

**T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM BİLİMLERİ BİLİM DALI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN BAĞLANMA STİLLERİNİN
MÜDÜRLERİNİN KULLANDIKLARI LİDERLİK STİLLERİNE ETKİSİ:
KONTROL ODAĞININ ARACILIK ETKİSİ.**

DOKTORA TEZİ

Berrin EMRAN ÖZBULAK

**ÇANAKKALE
Ağustos, 2019**

T.C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Bilimleri Bilim Dalı

Sınıf Öğretmenlerinin Bağlanma Stillerinin
Müdürlerinin Kullandıkları Liderlik Stillerine Etkisi:
Kontrol Odağının Aracılık Etkisi

Berrin EMRAN ÖZBULAK
(Doktora Tezi)

Danışman
Prof. Dr. Mehmet Durdu KARSLI

Çanakkale
Ağustos, 2019

Tahhütname

Doktora tezi olarak sunduğum “**Sınıf Öğretmenlerinin Bağlanma Stillerinin Müdürlerinin Kullandıkları Liderlik Stillerine Etkisi: Kontrol Odağının Aracılık Etkisi**” adlı çalışmanın tarafımdan bilimsel ahlak ve değerlere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçalardan gösterilenler olduğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

23./08./2019

Berrin EMRAN ÖZBULAK





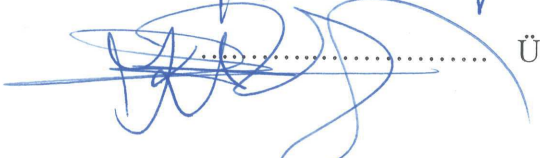
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Onay

Berrin EMRAN ÖZBULAK tarafından hazırlanan çalışma, 23/08/2019 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Referans No : 10309801.....

Akademik Unvan	Adı SOYADI	İmza	
Prof. Dr.	Mehmet DURDU KARSLI		Danışman
Prof. Dr.	Cengiz AKÇAY		Üye
Prof. Dr.	Ahmet DUMAN		Üye
Prof. Dr.	Yusuf CERİT		Üye
Doç. Dr.	Kaya YILDIZ		Üye

Tarih:

İmza: 

Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ

Enstitü Müdürü

Önsöz

Geleceğimizin temelini oluşturan okullar, bilişsel, sosyal ve psikolojik öğeleri ile birlikte var olan özel çevrelerdir. Okullar, sadece öğrencilerin değil okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin kendilerini gerçekleştirdikleri önemli çevrelerden birisidir. Bu özel çevreler bu yönüyle oldukça karmaşık bir ilişki yapısına sahiptir. Bundan dolayı okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin niteliği, sağlıklı bir neslin yetişmesi için önemli bir rol oynamaktadır. Okul yöneticisinin yapmış olduğu her davranış, gerçekleştirdiği her tutum, hissettiği ve hissettirdiği her duygu okul ortamına, öğretmenlere, personele ve dolayısıyla öğrencilere yansımaktadır. Öğretmenin yapısı da okul idaresine yansımaktadır. Buna göre, bir davranış, duygu ve tutum başka öğeleri de harekete geçirmekte ve farklı yaşam alanlarına aktarılabilmektedir. Böylece öğretmenler ve yöneticiler için okullar, sadece eğitim-öğretimin gerçekleştiği yerler değil, iç dünyanın bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani, kişisel özelliklerimiz çalışma yaşamında önemli bir faktör oluşturmaktadır.

Sağlıklı ve bilgi üreten bir neslin yetişmesi için, sağlıklı ve üreten bir eğitim kadrosuna ihtiyaç duyulmaktadır. Birçok çalışma, yöneticilerin ve öğretmenlerin duygu ve tutumlarının okula yansıdığını ve başarıyı etkilediğini göstermektedir. Bu anlamda bu çalışma, sınıf öğretmenlerinin duyuşsal yapısını tanımlamaya yöneliktir. Sınıf öğretmenlerindeki duyuşsal yapının (kontrol odağı ve bağlanma stillerinin), okul yöneticilerinin liderlik stili algısını nasıl etkilediğini anlamaya yöneliktir. Henry Adams'ın belirttiği gibi “*Bir öğretmen, eğitimci sonsuzluğu etkiler; etkisinin nerede sona ereceği bilinemez*” (akt. İzgören, 2019, s.129). Geleceğimize yönelik atılan bu tohumlar, öğretmenlerimiz ve eğitimcilerimiz tarafından atılmaktadır. Atılan tohum güven ve güzellikse; karşımıza bir efsane çıkar. Ancak; tohum güvensizlik ve kaygı ise; karşımıza çıkan bir hüsrana olur. Umuyorum ki; bu çalışma geleceğe yönelik bu tohumları anlamak için önemli bir adım ve başlangıç niteliği taşır.

Araştırmanın oluşum ve yapılmasında her adım sancılı geçti. Bu sancı, güzel şeylerin yapılmasına dair çabanın bir sancısıydı. Her adım, oldukça öğretici ve anlamlı oldu. Bu süreçte, tezin gerçekleşmesinde bir an olsun yardımlarını esirgemeyen saygı değer danışman hocam Prof. Dr. Mehmet DURDU KARSLI 'ya, çalışma süresince tüm zorlukları benimle göğüsleyen sevgili eşim Özgür ÖZBULAK'a, kızım Zeynep Sümeyye ÖZBULAK ve 2 yaşlarında olan ikizlerimiz Elif Ramle ÖZBULAK ve Ahmet Feyzi ÖZBULAK'a; hayatımın her evresinde bana destek olan, sevmeyi ve sevilmeyi, insanlara güven duymayı öğreten

değerli annem, babam, ağabeyim; Fatma EMRAN, Sezer EMRAN ve Oğuz EMRAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunmak istiyorum. Sizler benim en güzel öğretmenlerim oldunuz.

Doktora eğitim boyunca bana her zaman destek olan sevgili Dr. Öğretim üyesi Melike Atilla ÇAĞATAY'a sıcaklığı, samimiyeti ve dostluğu için teşekkür etmek istiyorum. Okul müdürüm Ömer ÇAKAR ve müdür yardımcısı Mehmet ALİ İŞLER'e, bana destek olan ve beni zaman zaman cesaretlendiren İmam Hatip Lisesi Müdürü İbrahim DEDE ve müdür yardımcısı Nurullah ULUIŞIK'a, teknik destekleri ile Yağmur ÖZŞAHİN'e, Esmâ ÇUKURBAŞI ÇALIŞIR'a, ailece bize destek olan fahri ablam Nazan KAL'a, fahri kız kardeşim Nur KAL'a teşekkürlerimi sunarım. Bana akademik çalışmalarını sevdiğini ve yaşamımda anlamlı bir yere sahip olan değerli hocalarım, Prof. Dr. Nergüz BULUT SERİN ve Prof. Dr. Oğuz SERİN'e teşekkürlerimi sunuyorum. Pozitif tutumları ve destekleyici yaklaşımlarıyla bana güç veren; Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri hocalarıma, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü Prof. Dr. Salih Zeki Genç'e ve eğitim bilimleri enstitüsü personeline teşekkürlerimi iletirim. Eğitim süreci boyunca bana sevgilerini ve dostluklarını esirgemeyen o kadar çok kişi var ki; kime teşekkür edeceğimi bilemiyorum. Daha adını saymadığım herkesi, saygılarımla onlara minnetimi sunmak isterim. İyi ki varsınız.

Berrin EMRAN ÖZBULAK

Çanakkale, Ağustos 2019

Sevgili ailem, annem ve babama ithaf ediyorum.

Sınıf Öğretmenlerinin Bağlanma Stillerinin Müdürlerinin Kullandıkları Liderlik Stillerine Etkisi: Kontrol Odağının Aracılık Etkisi

Berrin (Emran) ÖZBULAK

Özet

Araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin bağlanma stillerinin ilköğretim müdürlerinin liderlik stillerine etkisinde kontrol odağının aracılık etkisini incelemektir. Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin bağlanma stilleri, kontrol odağı ve algıladıkları liderlik stillerinin cinsiyet, yaş ve çalışma yılı değişkenlerine göre ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İzmir İli merkez ilçelerinde (Konak, Karabağlar, Gazimir, Buca, Torbalı ve Bornova) devlet okulunda çalışan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem, evrenden tabakalı örneklem ile seçilerek oluşturulmuştur. Çalışma grubunda n=164 okula ve n=715 sınıf öğretmenine uygulama yapılmıştır. Araştırmada, verileri toplamak için araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, Erişkin Bağlanma Stilleri Ölçeği (Alp, 1998), Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği (Kıral, 2012) ve Okul Müdürlerinin Liderlik Stili Ölçeği (Şahin, 2009) kullanılmıştır. Veri analizi olarak; SPSS ve AMOS programları kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde ve hipotezlerin tanımlanmasında içeriğine göre; frekans, yüzde, ortalama iki grup arasındaki fark için t, ikiden fazla gruplar arasındaki fark için f, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Pearson korelasyon katsayıları testleri ve Doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; sınıf öğretmenlerinin güvensiz bağlanma stillerinin müdürlerinin dönüşümcü liderlik stillerine etkisinde; kontrol odağının dolaylı (Kısmi) aracılık etkisi bulunmaktadır. Araştırmada cinsiyete, yaşa ve çalışma yılına göre anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sınıf öğretmeni, bağlanma stilleri, kontrol odağı, liderlik stilleri.

The Effect Of Class Teachers' Attachment Styles On Principals' Leadership Style: The Mediating Effect Of The Locus Of Control

Berrin (Emran) ÖZBULAK

Abstract

The aim of the research is to study the mediating effect of the locus of control in terms of the effect of class teachers' attachment styles on primary school principals' leadership styles. In the research, the relation between attachment styles, locus of control and the leadership styles of the class teachers have been studied considering the sex, age and duration of experience. The population of the reasearch consists of class teachers working in public schools in central disticts of Izmir province (Konak, Karabağlar, Gaziemir, Buca, Torbalı and Bornova) in 2018-2019 school year. The study group has been formed with the method of stratified sampling. In the study group, the application has been performed on n=164, n=715 class teachers. In order to collect the data, a personal information form prepared by the researcher, The Scale of Adult Attachment Styles (Alp, 1998), The Scale of Multidimensional Locus of Control (Kıral, 2012) and The scale of School Principals' Leadership Style (Şahin, 2009) have been used. As data analysis; SPSS and AMOS programmes have been used. While analysing and identifying the hypothesis, frequency, percentage, t for the differences between two avarage groups, f for the differences among groups more than two, a unidirectional variance analysis (ANOVA), Pearson Correlation Coefficient Tests and confirmatory factor analysis have been applied. According to the results of the study; in the effect of class teachers' insecure attachment styles on their principals' transformational leadership styles; the locus of control has an Indirect (partial) mediating effect. In the research, significant differences have been found according to the sex, age and duration of experience.

Keywords: Class teacher, attachment styles, locus of control, leadership styles.

İçindekiler

Onay	i
Önsöz.....	ii
Özet	iv
Abstract	v
İçindekiler.....	vi
Tablolar Listesi.....	x
Şekiller Listesi.....	xiii
Kısaltmalar	xv
Bölüm I: Giriş.....	1
Problem Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı.....	5
Araştırmanın Önemi	5
Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları.....	7
Araştırmanın Varsayımları	8
Araştırmanın Tanımları.....	8
Bölüm II: Kavramsal Çerçeve.....	11
Kontrol Odağı	11
İçsel ve Dışsal Kontrol Odağı.....	20
İçsel kontrol odağı.	20
Dışsal kontrol odağı.....	22
Rotter Kontrol Odağı Ölçeği ve Levenson	24
Kontrol Odağı, Bağlanma ve Liderlik	26
Kontrol Odağı ve Sınıf Öğretmeni Arasındaki İlişki.....	29
Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	30
Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	33
Bağlanma Kuramı	36
Bowlby ve bağlanma kuramı.....	39
Mary Ainsworth.....	40
Bağlanma kuramının temel öğretileri ve gelişimi.....	40
Bowlby ve Harlow.....	42
Bowbly ve Ainswurth.....	43
Güvenli üs.....	47

İçsel çalışan modeller.	47
Yetişkin Bağlanma Stilleri.....	50
Dörtlü bağlanma stili.	53
Bağlanma Stilleri, İş Yaşamı ve Liderlik.....	55
Bağlanma Stilleri, Sınıf Öğretmeni Arasındaki İlişki.....	59
Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	61
Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	65
Liderlik	69
Lider ve liderlik kavramları.	70
Liderlik ve yöneticilik.....	72
Liderliğin güç kaynakları.....	73
Lider veya yöneticinin güç kaynakları.....	75
Liderlik Kuramları	77
Özellikler yaklaşımı.....	78
Davranışçı yaklaşım.....	81
Ohio state üniversitesi çalışmaları.....	82
Michigan state üniversitesi çalışmaları.	83
Blake ve mouton yönetim matriksi modeli.	84
Mcgregor'un x, y ve z kuramı.	85
Likert'in sistem 4 modeli.	85
Harward üniversitesi araştırmaları.	87
Durumsal kuram.	87
Fied ve fiedler'in etkin liderlik kuramı.	89
Hersey ve blanchard'in durumsal ve yaşam döngüsü kuramı.....	90
Amaç-yol kuramı.....	91
Reddin'in üç boyutlu lider etkinliği yaklaşımı.....	92
Vroom-yetton'un liderlik yaklaşımı.....	93
Liderlik Stilleri.....	93
Geleneksel liderlik yaklaşımları.	94
Otokratik liderlik.	95
Demokratik liderlik.	95
Serbestlik tanıyan liderlik.....	96
Bürokratik liderlik.	96

Çağdaş ve post modernist liderlik yaklaşımları.....	96
Otantik liderlik.	98
Etik liderlik.....	98
Hümanist liderlik.....	98
Vizyoner liderlik.	98
Karizmatik liderlik.	99
Hizmetkâr liderlik.	99
Stratejik liderlik.....	100
Dönüşümcü liderlik (transformasyonel liderlik, dönüşümsel liderlik, dönüştürücü liderlik).....	101
Dönüşümsel liderlik ve okullar.	104
Dönüşümsel liderliğin bilişsel ve duyuşsal açıdan değişkenlerle ilişkisi... 106	
Sürdürümcü Liderlik (Transaksiyonel, Etkileşimci, İşlemci, İşlemsel, Etkileşimsel Liderlik)	108
Sürdürümcü liderlik ve kurumsal değerler ilişkisi.	108
Sürdürümcü liderlikteki alt boyutlar.	108
Sürdürümcü bir liderin özellikleri.....	109
Dönüşümsel ve sürdürümcü liderlik kuramlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi.	109
Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	110
Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	114
Bölüm III: Yöntem	117
Araştırmanın Modeli.....	117
Evren ve Örneklem	119
Verilerin Analizi	123
Verilerin İşlem Yolu	124
Veri Toplama Araçları	124
Öğretmen kişisel bilgi formu.....	124
Erişkin bağlanma stilleri ölçeği.	125
Okul müdürlerinin liderlik stilleri ölçeği.....	132
Bölüm IV: Bulgular.....	136
1.Hipotez	138
2.Hipotez	151

3.Hipotez	154
4.Hipotez	160
Bölüm V: Tartışma, Sonuç ve Öneriler.....	176
Tartışma ve Sonuçlar	176
Sınıf öğretmenlerinin kontrol odağının, bağlanma stillerinin ve liderlik stillerinin; 1) cinsiyet, 2) yaş, 3) çalışma yılına göre anlamlı farklılıkların incelenmesi.....	176
Sınıf öğretmenlerinin liderlik stilleri, kontrol odağı ve bağlanma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.	179
Sınıf öğretmenlerinin bağlanma stilleri, kontrol odağı ve okul müdürlerinin liderlik stilleriindeki model uyumunun incelenmesi.	180
Sınıf öğretmenlerinin bağlanma stillerinin müdürlerinin liderlik stillerine etkisinde kontrol odağının aracılık etkisinin incelenmesi.....	181
Araştırmanın Genel Sonuçları	182
Öneriler	185
Kaynakça.....	187
Ekler	228
Ek A: Milli Eğitim İzin Yazısı (İzmir Valiliği)	229
Ek B: Okul Listesi.....	230
Ek C. Sınıf Öğretmenleri Ölçek Formları.....	235
Ek D. Ölçek Kullanma İzinleri	236
Özgeçmiş.....	239

Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa
1	İç Denetiminin Kişilik Özellikleri	21
2	Dış Denetiminin Kişilik Özellikleri	23
3	Kuramlara Göre Bağlanma Kavramının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi	37
4	Yetişkin Bağlanma Stilleri İle Çocuk Bağlanma Stilleri Arasındaki Nitelik Yönünden Farklılıklar	52
5	Bağlanma Boyutu	53
6	Yönetici ve Liderlik Arasındaki Farklılıklar	73
7	Güç Kaynakları Sınıflaması	74
8	Liderlik Kuramların Tarihsel Gelişimi	78
9	Kişisel özellikler	79
10	Özellik kuramına yönelik yapılan eleştiriler	80
11	Likert Sistem 4 Modeli	86
12	Liderliğin Yaşam Döngüsü	91
13	Dönüşümsel Liderliğin, Araştırmanın Temel Kavramları Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi	107
14	İzmir İli Merkez İlçelerinde Yer Alan İlkokullar, Okullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri, Okul Sayıları	119
15	Örnekleme İçin Öngörülen Okul ve Sınıf Sayısı	121
16	Örnekleme Alınan Okul, Sınıf Öğretmeni Sayısı	122
17	Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler	123
18	Erişkin Bağlanma Stilleri Ölçeği Güvenirlilik Katsayıları	125
19	Erişkin Bağlanma Stilleri Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Uyum İndeksleri.	127
20	Erişkin Bağlanma Stilleri Ölçüm Modeline Ait Uyum İndeksleri	128
21	Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği Güvenirlilik Katsayıları	130
22	Çok Boyutlu Kontrol Odağı Düzeltilmiş Ölçüm Modeline Ait Uyum İndeksleri	132
23	Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeğinin Güvenirlilik Katsayıları	133
24	Okul Müdürlerinin Liderlik Stili Ölçeği Ölçüm Modeline Ait Uyum İndeksleri.	135
25	Sınıf Öğretmen Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler	137

26	Sınıf Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Kontrol Odağı Alt Ölçekleri, Bağlanma Stilleri ve Alt Ölçekleri, Liderlik Stili ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	138
27	Sınıf Öğretmenlerinin Yaşına Göre Kontrol Odağı Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları	139
28	Sınıf Öğretmenlerinin Kontrol Odağı Puanlarının Yaşa Göre Anova Sonuçları..	140
29	Sınıf Öğretmenlerinin Yaşına Göre Bağlanma Stilleri Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	141
30	Sınıf Öğretmenlerinin Yaşına Göre Bağlanma Stilleri Alt Ölçeklerine Göre Anova Sonuçları	141
31	Sınıf Öğretmenlerinin Yaşına Göre Liderlik Stilleri Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	143
32	Sınıf Öğretmenlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının Yaşına Göre Anova Sonuçları... ..	144
33	Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Yılına Göre Kontrol Odağı Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	145
34	Sınıf Öğretmenlerinin Kontrol Odağı Puanlarının Çalışma Yılına Göre Anova Sonuçları	146
35	Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Yılına Göre Bağlanma Stilleri Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	147
36	Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Yılına Göre Bağlanma Stilleri Alt Ölçeklerine Göre Anova Sonuçlar	148
37	Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Yılına göre Liderlik Stilleri Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	149
38	Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Yılına Göre Liderlik Stilleri Alt Ölçeklerine Göre Anova Sonuçları	150
39	Sınıf Öğretmenlerinin Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	151
40	Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri.....	155
41	Değişkenler Arasındaki Regresyon Katsayıları.....	157
42	Modelin CMİN Uyum İyiliği Değeri.....	158
43	Modelin RMR, GFI, AGFI ve PGFI Uyum İyiliği Değerleri.....	159
44	Modelin Temel Karşılaştırma Kriterleri	159
45	Uyum Değerleri	159

46	Model-1'in Yol Katsayıları.....	162
47	Model-2'nin Yol Katsayıları.....	162
48	Model-3'ün Yol Katsayıları	163
49	Model-4'ün Yol Katsayıları.....	164
50	Standardize Dolaylı Etki (Standardize İndirect Effect-Two Tailed-).....	165
51	Model-1'in Yol Katsayıları.....	166
52	Model-2'nin Yol Katsayıları	166
53	Model-3'ün Yol Katsayıları.....	167
54	Model-1'in Yol Katsayıları	168
55	Model-2'nin Yol Katsayıları.....	169
56	Model -3'ün Yol Katsayıları	170
57	Model-1'in Yol Katsayıları.....	171
58	Model-2'nin Yol Katsayıları.....	172
59	Model-3'ün Yol Katsayıları.....	173
60	Model-4'ün Yol Katsayıları.....	174
61	Standardize Edilmiş Gruplar arası Dolaylı Etki Değerleri (Standardize İndirect Effect-Two Tailed-)	175
62	Güvensiz Bağlanma ve Dönüşümcü Liderlik Stili Arasında Kontrol Odağının Aracılık Etkisine İlişkin Model Uyum İndeksleri.....	175

Şekiller Listesi

Şekil Numarası	Başlık	Sayfa
1	Kontrol odağı eğilim göstergesi.	12
2	Rotter kontrol odağı işleyişi.	15
3	Kontrol odağı işleyişine örnek.....	16
4	Kontrol odağının genel işleyişi.....	16
5	Kontrol odağı öğeleri.....	22
6	Yetişkin bağlanma stilleri ve kontrol odağı arasındaki ilişki.	26
7	İçsel çalışan model işleyişi.	49
8	İş yaşamında bağlanma stilleri ve liderlik stilleri arasındaki ilişki.	56
9	İmmegart liderlik modeli.	72
10	Güç kaynakları sınıflaması.	75
11	Lider izleyici arasındaki ilişki.	81
12	Ohio Üniversitesi liderlik yaklaşımı.....	82
13	Durumsal kurama göre örgüt sisteminin koşulları.	87
14	Fiedler'in liderlik biçimi.	90
15	Amaç-yol kuramında liderlik türleri.....	92
16	Liderlik stilleri sınıflaması.	94
17	Stratejik karar alma yapısı.	100
18	Dönüşümcü liderliğin taslağı.....	104
19	Genel model önerisi.....	118
20	Modelin 1. alt boyutu.	118
21	Modelin 2. alt boyutu.	118
22	Modelin 3. alt boyutu.	118
23	Modelin 4. alt boyutu.	118
24	Erişkin bağlanma stilleri ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi diyagramı.	126
25	Erişkin bağlanma stilleri ölçeğinin modifikasyon edilen doğrulayıcı faktör analizi diyagramı.	127
26	Çok boyutlu kontrol odağı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi.	130
27	Çok boyutlu kontrol odağı ölçeğinin modifikasyon edilen doğrulayıcı faktör analizi diyagramı.....	131
28	Okul müdürlerinin liderlik stili ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi.	133

29	Okul müdürleri liderlik stili ölçeğinin modifikasyon edilen doğrulayıcı faktör analizi diyagramı.....	134
30	Sınıf öğretmenlerinin bağlanma stilleri, kontrol odağı ve okul müdürleri için algıladıkları liderlik stilleri için model grafiği.	157
31	Sınıf Öğretmenlerinin; güvenli bağlanma stillerinin müdürlerin dönüşümcü liderlik stillerine etkisinde kontrol odağının aracı etkisi.	161
32	Model-1 yol bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi. ...	161
33	Model-2 bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisi.	162
34	Model-3 yol aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi.	163
35	Model-4 yol aracı değişkenin bağımsız ve bağımlı değişken üzerindeki etkisi.	164
36	Sınıf öğretmenlerinin; güvenli bağlanma stillerinin müdürlerinin sürdürümcü liderlik stillerine etkisinde kontrol odağının aracı etkisi.	165
37	Model-1 yol bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi. ...	166
38.	Model-2 yol bağımsız değişkenin aracı değişkene etkisi.	166
39.	Model-3 yol aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi.	167
40	Sınıf öğretmenlerinin güvensiz bağlanma stillerinin müdürlerinin dönüşümcü liderlik stillerine etkisinin kontrol odağının aracılık etkisi. ..	168
41	Model-1 yol bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi.....	168
42	Model-2 yol bağımsız değişkenin aracı değişkene etkisi.	169
43	Model-3 yol aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi.	170
44	Sınıf öğretmenlerinin güvensiz bağlanma stillerinin müdürlerinin dönüşümcü liderlik stillerine etkisinin kontrol odağının aracılık etkisi modeli.	171
45.	Model-1 yol bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi.....	171
46	Model-2 yol bağımsız değişkenin aracı değişkeni üzerindeki etkisi.....	172
47	Model-3 yol aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi.	173
48.	Model-4 yol güvensiz bağlanma ile dönüşümcü liderlik stilinde kontrol odağının aracılık etkisi.....	174

Kısaltmalar

- b: Bağlanma stili (Erişkin Bağlanma Stili-Doğrulayıcı Faktör Analizi)
- k: Kaçınan (Erişkin Bağlanma Stili-Doğrulayıcı Faktör Analizi)
- i: İkircikli (Erişkin Bağlanma Stili-Doğrulayıcı Faktör Analizi)
- G: Güvenli Bağlanma (Erişkin Bağlanma Stili-Doğrulayıcı Faktör Analizi)
- İ: İç Kontrol Odağı (Çok Boyutlu Kontrol Odağı- Doğrulayıcı Faktör Analizi)
- B: Başkalarına Dayalı Kontrol Odağı (Çok Boyutlu Kontrol Odağı- Doğrulayıcı Faktör Analizi)
- S: Şansa Dayalı Kontrol Odağı (Çok Boyutlu Kontrol Odağı- Doğrulayıcı Faktör Analizi)
- ko: Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği İfadeler-Doğrulayıcı Faktör Analizi
- p: Sürdürümcü Liderlik Pasif (Okul Müdürlerinin Liderlik Stili Ölçeği-Doğrulayıcı Faktör Analiz)
- A: Sürdürümcü Liderlik Aktif (Okul Müdürlerinin Liderlik Stili Ölçeği-Doğrulayıcı Faktör Analizi)
- GU: Dönüşümsel Liderlik Güdülenme (Okul Müdürlerinin Liderlik Stili Ölçeği-Doğrulayıcı Faktör Analizi)
- GG: Dönüşümsel Liderlik Gelişme (Okul Müdürlerinin Liderlik Stili Ölçeği-Doğrulayıcı Faktör Analizi)
- İCK: İç Kontrol Odağı
- BDK: Başkalarına Dayalı Kontrol Odağı
- SDK: Şansa Dayalı Kontrol Odağı
- GB: Güvenli Bağlanma
- KB: Kaçınan Bağlanma
- İB: İkircikli Bağlanma
- GSB: Güvensiz Bağlanma
- SA: Sürdürümcü Liderlik Aktif
- SP: Sürdürümcü Liderlik Pasif
- DG: Dönüşümsel Liderlik Gelişme
- DGU: Dönüşümsel Liderlik Güdülenme
- SL: Sürdürümcü Liderlik
- DL: Dönüşümsel Lider

Bölüm I: Giriş

Problem Durumu

Bilgi toplumuna geçiş süreci ile öğrenme, bilgi anlayışında birçok değişim yaşanmıştır. Toplumlardaki gelişmişliğin göstergesi, bilgi üretme, zihinsel süreçlerin işlenmesi ve zihinsel yapılar olmuştur. Bu yüzden 21. Yüzyıl toplumları, bilgi üreten, soru soran, eleştirebilen, farklı perspektifte bakabilen, kültürel farklılıkları kabul eden, evrenselliği benimsemiş bireylere ihtiyaç duymaktadır (Şişman, 2011). Bu değişim, birçok kavramlara ilişkin bakış açılarını değiştirmiş, bütüncül bir yaklaşım getirmiştir. Bu bağlamda, liderlik, öğretmenlik ve yöneticilik kavramlarına birçok boyut eklenmiştir.

Bilgi toplumunun bir uzantısı olarak ve küresel dünyanın postmodernist yaklaşımı ile liderlik, öğretmenlik gibi kavramlar, sadece bilişsel yönü ile değil, duyuşsal yönleriyle de bütünsel bir şekilde açıklanmaktadır. Günümüzün bakış açısında, bütüncül bir yaklaşımla, içsel (psikolojik faktörler: kişilik, benlik, iletişim, denetim odağı, bağlanma stilleri vb) ve dışsal (bilgi, güç, kurumsal yapı, görev tanımları, eğitim uygulamaları vb) öğelerin etkileşimsel süreçleri incelenerek belirli düzenlemelere gidilmektedir. Bu bağlamda, yönetimsel alanda yapılan birçok çalışma, etkileşimsel süreci incelemekte ve çalışmalar, bilişsel ve duyuşsal süreçlerinin karşılıklı etkisinin olduğunu destekler niteliktedir (Axtell ve ark., 2000). Underwood, Mohr ve Ross (2016), akademik başarıda liderin etkililiğini, liderlik stillerini, bağlanma tarzları açısından incelemiştir. Underwood ve ark. (2016), dönüşümsel liderliğin güvenli bağlanma ile ilişkili olduğunu ve güvenli bağlanan bireylerin etkili liderliğini vurgulamışlardır. Karadağ (2015) ve Hardman (2011), dönüşümcü liderliğin, öğrenci başarısı üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Raza ve Sikandar (2018), öğretmenlerin liderlik stiline öğrencilerin performansı üzerinde doğrudan etkisi olduğunu söylemişlerdir. Wu ve Parker (2017), güvenli bağlanmaya sahip olan liderlerin özyeterliliğin ve kişisel motivasyon düzeyinin daha yüksek olduğunu belirtmektedirler. Çalışmalar, liderlik stillerinin, yöneticilerin ve çalışanların kişilik özelliklerinin, psikolojik ve bilişsel öğelerin, çalışanların kuruma yönelik motivasyonlarını, iş performansını ve kurumların verimliliğini etkilediğini göstermektedir (Hu ve ark., 2016; Tillman ve ark., 2010; Barrick, Mount ve Li, 2013; Bono ve ark., 2001; Neck ve Manz, 1991; Milatz ve ark., 2015). Neck ve Manz (1991), liderler ve öğretmenler, bilişsel-duygu düzenleme becerilerine ilişkin öngörüye sahip olarak buna göre eğitim-öğretim uygulamalarında düzenleme yapılmasının önemini vurgulamaktadır.

21. Yüzyıl okulları, bilgi toplumunun bir uzantısı olarak, çok kültürlülüğe ve farklılıklara dayanan, bilgi üreten bireyleri yetiştiren, beceri ve yeteneklerin keşfedildiği, ortak duygu, diyalog ve kişilerarası iletişimin sağlandığı aidiyet duygusunu var olduğu, bireysel ihtiyaçlara ve değerlere hitap eden bilişsel ve duyuşsal bir alanlar olmalıdır. Çok yönlü özelliklerin kazandırıldığı bu özel çevreler, canlı bir organizma gibidir (Bursalıoğlu, 2013). Bu çevrelerin bir duygusu, kültürü, atmosferi vardır. Büyür, gelişir. Bundan dolayı birçok öğeyi içinde barındırır. Bu, içsel ve dışsal olarak gruplandırabileceğimiz tüm öğelerin temeli insana dayanmaktadır. Bu yüzden okullar, oldukça karmaşık ve ilişkisel yerlerdir. Psikolojik, sosyolojik, politik kurumlardır. Bu yüzden okulları ve onun içinde yer alan öğeleri anlamak için bilgi toplumunun bir uzantısı olarak, bütüncül bir tutum ve disiplinler arası bir anlayışla yaklaşmak gerekir.

Okul yöneticileri, öğretmenler, okulların temel yapılarını oluşturmaktadırlar. Okul yöneticileri, kurumların yürütücüsü ve karar verici mekanizmasıdır. Okul yöneticisinin niteliği, psikolojik durumu, bilgi düzeyi vb. ile okul uyumu ve başarısı arasında anlamlı bir ilişki vardır (Aksoyalp, 2010; Amin, 2015; Balyer, 2013). Buna göre, okul yöneticisinin temel işlevi, nitelikli bir öğrenci kitlesinin yetişmesi için okulu etkili hale getirmesidir (Glasman ve Heck; Mulford ve Silins, 2003; Hoy ve ark., 2010; Karip, 2004). Bundan dolayı, okul yöneticisinin yapmış olduğu her davranış, gerçekleştirdiği her tutum, hissettiği ve hissettirdiği her duygu okul ortamına, öğretmenlere, personele ve dolayısıyla öğrencilere yansımaktadır. Buna göre, etkileşimsel sürece dayalı olarak işleyen okulların doğru ve verimli bir şekilde ilerlemesi için okulu oluşturan en temel içsel öğelerden olan okul müdürü ve öğretmenleri psikososyal açıdan tanınmalıdır. Bu süreçte, okul müdürü ve öğretmen için tümevarımsal ve tümdengelimsel bir bakışla hareket edilmelidir. Bu bakış açısı kavramsal olarak bireyin sosyal bir varlık olduğu bilgisine dayanmaktadır. Birey, gerçekleştirdiği her davranışta bilişsel, sosyal ve psikolojik faktörlerin etkisi altındadır. Bu faktörler bileşiminde bir davranış, duygu ve tutum ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu durumlar, başka öğeleri tetiklemekte veya etkileyebilmekte, başka yaşam alanlarına transfer edilmektedir. Bu yüzden iş yaşamı vb. birçok sosyal alanlar bizim iç dünyamızın, yaşam deneyimlerimizin bir yansıması olarak karşımıza çıkabilmektedir. Yani, kişisel özelliklerimiz çalışma yaşamında önemli bir faktör oluşturmaktadır. Birey, bulduğu her fırsatta kişiliğin ana bileşenlerini devreye sokmakta ve çalışma etkinliğine yansıtmaktadır. Örneğin; güvensiz bağlanma özellikleri gösteren bireylerin, kişilik sorunları yaşama düzeyinin yüksek, akademik, sosyal ve mesleki işlevsellik düzeyinin de düşük olduğu bulgulanmıştır (Solomon, 2011). Akça ve Yaman (2009),

yöneticilerin duyarlılık ve duygusal olarak güçlü olma faktörlerinin problemlere yönelik sağlıklı yaklaşmayı belirleyen unsur olduğunu ortaya koymuşlardır. Buradan da anlaşılacağı gibi, kişisel özelliklerimiz, doğrudan ve dolaylı sonuçları ortaya çıkarır (Cemaloğlu, 2007; Arslan ve Beytek, 2004).

Etkili okul müdürleri ve öğretmenlerinin temel özelliklerine bakıldığında, etkili iletişim kurabilen, insanlara güven duyan ve güven veren, iç görüşü ve motivasyonu yüksek kişiler olduğu anlaşılmaktadır. Etkililiği sağlayan bu özellikler, psikolojik olarak bazı yapıların oluşma biçimine göre meydana gelmektedir. Bu yapılar, ilk çocukluk yıllarında temeli atılmakta, ebeveyn-çocuk ilişkisine göre duyu ve bilişler öğrenilmekte ve bilişsel temsiller oluşmaktadır (Ainsworth, 1983). Yetişkinlikteki ilişkileri tanımlarken erken çocukluk yaşantılarının içeriğine ve duygusuna bakmak gerekir. Çünkü erken çocukluk yaşantıları bireyin yaşama ve insanlara bağlanma biçimini oluşturmaktadır. Bu bağlanma biçimi sonraki zamanlarda dış dünya ilişkileri için kalıp davranışlar oluşturmaktadır. Bu kalıp davranış ile yeni deneyimleri nasıl anlamlandırdığımızı, nasıl hissettiğimizi belirleriz (Barthelemow ve Horowitz, 1991). Bunlar, açık veya sağlıklı olmayan bir iletişimin ayırt edici özelliğini gösterir. Bağlanma olarak tanımladığımız bu terim, bireyin başka bireye karşı oluşturduğu duygusal bağıdır. Bu bağ, ilk önce kendisine bakım veren büyük olasılıkla anneye karşı olur ve daha sonraları bu durum genellenir. Birey, bakım veren kişi ile ilk içsel temsillerini oluşturur. Bu doğrultuda bağlanma stili, bağlanma sürecinin biçimi ve nasıl bir şekilde oluştuğu ile karşımıza çıkmaktadır. Bağlanma stili, güvenli ve olumlu olabilirken tam tersi insanlara karşı ilgisiz, düşmanca, güvensiz olabilir. Bu durum birçok anlam içermektedir. Örneğin; güvenli bağlanma stiline sahip olan bireyler sosyal yaşamlarında daha fazla yakın ilişki kurabilir, azimli, yapıcı, psikolojik sağlamlık düzeyleri yüksek olabilirken; korkulu bağlanan bireyler, yıkıcı düzeyde hırslı, kendine zarar verme davranışı, daha fazla güç gereksinimi ve kontrol etme gereği duyarlar ve psikolojik sağlamlık düzeyleri de düşük olur (Cozzolino, 2016; Masterson, 2015; Doksat ve Çiftçi, 2016; Decety ve Cacioppo, 2011). Birçok çalışma, bağlanmanın güçlü bir yordayıcı etkisi olduğunu göstermektedir (Wachtel, 2013; Kabasakal ve Şirin, 2015). Kaygılı ve kararsız bağlanan öğretmenlerin daha çok dış kontrol odaklı olduğu iş ilişkilerinde yaşadıkları kişilerarası sorunların verimliliklerini engellediğini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra güvenli bağlanma stiline okul yöneticilerinin daha çok demokratik liderlik stiline yönelik davranışlar sergilediği anlaşılmaktadır (Goleman, 2000; Gül, 2003).

Kişilik özelliklerimizin iş yaşamına etkisinin güçlü ve doğrudan öğelerinden birisi de kontrol odağıdır. Kontrol odağı, kişinin davranışlarına veya yüklemelerine bağlı olarak algının derecesidir. Kontrol odağı inancı genel olarak 2 yönde oluşmaktadır. Bunlar; İçsel yönelimli ve dışsal yönelimli olanlardır. İçsel yönelimli olan bireyler, sorunun yapısını ve çözümünü kendi içinde arar. Motivasyon araçları da içsel pekiştiricilerdir. Dışsal yönelimli olanlar ise; sorunun yapısını ve çözümünü dışarıda arar ve pekiştirici kaynakları daha çok dışsaldır (Gürsun, 2007). Yapılan çalışmalar gösteriyor ki; içsel kontrol düzeyi yüksek olan öğretmenlerin sınıf içinde daha girişimci davranışlar gösterdikleri, dışsal kontrol odağı yüksek olan öğretmenlerin zorlayıcı bir yönetici stiliyle yönetilmeyi tercih ettiklerini ve bu şekilde daha çok iş doyumunu aldıklarıdır. Bunun yanı sıra dış kontrol odağı yüksek yöneticilerin de zorlayıcı liderlik stili eğilimi gösterdiği görülmektedir (Bağlum, 2000). Kırmızı ve Sarıçoban (2018), iç kontrol odağı yüksek olan öğretmenlerin öz-yeterliliklerinin daha yüksek olduğunu çalışmalarında bulgulamışlardır.

Ülkemizde yapılan çalışmalarda daha çok liderlik tanımı üzerinde durulduğu, liderliğin etki alanı ve sonuçlarına yönelik çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Ülkemizde yapılan sınırlı alan yazına göre; liderlik tarzlarını yordayan öğeler hakkında fazla çalışma yapılmadığı görülmektedir. Bu noktada okul yöneticisinin ve öğretmenin yetiştirilmesi ve seçilmesi anlamında psikolojik faktörlerin fazla dikkate alınmadığı düşünülmektedir. Oysaki birçok çalışma, psikolojik faktörün önemini vurgulamaktadır. Basran ve ark., (2018), prososyal liderlerin (empati kuran, grup bağlılığına önem veren vb.) güvenli bağlanma stillerinin yüksek çıktığı, güvensiz bağlanmanın, anti sosyal liderlik tarzında aracı rolü olduğu belirtmektedirler. Anti sosyal liderlik tarzında, dürtüsellik ve egemen olma isteği yüksek çıkmaktadır. Bununla beraber öğretmenlerin psikolojik yapılarının, öğrenci etkileşiminde etkili olduğu ve yaşanabilecek birçok probleme ilişkin önleyici bir özelliği olduğu görülmektedir (Longobardi, 2019). Bu anlamda bu çalışma liderlik stillerinin dönüştürücü ve sürdürücü liderlik stilleri noktasında liderlik stillerini yordayan ve bunun etkisel sonucunu araştıran bir çalışmadır. Bu çalışmanın bütünsel bir yaklaşım taşıdığı düşünülmektedir. Çalışma, eğitim yönetimi, psikolojik danışma anlayışı ve eğitim uygulamalarının bakış açısıyla incelenmiştir. Bu bağlamda çalışmanın, ülkemizdeki alan yazına önemli bir katkısı olacağı düşünülmektedir. Çalışmanın, okul etkililiğinde önemli unsurlar olan okul yöneticileri ve öğretmenlerinin bu şekilde incelenmiş olması okul müdürlerinin seçilmesinde, öğretmenlerin eğitilmesinde ve değerlendirilmesinde katkı sağlayacağı ve bundan sonra yapılacak çalışmalar için bir temel ve yol olacağı düşünülmektedir. Buna göre bu çalışmanın

problemi, sınıf öğretmenlerinin bağlanma stillerinin müdürlerinin liderlik stillerine etkisinde kontrol odağının aracılık etkisinin olup olmadığının araştırılmasıdır. Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin bağlanma stilleri, kontrol odağı ve algıladıkları liderlik stillerinin cinsiyet, yaş ve çalışma yılı değişkenlerine göre ilişkisi incelenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin bağlanma stillerinin müdürlerinin liderlik stillerine etkisinin kontrol odağının aracılık etkisini incelemektir. Araştırmada, liderlik stilleri (Dönüşümcü ve Sürdürümcü Liderlik Stilleri), bağlanma stilleri (Güvenli, İkircikli ve Kaçınan) ile kontrol odağı (İç, Başkalarına Dayalı ve Şansa Dayalı) arasındaki ilişki ve sınıf öğretmenlerinin bağlanma stilleri, liderlik stilleri, kontrol odağı; cinsiyet, yaş ve çalışma yılına göre karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

Buna göre araştırmanın hipotezleri;

1.Hipotez. Sınıf öğretmenlerinin kontrol odağının, bağlanma stillerinin ve liderlik stillerinin; 1) cinsiyet, 2) yaş, 3) çalışma yılına göre anlamlı farklılık bulunmaktadır.

2.Hipotez. Liderlik Stilleri ile kontrol odağı ve bağlanma stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.Hipotez. Sınıf öğretmenlerinin bağlanma stilleri, kontrol odağı ve okul müdürlerinin liderlik stillerindeki model, uyum göstermektedir.

4.Hipotez. Sınıf öğretmenlerinin bağlanma stillerinin müdürlerinin liderlik stillerine etkisinin kontrol odağının aracı bir rolü vardır.

Araştırmanın Önemi

Milli eğitim bakanlığının eğitim uygulamalarında ve planlamalarında, Dünya'daki dönüşüm ve değişimin yansımalarını görmekteyiz. 2023 eğitim vizyonunun felsefesine bakıldığında, insan odaklı olduğu anlaşılmaktadır. Öğrenciler, sadece öğrenen mekanik bir yapı değil, hisseden, değerleri olan, düşünen psikososyal bir yapıdadır. Bu yüzden öğrenciler için okullar, sadece öğrenmenin gerçekleştiği yerler değil, kendilerini doğru ve uygun bir şekilde ifade ettikleri, duygusal ve sosyal gelişimin sağlandığı, bütünsel bir bakış ile Dünya'yı yakalayabildiği yerler olmalıdır. Bu kazanımların gerçekleşmesini sağlayan önemli öğeler, eğitim politikalarıyla birlikte eğitimin yürütücüsü olan öğretmenler ve okul yöneticileridir. Bu yüzden öğretmenler ve okul yöneticileri de bu niteliklere ve değerlere sahip olmalıdır (Cerit, 2001).

Öğretmenler ve okul yöneticileri çalıştıkları eğitim-öğretim kademelerine göre bir duruş, biçim ve davranış sergilemelidir. Her eğitim-öğretim kademesi, öğrencilerin gelişimsel süreçlerine göre farklı kritik evreleri taşımaktadır. Bu anlamda ilkokullar, öğretim kademelerinin ilk ve en temel aşamasıdır. Çocuk, okula başlamayla birlikte sosyal çevresi genişler. Artık öğretmenin yeri ebeveynlere göre daha çok yer kaplar. Bu dönem, başarı duygusunun öğrenilmesi ile birlikte akademik ve sosyal benliğin ilk temellerinin atıldığı yerdir (Arı, 2005). Bu anlamda, kendi sınıfının bir yönüyle lideri olan sınıf öğretmenin rolü, öğrenci üzerinde etkisi büyüktür. Öğrenci, öğretmenin davranışlarını model alır ve içselleştirir. Longobardi ve ark. (2019), etkili öğretmen-öğrenci ilişkilerinin, ilkokul çocuklarının problem gösteren davranışlarını kısa sürede azalttığını, uzun vadede içsel semptomları da en aza indirgeyebileceğini belirtmektedirler. Buna göre, sınıf öğretmenlerinin etkili olabilmesi için öğretimsel niteliklerinin yanında psikososyal anlamda da sağlıklı bir sürece sahip olmaları gerekmektedir.

Okulların bir diğer önemli ögesi olan okul müdürleri, insan ve fiziksel kaynaklarını etkin biçimde kullanan, organize eden ve bunlardan sorumlu olan kişidir (Açıkalın, 1997, s.4; Bursalıoğlu, 2013; Turan ve ark., 2012). Bu noktada okul müdürlerinin, okulun amaçlarına ulaşmada kurumsal yapıyı yaşatmada, çevre-birey uyumunu sağlamada önemli bir etkisi vardır. Okul müdürü, okullarda sosyal ve bürokratik sistemi dengede tutabilen ve sağlıklı bir etkileşim oluşturabilen kişi olmalıdır. Eğer müdür teknik bilgilerini kullanarak, etkileşim içinde bulunur, çalışanlarına güven duygusu verir, onlarla sağlıklı bir diyalog geliştirirse; öğretmenleri motive edebilir ve eşgüdüm fonksiyonlarını yerine getirebilir. Sergiledikleri girişimci davranışlarıyla, öğretmene destek olarak etkili bir eğitim-öğretim ortamı sağlayabilir (Balyer, 2013; Fullan, 2002; Hallinger ve Murphy, 1986; Yalçın ve Erginer, 2012). Çalışmalar, etkili liderlerin en temel özelliklerinin etkili iletişim kurabilmesi, insanlara dönük olması, iç görüşünün gelişmiş olması ve sorumluluk alabilmesi olduğunu göstermektedir (Balcı, 2001; Çevik ve Korkmaz, 2018; Griffin, 1993; Lipham, 1981). Başarılı bir okul ortamının oluşmasında güçlü, yapıcı ve psikolojik olarak sağlıklı liderlere ihtiyaç duyulmaktadır (Edmonds ve Ronald, 1979; Gündüz ve Balyer, 2013). Çalışmalar, okul müdürlerinin liderlik stiline etkilerini ortaya koymaktadır (Ayan ve ark., 2016; Aydın ve ark., 2013; Güllü, 2009; Eğriboyun, 2015; Sağnak ve ark., 2015).

Ülkemiz, bilgi toplumu olma yolunda ilerleme çabasıdadır. Bu ilerleme, bazı kavramların yeniden gözden geçirilmesini sağlamaktadır. Bu açıdan ülkemizde yapılan çalışmalara bakıldığında, genellikle liderlik kavramının ya da sınıf öğretmenlerinin; etki yaptığı kavramlar üzerinde durulduğu ve genellikle benzer kavramların ele alındığı anlaşılmaktadır. Ancak, okul yöneticileri ile ilgili bağlanma stillerini yordayan ve etkileyen unsurlara fazla değinilmediği görülmektedir. Araştırma, geleceğin neslini yetiştirecek olan okul müdürleri ve öğretmenler bağlamında önem kazanmaktadır. Çünkü okul müdürlerimizin ve sınıf öğretmenlerimizin bilişsel ve duyuşsal yönüyle kapsamlı bir şekilde tanımlanması, okul yöneticilerine ve sınıf öğretmenlerinin önleyici hizmet kapsamında yapılacak çalışmaların belirlenmesine, sınıf öğretmeni ve okul yöneticisi seçilirken dikkat edilecek hususlara, değerlendirilmesine, yöneticilerinin etkililik yönünün fark ettirilerek, öz liderlik becerilerinin kazandırılmasında ön bilgi vereceği düşünülmektedir. Mustafa Kemal Atatürk'ün de belirttiği gibi: *“Geleceğin güvencesi sağlam temellere dayalı bir eğitime, eğitim ise öğretmene dayalıdır”* (TBMM 1. Dönem Açılış konuşması (1922)'den akt. Sarı, 2017, s.119).

Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İzmir İl merkezindeki, Milli eğitim bakanlığına bağlı devlet okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.

Araştırmanın çalışma grubu, İzmir il merkezindeki Bornova, Buca, Gaziemir, Karabağlar, Konak ve Torbalı ilçelerinden oluşmaktadır. Bunun dışında yer alan ilçeler kapsam dışı tutulmuştur.

Veriler, kişisel bilgi formu, Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği (Kıral, 2012), Okul Müdürlerinin Liderlik Stili Ölçeği (Şahin, 2009), Erişkin Bağlanma Stilleri Ölçeği (Alp, 1998) ölçüm araçlarının kapsadığı özellikler ile sınırlı tutulmuştur.

Araştırmanın çalışma konuları; bağlanma stilleri, kontrol odağı ve liderlik stilleridir.

Araştırmada bağlanma stilleri olarak, yetişkin bağlanma stilleri olarak, güvenli bağlanma, ikircikli bağlanma ve kaçınan bağlanma alınmıştır. Duygusal ve yakın ilişkileri ölçmeye ya da ebeveynlere yönelik bağlanma biçimi kapsam dışında tutulmuştur.

Araştırmada, kontrol odağına uygulayıcının genel yaşamına ilişkin eğilimini ölçülmüştür.

Araştırmada liderlik stilleri olarak dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri kapsamında ele alınmıştır.

Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmaya katılan tüm ilkokul müdürleri ve sınıf öğretmenleri veri toplama araçlarındaki soruları ve bilgi formunu içten bir şekilde doldurmuşlardır.
- Ölçüm araçları, yeterli geçerli ve güvenilirliğe sahiptir.
- Örneklemeye alınan okullar ulaşılabilir evreni temsil etmektedir.
- Araştırma, kapsamı açısından, araştırma sorusunu yansıtmaktadır.

Araştırmanın Tanımları

Okul Yöneticisi: Okul yöneticisi yöneticilik görevlerinin dışında ayrıca öğrencinin her yönden gelişmesi için uygun eğitim-öğretim ortamı sunan ve bunu eşgüdümleyen kişidir (Balcı, 1993, s.22).

Sınıf Öğretmeni: Sınıf öğretmeni, Eğitim fakülteleri ilköğretim sınıf öğretmenliği ana bilim dalından mezun olmuş olan kişidir. Sınıf öğretmeni, planlar doğrultusunda öğrencilere temel davranışları kazandıran; sözel-sayısal yeteneği gelişmiş, iletişim becerilerine sahip, sosyal ve duyuşsal yönü gelişmiş, yenilikçi ve sağlıklı bireyler olması beklenir.

Bağlanma: Bireyin kişilerarası ilişkilerde ilk temel güven duygusunun oluştuğu, bireyin sonraki ilişkilerinde de etkili olan çevreyle etkileşim sonucu oluşan, duygusal yönü ağır basan, ilk olarak bakım veren kişi ile oluşan önemli bir bağdır (Bowlby, 1988; Mikulincer ve Shaver, 2007). Bu yüzden bakım veren kişi bağlanmanın oluşmasında çok önemli bir role sahiptir. Yaşamsal fonksiyonlarını sağlamak zorunda olan bebek kendisine bakım verenlere muhtaçtır. Kendisine bakım verenlere muhtaç olan bebek, ilk olarak bağlanmayı bebeğin fiziksel ve yaşamsal ihtiyaçlarının giderilme biçimiyle oluşturur. Buna göre, bağlanmanın temeli, bebeğin temel ihtiyaçlarının nasıl giderildiği ve bakım veren kişinin tutumu, ilgisi ile ilişkilidir. Bebek dışsal süreçleri içselleştirerek kendisine ve yaşama dair bir bağ oluşturur. En genel anlamda bağlanma, hayatta kalmaya yönelik olan bebeğin biyolojik temelli bir davranış örüntüsü ve bakım veren kişi arasında gerçekleşen bakma ve tutarlılık davranışı ile oluşan özellikle stres ya da zor durumlarda iyice kendisini gösteren güçlü, sürekliliği olan bir ilişkidir (Bowlby, 1969).

Bağlanma Stilleri: Ebeveynle iletişim sonucunda meydana gelen bireyin kendisi ve kendisi dışındaki dış dünyaya algısı (zihinsel temsilleri) ile oluşan, yaşam boyu devam eden kişiye özgü davranış kalıplarıdır (Bowlby, 1988; Mikulincer ve Shaver, 2007). Bu davranış kalıpları, kendilik ve dış dünya algısı (zihinsel temsilleri) 4 biçimde karşımıza çıkmaktadır.

Güvenli Bağlanma Stili: Bireyin kendilik ve dış dünya algısı olumludur. Birey, kendisinin değerli olduğunu düşünür, başkalarının da güvenilir ve sevilebilir olduğuna inanır. Bu stilde birey, insanlara dönüktür. Sağlıklı bir iletişim kurabilir ve dış dünyanın güvenilir bir yer olduğuna inanır. Güvenli bağlanma stilinin temeli erken çocukluk yaşantılarında bakımı üstlenen kişilerin bebeğin ihtiyaçlarına tutarlı bir şekilde cevap vermesi ve bebeğe sevgi dolu, değerli olduğunu hissettirerek atılır. Böylece birey yaşam süresi boyunca bu olumlu içsel modeli uygular (Bartholomew ve Horowitz, 1991).

İkircikli Bağlanma: Saplantılı ve korkulu bağlanmanın özelliklerini içermektedir. Kişilerarası ilişkilerde, yakın olma isteği ile birlikte gerçekleşen ilişki kurmama ya da sağlıklı ilişki oluşturmama eğilimi bulunmaktadır. Bireyin kendilik algısının olumsuz olduğu bir stildir. Birey kendisinin sevgiye ve değer verilmeye layık olmayan birisi olarak görür. Kendilik algısı olumsuzdur. Birey, başkalarının onay ve görüşüne bağımlıdır. Ayrıca, Bireyin hem kendilik algısının hem de dış dünya algısının olumsuz olduğu bir stildir. Bu kişiler daha çok değersizlik algısına sahiptir (Bartholomew ve Horowitz, 1991).

Kaçınan Bağlanma (Kaçıngan): Bireyin kendilik algısının olumlu olduğu bir stildir. Birey, sadece kendisinin sevgiye ve değer verilmeye layık birisi olarak görür. Bireyin kendilik algısı olumlu ancak dış dünya algısı olumsuzdur. Bireye göre dış dünya güvenilir değildir. Bu yüzden insanlarla yüzeysel ilişkiler kurarak kendisini tehlikelerden korumalıdır. Empati kurma eğilimi azdır. Birey, yakın ilişkiler kurmayarak kendisini hayal kırıklıklarından korur ve incinmez, yıkılmaz benliğini sürdürür (Bartholomew ve Horowitz, 1991).

Dönüşümcü Liderlik: Liderin, örgütsel işleyişinin dışında grup üyelerini telkinle, güdüleyerek, gruba bireysel destek vererek, grup içinde vizyona dayalı olumlu bir değişim oluşturarak, gelişim ve değişime dayalı bir liderlik biçimidir (Demirtaş ve Güneş, 2002, s.22).

Sürdürümcü Liderlik: Geleneksel bir liderlik anlayışıdır. Mevcut bürokratik yapıyı sağlayarak grubun temel gereksinimleri ile sınırlandırıp bu temel doğrultusunda gerçekleştirilen bir liderlik biçimidir (Bass, 1985, s.23).

Kontrol Odağı: Bireyin kendisini veya yaşadığı bir olayın kaynağını nasıl algıladığı ile ilgilidir. Bireylerin olaylara ilişkin verdikleri tepkiler ve algılamalarıdır. Bireylerin yaşadıkları olaylara ilişkin çıkarım yapmaları ve sebeplerini nerede aradıkları ile ilişkilidir. Buna göre kontrol odağı en genel anlamda iki eğilim gösterir. Bunlar içsel ve dışsal eğilimlerdir. İçsel eğilimi ağır basan bireyler, davranışlarının sonuçlarını kendi eylemlerinin bir sonucu olarak görür. Dışsal eğilimi olan bireyler, davranışlarının sonucunu kendisi dışındaki dış dünyaya aktarır (Basım ve ark., 2010).

İç Kontrol Odaklık: Birey, olayların sonuçlarının kaynağını kendisinde arar. Davranışlarının sonucuna göre kendi psikik fakültelerini değerlendirir. İçsel motivasyon ve denetimlilik yüksektir. İç götü gelişmiştir.

Başkalarına Dayalı Odaklık: Birey, olayların sonuçlarının kaynağını kendisi dışındaki tüm faktörlerde arar. Davranışlarının sonucu kendisi dışındaki ögelere göre değişmekte ve oluşmaktadır. Daha çok dışsal denetim ağır basmaktadır. Ödüller ve pekiştireçler dışsal niteliktedir. Öz değerlendirme kapasitesi düşüktür.

Şansa ve Kadere Dayalı Odaklık: Birey, olayların sonuçlarının kaynağını kişisel kontrolün dışında talihe, kadere, tanrıya veya buna benzer metaforik ögelere dayandırır.

Bölüm II: Kavramsal Çerçeve

Kontrol Odağı

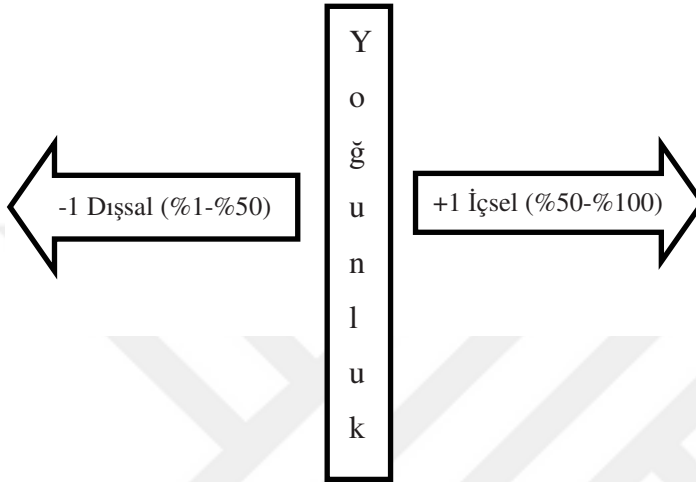
Kenya ve Kuzey Tanzanya bölgelerinde yaşayan Masailer, selamlaşma esnasında birbirlerinin yüzüne tükürüyorlar. Böylece kötü ruhlardan arındıklarına inanıyorlar. Bu şekilde kendilerini kötü olaylardan ve yaşantılardan korumaya çalışıyorlar. Masailer'e göre mutsuz olmalarının sebebi, kötü ruhlardır. Kötü ruhlardan da korunmak için tükürme seremonisini yapıyorlar (Onur, 2018).

Hitler, 1. Dünya Savaşı sonrası Avrupa ülkelerindeki ekonomik yıkımın sebebini Yahudiler olarak görmüştür. Hitler'e göre Alman halkının bir kuru ekmeğe muhtaç kalmasının sebebi Yahudi halkının ekonomik girişimleridir. Hâlbuki o dönemin Avrupa'sında Yahudi halkı ile Almanlar iç içe geçmiş ve Yahudiler'in Alman ekonomisine katkısının büyük olduğu görülmüştür. Hitler, Alman halkının mutluluğu için Yahudiler'in yok olması gerektiğine inanmıştır. O, Avrupa'daki ekonomik sıkıntının sebeplerini sosyo-politik koşullar ve Alman halkı boyutunda değerlendirmeyip sadece Yahudilerin ekonomik pazarda yer almasına dayandırmıştır. Hitler'e göre tek sorumlu, onlardır. Buna benzer düşünce Almanya'daki Türklere de atfedilmiştir. Almanya'da yaşayan Türklerin zamanla Alman ekonomisine girişimci olarak ekonomik payda da yer alması ve katılımın yüksek olması Nazi gruplarını harekete geçirmiştir. Nazi ve ırkçı gruplar, Almanya'daki işsizliğin sebebini Türkler olarak görmüşler ve bu yüzden birçok Türk ailesine kundaklama gibi birçok olumsuz girişimlerde bulunmuşlardır (Çakı, 2018).

Masailer ve Hitler örneklerine bakıldığında; sosyal ve bireysel davranışların, önemli bileşenleri olduğu görülmektedir. Bu davranışlar, bireysel bir biçimde ortaya çıkarak kültürel öğeler, psikolojik yapı ve sosyal yapıların da etkisiyle sosyal bir davranış biçimine gelerek, mikro yapıdan makro bir yapıya dönüşmektedir. Bu yapı, önemli bileşenlere sahiptir. Bu bileşenlerden birisi problemin veya olayın kaynağını nerede ve nasıl gördüğümüz, algılarımızla ilgili olan kontrol odağıdır. Kontrol odağı, davranışlarımızın sebebini, davranışlarımızın ve yaşantılarımızın bizim elimizde olup-olmaması, başka dış kaynaklarca mı yönlendirildiğini ve oluşturulduğunu sorgular. Kontrol odağı, sorumluluğun kime veya neye ait olduğunun cevabıdır. Bireyin yaşadıklarını kendisinin ne kadar kontrol edebileceğini belirler. Davranışlar ve sonuçlar arasında neden-sonuç ilişkisi kurar ve buna göre bu davranışı, tutumu devam ettirir ya da azaltır. Yani kontrol odağı, bireyin yaşama dair olayların

kendi denetiminde ya da kendi denetiminin dışında olması ile ilgili inanç ve tutumdur (Hiriyappa, 2009).

Denetim odağı, -1 ve 1 arasında iki uçlu korelasyon bakımından değerlendirdiğimizde, bireylerin bu iki ucun arasında bir yerde bulunduğunu söyleyebiliriz. Buradaki temel unsur, bireyin hangi uca daha yakın olduğudur.



Şekil 1. Kontrol odağı eğilim göstergesi.

Kaynak: Küçükkaragöz, 1998, s.598'den araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Denetim odağı kavramını ilk ortaya atan kişi sosyal öğrenme kuramcısı olan Julien Rotter'dır. Rotter'a göre insan davranışları, pekiştirici yaşantılarına göre kendi kontrolleri veya kontrolleri dışında bağlamaları ve seçimleri sonucunda oluşan bir üründür (Dağ, 1992; Phares, 1957).

Rotter, insan davranışlarını tanımlarken davranışsal yaklaşımın yanında sosyal yaşantılara, kişiliğin oluşumunda etkili olan psikanalitik ve fenomenolojik öğretilere de önem vermiştir. Rotter, insan davranışlarında bilişsel ve psikolojik faktörlerin etkili olduğunu belirtmektedir. Buna dayalı olarak Sosyal öğrenme teorisini ortaya çıkarmıştır.

Rotter'a göre insan davranışlarına yön veren sadece pekiştireçler, ödül veya cezalar değildir. İnsan, sadece ödül ve cezalara tepki veren basit bir organizma değildir. İnsan, karmaşık bir yapıya sahiptir. Çünkü bu yapıya alışkanlıklar, duygular, algılar, beklentiler, değerler, kültürel öğeler ve çocukluk yaşantıları gibi önemli değişkenler girmektedir. Bu yüzden insan davranışlarını anlamak için ve davranış eğilimini ön görebilmek için bu temel

değişkenler bilinmelidir. İnsanlar, hangi davranışı nasıl ve neyi kullanacağını bilişsel yeteneklerine göre belirlemektedir (Rotter, 1982).

Rotter ve sosyal çalışma teorisi. Rotter 'in kuramında temel olan kavramlardan birisi, "Sosyal Öğrenme"dir. Birey, sosyal öğrenmeyi, taklit ve gözlem yoluyla dolaylı ya da doğrudan öğrenir. Rotter, insan davranışlarını açıklamada insanların nasıl öğrendiği, seçilen davranışın niteliği, yapılan davranışın hangi koşullarda gerçekleştiğine bakarak anlamaya çalışmıştır. Bunlar, kuramına yön veren temel anlayıştır.

Sosyal çalışma teorisine göre davranışlarımıza yön veren unsurlar şunlardır.

Davranış potansiyeli: Bireyin bir olay ya da durum karşısında hangi davranışı göstereceğinin ön görülmesidir. Bu öngörünün belirlenmesinde de birçok faktör devreye girmektedir. Kişilik yapısı, pekiştireç, olay, sosyal yapı vb. örneğin; tuttuğunuz futbol takımına hakaret eden birisine yönelik nasıl tepki verirsiniz? Yolda yürürken çocuğunu döven bir anneye nasıl tepki verirsiniz? Yurt dışında yaşayan bir Türk, İstiklal Marşı'nı duyduğunda nasıl tepki verir? Bu soruların cevabı bizi davranış potansiyeli kavramına götürür (Rotter ve ark., 1972).

Beklenti: Belirli bir davranışın bizi öngörülen bir sonucun gerçekleşme olasılığını göstermektedir. Rotter'a göre bekleme kuvveti değişebilir. Bu kuvvetin derecesi, geçmiş yaşantılar, algılamalara bağlı olarak değişebilmektedir. Örneğin; her yaz Gümüldür 'de arkadaşlarınızla güzel bir vakit geçirmişseniz muhtemelen Gümüldür 'de bir tatil davetini de kabul etme olasılığınız yüksek olacaktır. Çünkü bununla ilgili olumlu bir yaşantınız vardır. O halde beklentinin oluşması için deneyimlerimiz gereklidir.

Beklentiler, yapısına göre değişmektedir. Rotter, iki farklı beklenti yapısından bahsetmektedir. Bunlar;

Genellenmiş Beklenti: Bireyin genel olarak benzer olan tüm olaylarda aynı beklentiyi oluşturmasıdır. Genellenmiş beklenti içerikleri ve durumuna göre 2'ye ayrılır. 1) Kendi kişisel özellikleri, psikolojik durumuna bağlı olarak oluşan beklentilerdir. Örneğin; yeni mezun olan bir öğrencinin iş başvurusunda bulunduğu işe alınması bundan sonraki benzer olaylarda girişimci davranışını göstermesi, 2) Sosyal onay ve başarı gibi belli türden sonuçlara ilişkin oluşan beklentilerdir. Örneğin; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşının İstiklal Marşı okunduğunda marşa saygı duyması ve vatandaşın yolda yürüme esnasında durması. Rotter, kontrol odağı kavramını genelleştirilmiş beklentiler üzerine dayandırarak açıklamıştır. Rotter, genelleştirilmiş beklentilerin pekiştireçlerini içsel ve dışsal olarak ayırmaktadır.

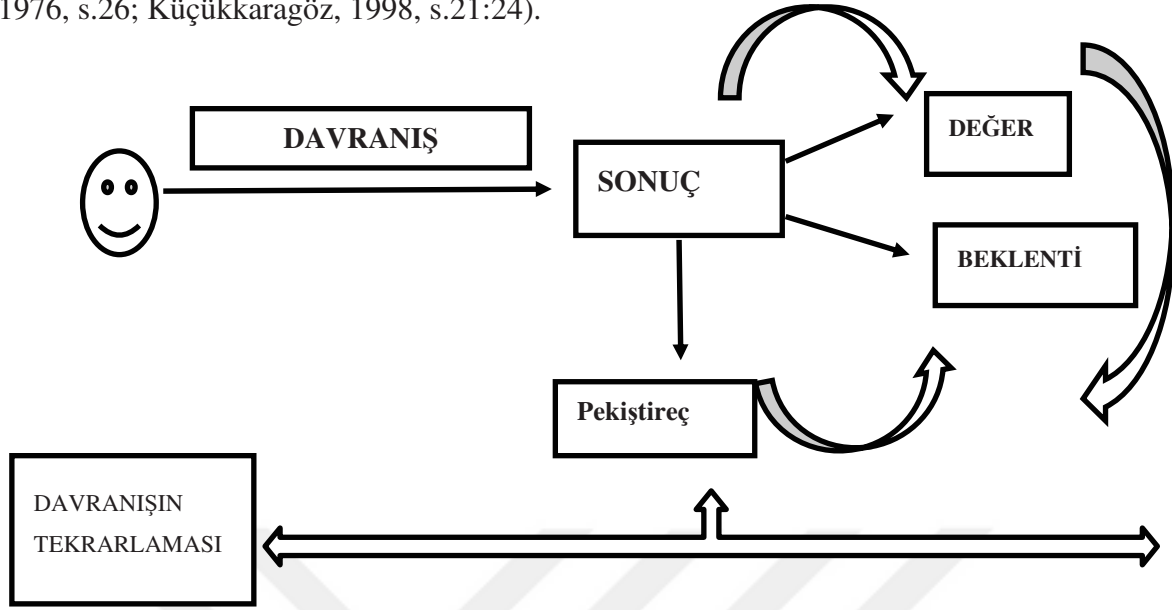
Potansiyel davranışı yordayabilmek için, beklenti ve değer öğelerini anlamamız gerekir. Değer; bireyin yaşantılar yoluyla davranışa verdiği anlamdır. Bir işe kabul edilmenin birey için anlamı o kişi için bir değerdir. Beklenti; Kişinin davranışa yönelirken davranışın sonuçlarına ilişkin öngörüsüdür. İş başvurusunda bulunan bir üniversite mezununun işe alınacağını öngörmesi bir beklentidir.

Özgül Beklenti: Bireyin yalnızca o duruma ilişkin algısı ve beklentisidir.

Güçlendirme değeri (Pekiştirme Değeri): Güçlendirme değeri, bireyin bir davranışı ne derece gerçekleştirmek istediği ile ilgilidir. Rotter, pekiştirme değerini 1 ile 0 arasında derecelendirmektedir. Bireyin bir davranışı gerçekleştirme isteği arttıkça 1'e yaklaştığını, uzaklaştıkça 0'a yaklaştığını belirtmektedir. Birey için pekiştirici çeşitliliği vardır. Birey çeşitli pekiştiricilerden kendisine uygun olanı seçer yani bir tercih durumu söz konusudur. Örneğin; okuldan eve gelen bir çocuk için tablet, ders çalışma masası, televizyon vb. pekiştiricilerdir. Çocuk bu pekiştiricilerden birisini tercih eder.

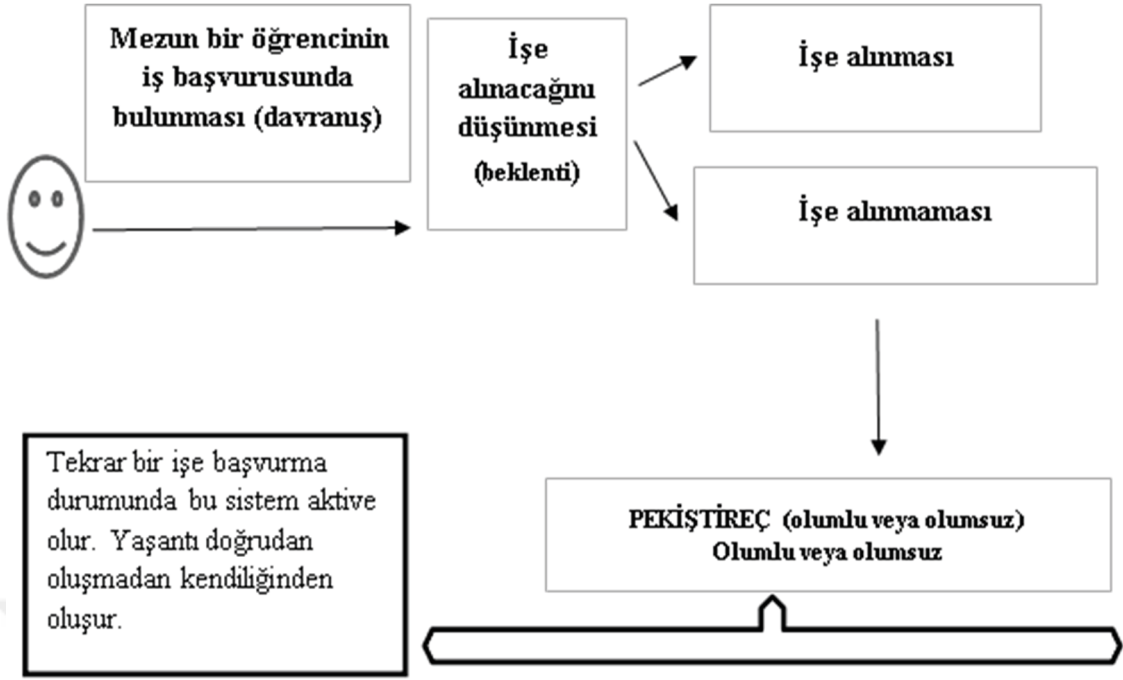
Psikolojik Durum: Bireyin davranış potansiyeline, pekiştirece verdiği önem psikolojik durumla açıklanabilir. Rotter 'in bu kavramında fenomenolojik yaklaşımın bir uzantısını görmekteyiz. Buna göre her bireyin hayata bir bakış açısı ve algısı vardır. Travmalar, çocukluk yaşantıları vb. durumlar bireyin hayata ilişkin inançlarını ve tutumlarını etkilemektedir. Bu yüzden psikolojik durum faktörü bu yönüyle kuramın bilişsel yanıyla birlikte duyuşsal yönünü de temsil etmektedir (Küçükkaragöz, 1998).

Şekil 2’de değer, beklenti kuramının kavramları ile şematize edilmiştir (Lefcourt, 1976, s.26; Küçükkaragöz, 1998, s.21:24).



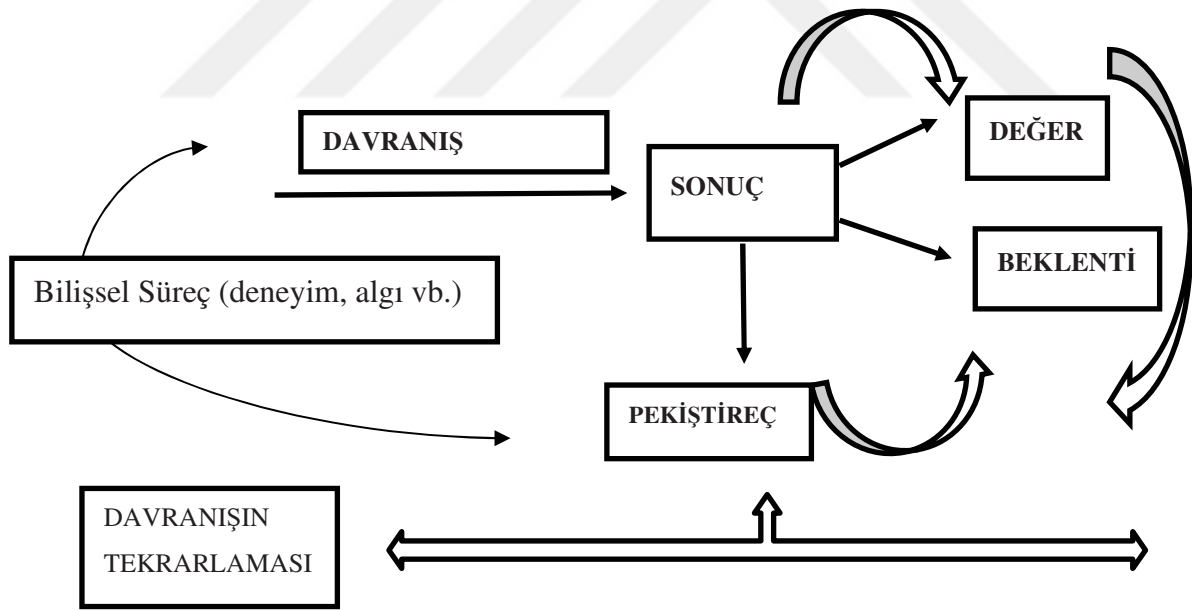
Şekil 2. Rotter kontrol odağı işleyişi.

Şekil 2’ye göre kontrol odağı davranışının oluşumu, değer, beklenti ve davranışın sonucunda oluşan pekiştirece dayalıdır. Birey, bir davranışı gerçekleştirir. Davranışın sonucuna göre bir değer ve beklenti kavramıdır. Davranışın sonucuna göre giderilen gereksinim bir beklenti oluşturur. Bu beklentiye ilişkin oluşan duygu ve düşünceler (inanç, tutum vb.) değeri oluşturur. Davranışın sonucuna göre alınan pekiştirecin niteliği ve niceliğine göre amaca ulaştırma ya da ulaştırmamaya göre davranışın gelecekte tekrarlanma olasılığı azalır ya da artar. Örneğin; bir öğrenci sınava girmiştir. Sınava girdiğinde sınavdan düşük not almıştır. Buna göre düşük nota ilişkin bir değer oluşturur. Buna ilişkin bir beklenti oluşturur. Pekiştirecin niteliğine göre bu davranış örüntüsü ya azalır ya da artar.



Şekil 3. Kontrol odağı işleyişine örnek.

Şekil 3'e göre bir sonraki benzer yaşantılarda döngü, şekil 4'deki biçime dönüşür.



Şekil 4. Kontrol odağının genel işleyişi.

Kaynak: Lefcourt, 1976, s.26; Küçükkaragöz, 1998, s.21:24'den derlenmiştir.

Şekil 4'e göre birey, benzer bir olay ya da durumla karşılaştığında artık birey "doğrudan yaşantı" yoluna girmeden "algı, yaşantılar" gibi öğelerin etkisiyle hareket eder. Buna göre, davranış gerçekleşir ya da gerçekleşmez.

Sonuç olarak, sosyal öğrenme kuramında davranışın belirleyicisi beklenti ve pekiştiricidir. Bireyin psikolojik durumu da süreci etkilemektedir.

Sosyal öğrenme kuramında davranışın temelini meydana getiren; pekiştiric, beklenti, psikolojik durumdur. Örneğin; sınıfta parmak kaldırdığında söz alabildiğini gören bir öğrenci, parmak kaldırdığında söz verileceğini düşünmesi bir beklentidir. Buna göre söz alabilmesi bir pekiştiricidir. O gün kötü bir haber alan öğrencinin parmak kaldırmaması da psikolojik durumu ile ilgilidir (Küçükkaragöz, 1998).

Rotter ve davranış formülasyonu. Bir pazar sabahı emekli sınıf öğretmeni Erol Bey, gazetede emeklilik primleri ile ilgili yazıyı okuyup bir yandan da çayını içiyordu. Bir an kapı çalındı. Komşusu Ahmet Bey, Erol Beyi evine tavla oynamaya davet etti”. Bu durumda Erol Bey, hangi seçeneği seçecek. Evde kalıp gazetede yazılı olan haberi mi okuyacak yoksa gazeteyi bir kenara bırakıp Ahmet Beyle birlikte tavla mı oynayacak?

Amerika’da büyümüş olan Selin her sabah kalktığında mutlaka kahvesini içer, Türkiye’de büyüyen kuzeni Irmak, sabahları mutlaka çayını demler ve çayını içip okuluna gider. Selin için kahve iletişimi sağlamak için bir uyarıcı iken Irmak için iletişimi başlatan uyarıcı çaydır.

Erol Bey’in ve Selin’in örneklerini değerlendirecek olursak; Erol bey için seçeneklerden birisini seçmede belirleyici olan unsurlar, davranıştan ne beklediği ve bunun sonucunda alacağı ödül ve ya cezadır. Erol Bey, gazetede haberi okurken maaşı ile ilgili veya alacağı primin ekonomik sıkıntısını gidereceğini bunun dışında bilgilenme için başka bir fırsatının olmayacağını düşünüyorsa gazeteyi okumaya devam eder. Bunun doğrultusunda alacağını düşündüğü prim ücreti de pekiştirici yani ödülüdür. Selin, Amerika’da insanların iletişim kurarken ya da kişilerarası problem çözme sürecinde kahve öğesinin kullanıldığını görmüş ve bunu öğrenmişse büyük olasılıkla sosyal ortamlarda çay yerine kahve içmeyi tercih edecektir. Ona göre kahve, iletişimi başlatan kişilerarası ilişkileri başlatan bir metafordur. Bunun sonucunda iletişimin sağlanması da bir pekiştiricidir. Aynı örneği çay için de söyleyebiliriz.

Rotter’a göre davranış potansiyelini sağlayan temel formül, beklenti ile pekiştirme aracının birleşimi, toplamıdır.

Rotter ve ihtiyaçlar. Rotter'a göre insan; hedefleri doğrultusunda hareket eden, yaşamında etkin olan, olumlu yaşantıları ve dönütleri en st düzeyde yaşamaya çalışan bir varlıktır. Bireyi amaca yönelten temel unsurlar, bireyin algıladığı ihtiyaçlardır. İhtiyaçlar davranış potansiyelinin temel uyarıcısıdır.

Rotter'a göre ihtiyaçlar, 6 kategoride incelenebilir. Bunlar:

- Tanınma isteği,
- Korunma ve bağlılık isteği,
- Bağımsız olma isteği,
- Sevgi isteği,
- Fiziksel rahatlık isteği,
- G ve yönetme isteği.

Birey, istekleri doğrultusunda davranış potansiyelini oluşturmaktadır. Örneğin; başkalarınınca bilgili, kültürlü olarak tanınmak isteyen birisi buna yönelik davranış potansiyeli geliştirecektir. Yakın arkadaşından sevgi ihtiyacını gidermek için bireyin arkadaşına aşırı derecede ilgi ve bakım göstermesi.

Rotter ve kontrol odağı. Rotter tarafından tanımlanan kontrol odağı, sosyal öğrenme teorisine dayalı olan bilişsel, duyuşsal ve psikolojik durumu içeren bütünsel bir kavramdır. Kontrol odağı, kişilik yapısının yansımasıdır. Ayırt edici bir davranış olmakla birlikte birçok öğenin bir uzantısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden Rotter ile kontrol odağına yönelik sistematik çalışmalar, günümüzde de devam etmekte ve önemi daha da artmaktadır. Buna göre kişiliğimizin önemli bir parçası, sonucu ve ayırt edici bir kavramı olan kontrol odağı, davranışların nedenlerini açıklama boyutunda davranışın, olayların ya da belli durumların kaynağını nerede aradığı ve cevapladığı ile ilgili bir kavramdır. Rotter'a göre birey yaptığı seçimlerin bir ürünüdür. Bu seçimleri belirleyen, hangi seçimde hangi sonucun çıkacağı, hangisinde başarılı olacağı ya da hangi beklentisinin karşılanacağı, pekiştirenlerin değeri, ihtiyaçlar, deneyimler, algılamalardır. Bütün bunların bileşiminin sonucunda genelleştirilmiş beklentiler oluşur. Genelleştirilmiş beklentiler kapsamında değerlendirilen kontrol odağı, insanın yaşamında var olan olumlu-olumsuz olayları, durumları g ve kaynak olarak nerede gördüğü ile ilişkilidir. Yani bireylerin başlarına gelen Şeylerin sorumluluğunu veya sebeplerini neye ykledikleridir. alışmalara bakıldığında kontrol odağı ile ilgili birçok tanımlamanın olduğu görülmektedir. Hellrigel ve Slocum'a (2008) göre kontrol odağı, sorumluluk, vicdanlı ve dürüstlük ile ilintili ve yoğunlaşma noktasıdır. Yeşilyaprak (2004)'a

göre, ölçülebilir güçlerin ağırlık kazandığı noktadır. Rotter'a (1966) göre, olay ve durumları kendi davranış ve özelliklerine göre duruma bağlı olarak algılanmasıdır. Leone ve Burn (2000), denetim odağını insanların seçimlerinin sonuçlarının derecesini belirleyen bir öge olarak tanımlamıştır (Haye ve ark., 2003). Loosemore ve Lam (2004)' a göre, denetim odağında temel olan sorumluluğu nerede aradığımızdır. Hiriyappa 'ya göre (2009) bireyin olayları ve ya durumları öz kontrolünde olup olmadığı inancıdır. Gökçakan ve Yanılmaz'a (1998) göre kontrol odağı, bilişsel-davranışçı yaklaşımı temel alan kuramlar arası öğeleri de içinde barındıran, sosyal öğrenme teorisinin bir kişilik özelliğini ortaya koyan bir kavramdır. Sonuç olarak tanımlamalara baktığımızda kontrol odağı ile ilgili genelleştirebileceğimiz temel öğretiler şunlardır:

- Sosyal öğrenme teorisine göre kişiliğimizin bir parçasıdır.
- Genelleştirilmiş beklentinin bir parçasıdır.
- Davranış potansiyelini yansıtır.
- Bilişsel ve duyuşsal öğeleri taşır.
- Bireysel farklılıkları içerir ve kişiliğin ayırt edici yönüdür.
- Psikolojik durumu temsil eder.
- Davranışa yön verir.
- Genellikle doyuma yani beklenti doğrultusunda hareket eder.
- Öz kontrol, sorumluluk, vicdan, algılama ve ruh sağlığı ile ilgilidir.
- Olayların ve ya problemlerin kaynağını nerede aradığımız ile ilgilidir.

Bireyin kendisi ile ilgili sorgulamaları, ilgi, yetenek, yeterlilik gibi kavramlar iken kendisi dışındaki sorgulamaları genellikle, şans, kader, güçlülüğü temsil eden otoritelerdir (Rotter, 1982). Kontrol odağı, yüklemelere yani algılamalara dayalıdır. Algılamalar, kültürlere, sosyal gruplara ve kişilere göre farklılık gösterebilir (Vispoel ve Austin, 1995).

Buna göre kontrol odağı kavramını davranışların sonuçlarının kaynağını değerlendirme biçimine göre 2'ye ayırırız.



Kaynak: <https://eksisozluk.com> › lassie-bize-bir-sey-anlatmaya-calisiyor—852395

Kontrol odağının içsel ya da dışsal olma eğilimi tutarlı bir eğilim olmakla birlikte değişime karşı dirençlidir. Ancak, zaman içerisinde yaşantılar ile birlikte kontrol odağının eğilimi değişebilir. Örneğin; bir lise öğrencisinin dış kontrol eğilimi yüksek iken üniversiteden mezun olduktan sonra içsel olma eğilimi artabilir (Saygın, 2014, s. 64).

Çalışmalar, kontrol odağının öğrenilen bir kavram olduğunu vurgulamaktadır. Buna göre kontrol odağının yönünü ve oluşumunu meydana getiren öğeler; a) anne-baba tutumu, b) sosyal sınıf farklılıkları, c) uzun süre yaşanan sıkıntılı olaylardır.

İçsel ve Dışsal Kontrol Odağı

İçsel kontrol odağı. İçsel kontrol odağı, bireylerin yaşadığı olayların yönlendirilmesinde ve sürecin yönetilmesinde kendilerinin etkili olduğuna inanmaktadırlar. İç kontrol odaklı bireyler, bireylerin yaşamlarına ilişkin gerçekleştirdikleri olumlu veya olumsuz olayların sonuçlarını kendi davranışlarına ve bilişsel süreçlerine bağlarlar. Bu noktada öz eleştiri yaparlar. Hayatın kontrolünün kendi ellerinde olduklarına inanırlar.

İç kontrol odağı yüksek olan kişilerin özgüvenleri ve sosyal iç görülerinin yüksek girişimci oldukları görülmektedir (Arıca, 1995; Yeşilyaprak, 2004). Bunun yanı sıra

sorumluluk alma bilinci ve olumlu benlik algısının yüksek olduğu, daha özgün fikirler ürettikleri, insanları organize etme ve yönetme sürecinde etkili oldukları görülmektedir (Spector, 1982; Şengüder, 2006; Thomas ve ark., 2011). İç kontrol odaklı insanların başarı motivasyonları da yüksektir. Çalışmaların bir bölümü iç kontrol odağının ruh sağlığı ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Örneğin; iç kontrol odağı ile psikolojik sağlamlık arasında pozitif; nevrotik olma ve depresyona girme arasında negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Tümkaya 'nın (1999) çalışmasında iç kontrol odağı yüksek olan öğretmenlerin daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığını göstermektedir.

Çalışmalara bakıldığında içsel kontrol düzeyinin dışsal olma yönünde daha olumlu sonuçlar olduğunu göstermektedir (Tok ve Özyurt, 2016; Kıral, 2012; Özdemir, 2016; Küçükkaragöz, 1998; Demirkan, 2006; Baykal ve ark., 2006; Karabulut ve Balcı, 2017; Kahya, 2015; Peter, 2012; Chaturverdi, 2015).

İç denetimi (kontrol odağı) yüksek olan bireylerin kişilik özellikleri tablo 1'de belirtilmiştir.

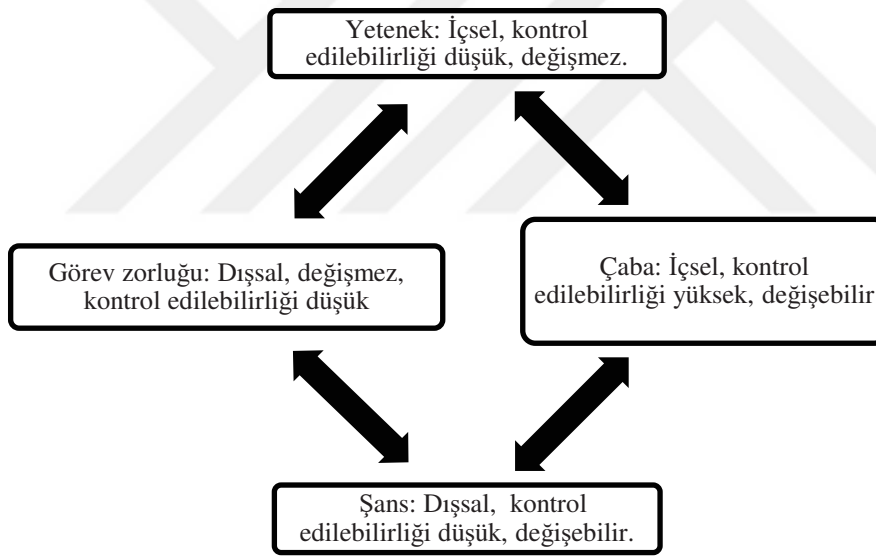
Tablo 1

İç Denetiminin Kişilik Özellikleri

Bilişsel Açıdan	Sosyal Açıdan	Kişilik Yapısı
Yenilikçi ve özgün fikirler üretirler. Yeteneklerinin farkındadırlar. Sorumluluk duygusu gelişmiştir (Yeşilyaprak, 2004, 136; Şengüder, 2006, 13; Golzar, 2006, 67). Motivasyonları yüksektir. Bu yüzden girişimci davranışlarda bulunurlar (Şengüder, 2006, 17; Golzar, 2006, 36).	Dışa ve insana dönük ve uyumludurlar (Şengüder, 2006, 13). Atılganca davranırlar. Çatışma çözme becerileri doğrultusunda uzlaşmacıdırlar. Kişilerarası ilişkilerde başarılıdırlar (Spector,1982;Yeşilyaprak, 2004, 136; Thomas, Daniel ve Feldman, 2011, 174; Çırakoğlu ve Tezer, 2006, 111). Kişilerarası ilişkileri yönlendirme ve yönetme sürecinde etkili ve dikkatlidirler (Thomas ve arkadaşları, 2011). Liderlik becerilerine sahiptirler. Kurum içinde organizasyon, planlama ve görev dağılımının sağlanması gibi örgütsel davranışlarda etkilidirler (Spector, 1982).	Psikosomatik belirtiler daha az görülmektedir. Öfke ifade tarzlarında ve stresle başa çıkmada sağlıklı olan yöntemleri kullanırlar (Hofstetter ve Mannheim, 1999; Solmuş, 2004, 34; Dilmaç ve diğerleri, 2009, 791; Thomas, Daniel ve Feldman, 2011). Nevrotik olma eğilimi düşüktür. Yaşam doyumları yüksektir (Köksal, 1991, 46; Efilti, 2006, 56; Golzar, 2006, 36). Olumlu benlik algısına ve yüksek özgüvene sahiptirler (Arıcak,1995, 79; Solmuş, 2004, 34). Sosyal iç görüleri yüksektir.

İçsel kontrol odaklılık bireyin kişiliğindeki “bağımsızlık, özgüven, sorgulama, bilgiyi işleme sürecinde sağlıklı ve etkili olma, ilişki kurma ve sürdürebilme, etkin olabilme ve etkili

yönetebilme, psikolojik sağlamlık gibi” kavramlarıyla daha çok ilintilidir. Ancak içsel kontrol ne kadar psikolojik sağlamlık ile ilintili olsa da bilgiyi işleme ve değerlendirme sürecinin de sağlıklı olması gerekmektedir. Birey, yaşanan olaylarla ilgili olayın ne kadarının kendi kontrolünde olup olmadığını ayırt edebilmelidir. Örneğin; doğal afet olayları bireyin kontrolünde değildir. Bu bağlamda doğal afet olayının kendisine dayandırarak açıklaması, sorumluluğu kendisinde görmesi sağlıklı değildir. Bu noktada doğal afet olayını dışsal bir durum olarak kabul edip doğal afetin meydana getirebileceği olumsuz durumlara ilişkin önlemler alması ve buna yönelik davranışlarda bulunması sağlıklı bir “bilgi işleme” sürecinin göstergesidir. Örneğin; yıllarca Japonca’yı çalışıp öğrenen birisinin Japonca bir makale yazmada zorlandığında kendisiyle ilgili yetenek eksikliği veya zekasına dayalı açıklaması çabasının azalmasına ve depresif belirtiler göstermesine neden olacaktır. Halbuki zorlanmasının sebebini çaba ve motivasyon eksikliği olarak açıklarsa bu öğrenmeye yönelik yeni bir girişimci davranışı sağlayacaktır. Şekil 5’deki kavramlar şematize edilmiştir.



Şekil 5. Kontrol odağı öğeleri.

Kaynak: Thomas ve ark., 2011, s.175’den araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Dışsal kontrol odağı. Dışsal kontrol odaklı bireyler, yaşadıkları olayları ve durumları kendisi dışındaki faktörlere ve sebeplere göre açıklar. Dışsal kontrol odaklı bireylere göre yaşam, bireyin kontrolünde değildir. Yaşama dair gerçekleşen her şey, şansa, daha güçlü kaynaklara, kadere ve tanrı gibi öğelere bağlıdır. Onlara göre birey, yaşamda bir oyuncudur. Kendisine verilen rolü oynar. Yapılan çalışmalar dışsal kontrol odağındaki dışsal güçleri; “şans”, “kader”, “kendisi dışında güçlü olan diğerleri” olarak sıralamıştır. Çalışmalara

bakıldığında kontrol odağı ile kişilik özellikleri, uyum gibi birçok değişkende dışsal kontrol odağının yönünün ve sonuçlarının içsel kontrol odağına göre daha olumsuz olduğu görülmektedir (Maroufizadeh ve ark., 2018). Örneğin; dışsal kontrol düzeyi yüksek olan bireylerin depresyona girme ve bir maddeye bağımlı olma olasılığının daha yüksek olduğu; bu bireylerin psikosomatik rahatsızlıklarının daha fazla dile getirdikleri ve nevrotik davranışları daha fazla sergiledikleri anlaşılmaktadır. Çalışmalar, dışsal kontrol odağı yüksek olan bireylerin kişilerarası ilişkilerde daha çok kaygılı ve kaçınan bağlanma stiline sahip olduklarını göstermektedir. Bu bireyler daha çok olumsuz benlik algısına sahip iken benlik değerlerini daha çok diğerlerine yönelik olarak oluşturmaktadırlar (Arslan ve ark., 2009, s. 791; Hoffi-Hofstetter ve Mannheim, 1999; Solmuş, 2004, 34; Thomas, Daniel ve Feldman, 2011). Dışsal kontrol odağı yüksek olan bireylerin öz farkındalık düzeyleri düşüktür. Bu yüzden kendilerine ve yaşamlarına yönelik gerçekçi beklentiler oluşturamadıkları görülmektedir.

Buna göre dışsal kontrol odağı yüksek olan bireylerin özellikleri tablo 2’de sıralanmıştır.

Tablo 2

Dış Denetiminin Kişilik Özellikleri

Bilişsel Açıdan	Sosyal Açıdan	Kişilik Yapısı
Yeniliklere karşı duyarsız ve katıdır (Köksal, 1991; Demirkan, 2006). Yeteneklerinin farkındadırlar. Sorumluluk almak istemezler (Yeşilyaprak, 2004, 136; Şengüder, 2006, 13; Golzar, 2006, s. 67). Motivasyonları düşüktür (Şengüder, 2006, 17; Golzar, 2006, s. 36).	Öz değerlendirme sürecinde gerçek dışıdır. Genellikle başarılarını küçümser ya da abartır (Şengüder, 2006, s. 13). Kişilerarası ilişkilerde daha çok saldırgan ya da pasif ilişki biçimini tercih ederler (Demokan, 2009, s.15). Kişilerarası ilişkilerde genellikle problem yaşarlar (Spector,1982; Yeşilyaprak, 2004, 136; Thomas, Daniel ve Feldman, 2011, 174; Çırakoğlu, 2006, s. 111). Kişilerarası ilişkiler de bağımlı olurlar ya da insanlarla yakın ilişki kurmaktan kaçınırlar (Thomas, Daniel ve Feldman, 2011, s. 175). Kurum içinde organizasyonu sağlama, planlama sürecinde etkili değildirler(Spector, 1982; Thomas, Daniel ve Feldman, 2011, s. 174).	Psikosomatik belirtiler daha fazla görülmektedir. Problem çözme sürecinde çözüm odaklı hareket edemezler (Hoffi Hofstetter ve Mannheim, 1999; Solmuş, 2004, s. 34; Arslan ve diğerleri, 2009, s. 791; Thomas, Daniel ve Feldman, 2011). Nevrotik olma eğilimi yüksektir. Öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri yüksek olmakla birlikte, stres olaylarında ve problemlerde başa çıkmada dayanıksız ve yetersizdirler. Yaşam doyumları yüksektir (Köksal, 1991, s. 46; Efiltili, 2006, 56; Golzar, 2006, s. 36). Olumlu benlik algısına ve yüksek özgüvene sahiptirler (Arıca,1995, s. 79; Solmuş, 2004, s. 34). Sosyal iç görüleri yüksektir.

Yapılan çalışmalara bakıldığında dış kontrol odağının olumsuz olma yönü üzerinde durulduğu görülmektedir. Ancak Phares (1976), dış kontrol odağının iki türünden bahsetmektedir. 1.'si uygun dış kontrol odağı, 2.'si savunmacı dış kontrol odağı.

Uygun Dış Kontrol Odağı: Bireyler, kendi kontrolünde olabilecek öğeleri bilirler. Buna göre gerçekçi bir değerlendirme yapabilirler. Örneğin; ritim yeteneği olmadığını bilen bir öğrencinin Güzel Sanatlar Akademisine gitmek için bir hedef oluşturmaması gibi.

Savunmacı Dış Kontrol Odağı: Bireyler, kendi kontrol sürecinde yapabilecekleri ve yapamayacakları doğrultusunda gerçekçi bir değerlendirme yapamaz. Yetersizliklerini ve başarısızlıklarını genellikle dışsal inançlara bağlar. Bu bağlamda dışsal kontrol odağının 2. türü sağlıklı ve işlevsiz görülmektedir.

Rotter Kontrol Odağı Ölçeği ve Levenson

Sosyal öğrenme kuramcısı olan ve 'Kontrol odağı' kavramını ortaya koyan Rotter, geliştirmiş olduğu kontrol odağı ölçeği ile kontrol odağını içsel ve dışsal olarak 2 kategoride incelemektedir. Kontrol odağı ile birçok araştırma yapılmasının yanında ölçümlemesi ile ilgili de birçok çalışma bulunmaktadır. Yapılan çalışmaların bir bölümü, Rotter Kontrol (Denetim) odağı ölçeğinin denetim odağını sadece 2 kategoride incelenmesi boyutunda eleştiriye yol açmıştır.

Rotter Kontrol Odağı Ölçeği 'ne yönelik başlıca eleştiriler şu şekilde sıralanmıştır.

Kontrol odağı kavramının sadece iç ve dış kontrol biçimde ayrılmasının basit bir indirgemeye yol açtığını, aslında dışsal kontrollükte de psikolojik sağlık ve kişilerarası uyumu yordama da anlamlı bir yordayıcı olduğunu belirtmektedirler.

İnsan davranışlarının statik ve durağan olmadığını, davranışların zaman zaman duruma bağlı olarak değişebileceğini belirterek, ölçek maddelerindeki ifadelerin sürekliliği vurgulamaması gerektiğini söylemektedirler.

Rotter 'in kontrol odağı ölçeğinde insan davranışları, iki uç boyutta değerlendirilmektedir. Rotter 'in kontrol odağı tanımlamasında, bireyin ya dışsal kontrol odağı yüksektir ya da içsel kontrol odağı. Hâlbuki bireyin davranışları zaman zaman durumsallık gösterebilmektedir.

Kontrol odağının çok boyutlu incelenmesi gerektiğini ve bu yönde ölçümleme araçlarının geliştirilmesi gerektiğini vurgulayan ilk araştırmacı Scheibe (1967)'dir. Birçok araştırmacı, Rotter 'in kontrol odağı ölçeğinin geliştirilmesi gerekliliğini düşünerek birçok

çalışma yapmışlardır. Levenson, Rotter Kontrol odağı ölçeğinin özellikle dışsal boyutuna yönelik eleştirel bir şekilde yaklaşmıştır. Levenson'a göre birey, insan doğası gereği karmaşık bir yapıya sahiptir. Ona göre bireyin davranışlarına yön veren kalıtım, çevre, yaşantılar ve bilgi düzeyi ile şekillenen kontrol odağı çok boyutlu incelenmeli ve ölçülmelidir. Bu yüzden Rotter 'in Denetim (Kontrol) odağı ölçeğine bir 3. Boyut daha eklemiştir. Eklemiş olduğu 3. Boyut dışsal faktörle ilgilidir. 3. Boyut faktörünü eklemeyen önce dışsal öğeler içerisinde yer alan; şans, kader ve diğer kendinden güçlü öğelerinin geçerliliğine ve yararlılığına, davranışlara verdiği yöne bakmıştır.

Levenson'un geliştirdiği ölçekte 3 kontrol algısı” I (İnternal)=İçsel, P (Powerfull)=Kendinden Güçlü Olan, C (Chance)=Şans” tanımlanmıştır.

Levenson'un kontrol algısında yer alan;

I (İnternal)=İçsel yapı, bireyin iç kontrol odaklılık düzeyini gösterir. Bireyin yaşama ilişkin algısı, kendi kontrolünde olduğu ile ilgilidir.

P (Powerfull)= Kendine Güçlü olan yapı, dış kontrol odaklılık düzeyi ile ilgilidir. Bireyin yaşam ilişkin algısı, bazı olayların kendisi dışındaki otorite ve yetki gücü yüksek insanlarca, olaylarca yönlendirildiğidir.

C (Chance)=Şans, Kader vb. (doğrudan sorgulanmayan dogmatik yapı), dış kontrol odaklılık düzeyi ile ilgilidir.

Levenson, bireylerin denetim (kontrol) odağını ölçümlerken yapılara ne derece atıfta bulunduğu ne kadar yaklaştığı veya uzaklaştığı ile ölçmektedir.

Sınıf öğretmeninin bir veli tarafından şikâyet edildiğinde, sınıf öğretmeninin şikâyete bakış açısını değerlendirelim.

İç Kontrol Odağı Yüksek olan bir sınıf öğretmeni ise bu şikâyetin oluşumunda kendisinin nasıl bir payı olduğunu düşünür. Buna göre bir öz düzenleme yoluna girer.

Kendinden Güçlü otorite boyutunda (Başkalarına Dayalı) yüksekse, mevcut sistemin bu tür sorunları yol açtığına inanır.

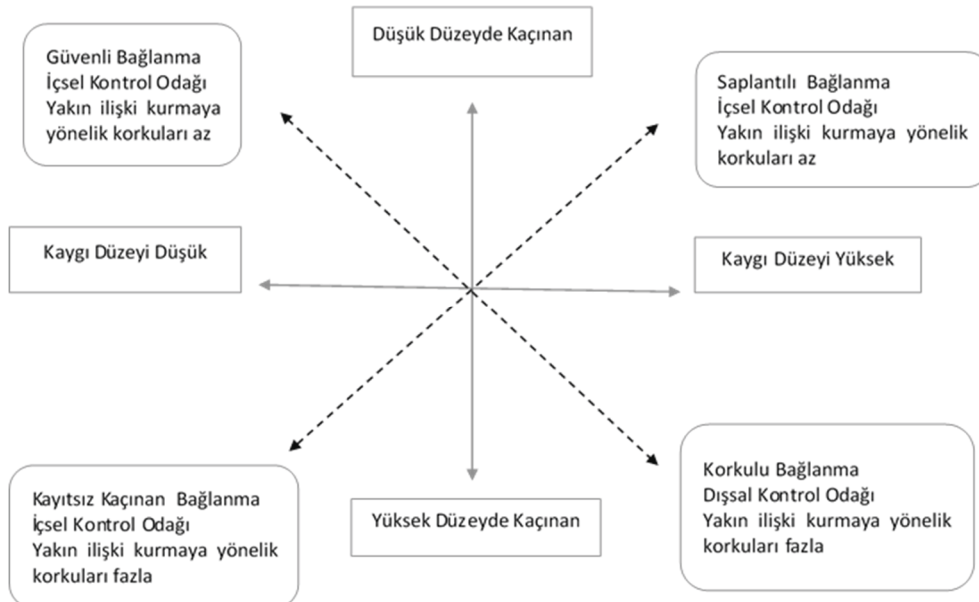
Şans, Kader vb. dogmatik yapısı yüksekse, bir sınıf öğretmeni olarak şanssız olduğunu, bu tür problemlerle insanlarla sürekli karşılaştığını söyler.

Levenson'un denetim (Kontrol) odağı ölçeğindeki asıl önemli durum bu yapılara ne derece inandığıdır. Örneğin; kendinden güçlü otoriter yapısı ve iç kontrol odağı düzeyi yüksek olan kişi bu olaya ilişkin sınırlılıklarını ve yapabileceklerini değerlendirir. Ve yapabilecekleri doğrultusunda harekete geçer. Şemsi Tebrizi, Levenson'un bu bakış açısını

çok güzel tanımlamaktadır. “Kader, yolun tamamını değil, sadece yol ayrımlarını verir. Güzergâhı bellidir. Ama tüm dönemeç ve sapaklar, yolcuya aittir. Öyleyse ne hayatın hakimisin ne de hayat karşısında çaresiz” (akt: Alkan, 2015, s.9).

Kontrol Odağı, Bağlanma ve Liderlik

Kontrol odağının oluşumunda anne-baba tutumlarının, disiplin anlayışının ve ebeveyn ile kurulan yakın ilişkinin etkili olduğu görülmektedir. Buna göre, sıcak ve sevgi dolu, olumlu bir ortamda büyüyen bir çocuğun öz eleştiri davranışlarının daha çok olduğu, kontrol odaklarının daha çok içsel olmaya eğilimli olduğu anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra aşırı koruyucu ya da tutarsız, ilgisiz anne baba tutumlarında büyüyen çocukların ise daha çok dışsal yönde kontrol odaklı olduğu gözlenmiştir. Buna göre; kontrol odağı çocukluk yaşantılarından itibaren şekillenen yaşamımıza yön veren, yaşamın her alanında yer alan bir kavramdır. Bu kavram birçok öğelerle birlikte hareket etmekte ve tutarlı bir biçimde kişiliğimizin ilk örnek davranışını oluşturmaktadır. Bağlanma stilleri de, kontrol odağı gibi kişiliğimizin önemli bir parçasıdır. Her iki kavramda birbiriyle ilişkili ve birbirinin yordayıcısıdır (Akbaş ve Cenkseven, 2007; Baydoğan ve Dağ, 2008; Çırakoğlu ve Tezer, 2010; Lefcourt ve ark., 1985). Hexel (2003) çalışmasında içsel kontrol odağı yüksek olan bireylerin kendilerini daha iyi ifade ettiklerini ve güvenli bağlanma stillerine sahip olduğunu belirtmektedir. Peter (2012), alkolik ailelere sahip olan ergenlerin bağlanma stilleri ve kontrol odaklarını incelediği çalışmada şekil 6’daki kavramsal modeli tanımlamıştır.



Şekil 6. Yetişkin bağlanma stilleri ve kontrol odağı arasındaki ilişki.

Kaynak: Barthelomow, 1980; Fraley ve ark., 2000’den akt. Peter, 2012, s. 8’den araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Şekil 6'daki modele göre, yetişkin bağlanma stillerinde korkulu bağlanma ile iç kontrol odağı arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Bağlanma stilleri bakımından güvenli, kayıtsız kaçınan ve saplantılı bağlanma stilinde ortalama olarak değişim olsa bile içsel kontrol düzeyinde bir eğilim gösterdikleri anlaşılmaktadır. Bu eğilimin nedenini bağlanma stillerinden benlik modeli ile açıklayabiliriz. Güvenli bağlanma stilindeki benlik modeli ben ve diğerlerinin değerli olması ile ilişkilidir. Saplantılı bağlanmada benim dışındaki benliklerin değerliği, kayıtsız bağlanma stilinde ise sadece kendi benliği ile ilgili değerli olma algısı vardır. Bu durum, içsel kontrol odağı eğilimi açısından yüksek düzeyde olmasa bile içsel bakışın olduğunu göstermektedir. Ancak; korkulu bağlanma stilinde ise her iki benlik modelinde de değersizlik algısı olduğu için bunun anlamlı bir farklılık oluşturduğu düşünülmektedir. Yapılan çalışma kontrol odağı, bağlanma stilleri ve yakın ilişki kurma arasında anlamlı farklılığın olduğunu göstermektedir.

Ortaokul öğrencileri ile yapılan bir çalışmada koruyucu aile yanında ve kendi aileleri yanında büyüyen çocukların kontrol odağı, bağlanma stilleri ve okul uyumlarına bakılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; koruyucu aile yanında büyüyen çocuklarda kayıtsız-kaçınan bağlanma stilinin yordayıcı ve kontrol odağında dışsallık yönünde anlamlı farklılıkların bulunduğu görülmüştür. Koruyucu aile yanında büyüyen çocukların, okul başarısı ve sosyal problemleri diğer çocuklara göre daha yüksek düzeyde çıkmıştır. Çalışmada, içsel kontrol odağı düzeyi ile güvenli bağlanma stili arasında pozitif yönde anlamlı ilişki görülmüştür. Çalışmada, dışsal kontrol odağı düzeyi ile güvenli bağlanma stili ve kaçınan bağlanma stili arasında anlamlı farklılık bulgulanmıştır. Araştırma bulgularına göre; kaçınan bağlanma stili ile dışsal kontrol odağı düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Araştırmada, güvenli bağlanma ile okul uyumu arasında pozitif ilişki bulgulanmıştır. Sosyal problemler ile kaygılı bağlanma stili ile kaçınan bağlanma stili arasında pozitif yönde ilişki görülmüştür. Koruyucu ailede büyüyen çocukların anlamlı bir ilişkisi olmasa bile güvenli bağlanma ile ilgili negatif yönde olduğu görülmekte; bu çocukların kaygılı bağlanma stillerinin diğer kendi ailelerinde büyüyen çocuklara göre daha fazla olduğu anlaşılmaktadır (Jankowska ve ark., 2015).

Yapılan çalışmalar liderlik stillerinin, yöneticilerin ve çalışanların kişilik özelliklerinin, psikolojik ve bilişsel öğelerin, çalışanların kuruma yönelik motivasyonlarını ve iş performansını ve kurumların verimliliğini etkilediğini göstermektedir (Bono, 2001; Barrick ve ark., 2012; Hu ve ark., 2016; Tillman ve ark., 2010). Meta analizi sonuçlarına göre; hizmet sektöründe çalışanların iş verimliliğini ve performansını etkileyen başlıca unsurun çalışanların

kontrol odağı eğilimleri olduğudur (Zimmerman ve Darnold, 2009; Slišković, 2011). Mulki ve Lassk (2019) satış temsilcileri ile yapmış oldukları çalışmada satış temsilcilerinin iş performansını etkileyen öğelere bakmışlardır. Buna göre içsel kontrol odağı yüksek olan satış temsilcilerinin, çalıştıkları ortamı daha güvenilir bulduklarını belirtmişlerdir. Çalışmada, içsel kontrol odağı yüksek satış temsilcilerinin dışsal kontrol odağı yüksek satış temsilcilerine göre iş performansı açısından anlamlı farklılık çıkmıştır. Çalışmaya göre; içsel kontrol odağı eğilimi olan satış temsilcilerinin iş performansı daha yüksektir. Mayo ve Mallin (2014), çalışanların iş başarılarını şansa bağlayan kişilerin iş performansının düşük olduğunu belirtmektedir. Güney Afrika'da farklı çalışma alanlarında bulunan liderlerle yapılan çalışmada kontrol odağı ile liderlik stilleri arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Dönüşümsel liderlik ile içsel kontrol odağı; işlemsel liderlik ile dışsal kontrol odağı arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Dönüşümsel Liderlik stilindeki yöneticilerin yönetici davranışlarında daha özerk davrandıkları ve içsel kontrol odaklılık düzeyinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Mestry ve ark., 2004). Başka bir çalışmada, dış kontrol odaklılık ile zorlayıcı liderlik modeli arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Dış kontrol eğiliminin yüksek olduğu yöneticilerde iş doyumunu düşük çıkmıştır. Ayrıca; dış kontrol eğilimi yüksek olan çalışanların zorlayıcı yönetici stille çalışmayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır (Spector, 1982).

Liderlik stilleri ve kontrol odağının kültürel faktörler açısından farklılığının araştırıldığı çalışma, Güney Kaliforniya Üniversitesi'nde, yabancı dilde okuyan 18-35 yaşları arasındaki üniversite öğrencileri ile yapılmıştır. Öğrencilere, yöneticilik etkisi ve niteliklerinin algısı sorulmuştur. Doğu kültürü olarak kabul edilen ülkeler, Türkiye, Suudi Arabistan, Tayland, Kore, Tayvanda ve Japonya'dır. Çalışmada sosyo-ekonomik düzey ile liderlik stili arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Sosyo-ekonomik düzey arasındaki farklılık arttıkça bireylerin otokratik lider olma eğilimi gösterdikleri anlaşılmaktadır. Cinsiyet değişkenine göre ise; kadınların demokratik stili daha fazla kullandıkları ve içsel kontrol odaklarının daha yüksek çıktığı görülmektedir. Erkek yöneticilerin otokratik yönetici stiline daha fazla sahip oldukları ve kadınlara göre dışsal kontrol odaklarının yüksek olduğu algısına varılmıştır. Çalışmada demokratik liderlik stili ile içsel kontrol odağı arasında pozitif bir korelasyon bulunmaktadır. Çalışmanın bulgularına bakıldığında liderlik stilleri ile cinsiyet ve kültür arasında anlamlı bir ilişki vardır. Yapılan çalışma, doğu toplumlarının demokratik olma isteğinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Çalışmada toplumların kültürel dokusuna göre liderlik biçiminin oluştuğu görülmektedir. Bazı kültürler, demokratik liderleri yönetimde ve karar alma sürecinde söz sahibi olma ve katılımcı olarak etkin katılım sürecinde olmak

isterken; bazı katılımcılar da ne yapacakları konusunda bir otorite istediklerini belirterek otokratik liderliği tercih edebileceklerini belirtmişlerdir. Bu sonuca göre bireyler, akıllı bir otorite sistemi içerisinde kendilerinin de etkin olduğu bir yapı istedikleri anlaşılmaktadır. Çalışmanın en çarpıcı sonucu; doğu ülkelerinde yaşayanların demokratik liderlik stilini tercih ettiklerini, batı ülkelerinde yaşayan kişilerin ise otokratik liderleri tercih etme eğiliminde olmalarıdır. Bunun sebebi olarak; doğu ülkelerindeki yaşam standartlarının batı ülkelerine göre daha kuralcı ve baskılayıcı olması ile ilişkilendirilebilir. Bu çalışmada uygulayıcıların verdikleri cevaplar bir temenni olarak algılanabilir. Batı ülkelerindeki bireylerin sorumluluk davranışının yükünün azaltılması bağlamında otokratik olarak tercih edildiğini düşünülebilir (Hamedoğlu ve ark., 2012).

Tayvan'da ileri teknoloji enstitüsü çalışanlarının örgütsel bağlılık, kontrol odakları ve iş tatmini değişkenlerinin arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Çalışmaya göre kontrol odakları ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve yordayıcı bir etkisi olduğu anlaşılmıştır (Hsia ve Tseng, 2015). Amerika'da 402 asker ile yapılan çalışmada özellik faktör yaklaşımı doğrultusunda liderlerin sahip olması gereken nitelikler doğrultusunda komutanlarının liderlik kapasitelerini öğrenmek amacıyla anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda etkili liderlik için üç önemli öge belirtilmiştir. Bunlar: 1) özgüven, 2) İç kontrol odaklılık düzeyinin yüksek olması, 3) Güvenli Bağlanma Stili 'dir. Araştırmanın sonuçları liderlik stilinde psikolojik faktörlerin önemli olduğunu bununla birlikte karmaşık bir yapıdan oluştuğunu göstermektedir.

Kontrol Odağı ve Sınıf Öğretmeni Arasındaki İlişki

Okullar, ülkenin geleceğini hazırlayan en önemli kurumlardır. Çünkü bu kurumlar, gelecek neslin belirlenmesini ve şekillenmesini sağlar. İnsan tipini belirler. Okullar, toplumun psiko-sosyal yapısını yansıtmakla birlikte bu ihtiyaçları da gidermeye çalışır. Bu yüzden eğitim kurumları diğer çalışma sektöründeki kurumlara göre daha farklıdır. Bu kurumlar diğer kurumlar gibi sadece üretim ve verimlilik odaklı değildir. Birçok ögeyi içinde barındıran karmaşık yapıdaki kurumlardır.

Okullar yapısıyla birlikte canlı bir organizma gibidir. Temeli insana dayalı olan bu kurumların bir duygusu, atmosferi, idealleri, politik bir yapısı bulunmaktadır. Bu yüzden bu kurumların etkililiğini arttırmak için kurumu oluşturan öğeleri de doğru tanımlamak gerekir.

Okulların bu derece kompleks olmasının sebeplerinden birisi, insan etkileşiminin yoğun olmasıdır. Okullar, yöneticileri, öğretmenleri, öğrencileri ve velileri ile yoğun bir ilişki

ağının içinde yer almaktadır. Bu öğelerin her biri kendi aralarında bir ilişkiye girerek kuruma yön vermektedir. Burada asıl sorular: “bu ilişki ağının nasıl olduğu?”, “nasıl yapılandığı” ve “ilişkiyi nasıl etkilediğidir?”. Literatüre baktığımızda bu sorulara ilişkin birçok cevabın arandığı görülmektedir. Küçükkaragöz (1998)’ün çalışmasında; öğretmenlerin kontrol odakları düzeylerinin öğrencilerin kontrol odakları düzeyini etkilediğini ve yön verdiğini göstermektedir. Çalışmanın bir diğer bulgusu da sınıf öğretmenlerinin disiplin anlayışı ile kontrol odaklılık düzeyi arasında anlamlı farklılık olduğudur. İçsel kontrol odaklılık düzeyi yüksek olan sınıf öğretmenleri daha çok sevgiye ve öz disipline dayalı anlayış uygularken; dışsal kontrol odaklılık eğilimi yüksek olan öğretmenler ise ödül-cezaya dayalı uygulamalar yaptığı görülmektedir. Akyol ve Akkaya (2016)’nın çalışmasında iç kontrol odaklılığı yüksek olan öğretmenlerin, iş doyumlarının yüksek çıktığını göstermektedir. Çalışmalar, öğretmenin kontrol odaklılık eğiliminin öğrenciler üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Ocak ve Yamaç (2011), denetim odağı ile başarı ve öğrenme stratejileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını sadece bu anlamlı ilişkinin öğrenme stratejileri ile başarı arasında olduğunu bulgulamışlardır.

Garipağaoğlu ve Güloğlu (2015) çalışmalarında, öğretmen adaylarının öz liderlik becerileri ile öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı arasındaki ilişkiyi yordayıcılık yönüyle incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre; öğretmenlik bölümünü isteyerek seçen öğrencilerinin diğer öğrencilere göre öz liderlik becerilerinin, öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin ve iç denetim düzeylerinin yüksek çıktığını göstermektedir. Öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağının öz liderlik becerilerini yordadığı tespit edilmiştir.

Bağlanma düzeyleri, çocukluk çağı travmaları, ebeveynlerin alkol tüketimi sıklıkları, sosyal destek ve kontrol odağı türünün gençlerin alkol tüketim davranışlarını yordama düzeylerinin incelendiği çalışmada, kontrol odağı türünün, anneye bağlanma düzeyinin ve çocukluk çağı travmalarının, alkol tüketim davranışını yordadığı ortaya çıkmıştır. Çocukluk çağı travmaları ile alkol tüketim sıklığı arasında kontrol odağının, anneye bağlanma düzeyinin, sosyal desteğin kısmi aracı rolü olduğu saptanmıştır (Tok ve Özyurt, 2015).

Özdemir (2016), kişilik özelliklerinin bir girişimcilik boyutu olan denetim odağı üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; otonom kişilik özelliğinin içten denetim odağının bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Sosyotropik kişilik özelliğinin alt

boyutlarından onaylanmama ve ayrılık kaygısının dıştan denetim odağı üzerinde etkili olduğu görülmüştür

Kıral (2012) çalışmasında, yöneticilerin mükemmeliyetçilik düzeyi ile kontrol odağı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu bulgulamıştır. İç kontrol odağının kendi odaklı mükemmeliyetçilikteki yordayıcı yönünü vurgularken; başkası odaklı mükemmeliyetçiliğin yordayıcılığında iç kontrol ve başkalarına dayalı kontrolün yordayıcı olduğunu belirtmektedir.

Küçükkaragöz (1998), ilkökul öğretmenlerindeki kontrol odağı ve bunun öğrencilerinin kontrol odağına oluşumunun etkisini incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre; öğretmenlerin uç boyutta sahip oldukları kontrol odağı düzeylerinin öğrencilerinin de aynı yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Üniversite öğrencilerinde, benlik saygısı, kontrol odağı ve öğrenme stillerinin akademik başarıya etkisinin incelendiği çalışmada, benlik saygısı ile kontrol odağı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Benlik saygısı, kontrol odağı ve öğrenme stillerinin akademik başarı üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır (Yılmaz, 2011).

Demirkan (2006) çalışmasında, özel sektörde çalışan yöneticilerinin iş doyumlarının ve dış kontrol düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yönetici ve çalışanların kayıtsız bağlanma stillerine sahip oldukları, beş faktör kişilik özelliklerine göre dışa boyutluk alt boyutunda yüksek olanların korkulu bağlanana göre güvenli bağlanma stili yüksek çıkmıştır. Yumuşaklık boyutunda ise güvenli bağlanana korkulu ve saplantılı bağlanana göre yüksek çıktığı görülmüştür. Genel olarak çalışma grubunda, yönetici grup ile çalışan grup arasında değişkenler arasında anlamlı ilişkiler görülmüştür. Tüm ana değişkenlerin kontrol odağının %24'ünü açıkladığı bulgulanmıştır.

Sazkaya (2018), bireylerin örgüt kültürü algıları ve kontrol odağı ilişkisini demografik değişkenlere göre incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; bireylerin örgüt kültürü algıları ile kontrol odağı inançları arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilerin, çalışanlara göre dış kontrol odağı daha yüksek çıkmıştır.

Özbezek (2018), kontrol odağı ve duygusal zekânın liderlik etme motivasyonuna etkisini incelediği çalışmasında, kontrol odağı ve duygusal zekânın liderlik etme motivasyonu üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür.

Gülüm ve Dağ (2014), Yetişkin bağlanma stilleri ile psikopatoloji belirtileri arasındaki ilişkiyi, kontrol odağı ve tekrarlayıcı düşünme değişkenlerine göre aracı rolü olup olmaması durumuna bakarak incelemiştir. Araştırma sonucuna göre; kadınlarda obsesif-kompulsif bozukluk ve sosyal kaygı belirtilerinde kontrol odağının kısmi aracı rol üstlendiği

görülmüştür. Tekrarlayıcı düşünmenin hem kadınlar hem de erkeklerde obesif kompulsif bozukluk ve sosyal kaygı belirtileri arasındaki ilişkide kısmi aracı roller üstlendiği saptanmıştır.

Akkaya (2015), öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algı düzeylerinin, başkalarına dayalı ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinden; içsel doyum yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bekar öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algılarının, evlilerden; yaşı büyük olan öğretmenlerin başkalarına dayalı ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algılarının, yaşı küçük olanlardan yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumunu arasında pozitif korelasyon olduğu bulgulanmıştır.

Baykal ve ark. (2006), çalışmalarında yönetici hemşirelerin liderlik tarzları ile kontrol odaklılık incelemiştir. Çalışma sonucunda, iç denetimi yüksek olan hemşire yöneticilerin çalışana yönelik liderlik stili benimsediklerini göstermektedir. İçten denetim odağı yüksek olan hemşire yöneticilerinin eğitim düzeylerinin diğer hemşirelere göre yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Demir ve İhtiyaroğlu (2015) yapmış oldukları çalışmada, dış denetim odağı ile öğretmen etkililiği arasında da pozitif ancak zayıf bir ilişki; iç denetim odağının, öğretmen etkililiğinin anlamlı bir yordayıcı olduğunu tespit etmişlerdir.

Balcı ve Karabulut (2017), çalışmalarında ortaöğretim okullarında çalışan yöneticilerin yılmazlık ile denetim odağı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, iç kontrol odağının yılmazlığın anlamlı bir şekilde yordadığı bulgulanmıştır.

Sağnak ve Çetinkanat (2016), eğitim müfettişlerinin denetim stilleri ile kontrol odağı kavramını ilişkisel olarak incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, kontrol odağı ile denetim stilleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Dış kontrol odaklı müfettişlerin yönlendirici denetim stilleri, iç kontrol odaklı müfettişlerin yönlendirici olmayan denetim stili kullandıkları bulgulanmıştır.

Taş ve İskender (2018), öğretmenler arasında yaşamdaki anlamı, yaşamdan memnuniyeti, kendini kavramı ve kontrol odağını çeşitli değişkenlerle incelemiştir. Yaşamda tecrübe edilen anlam ile kontrol odağı arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Peter (2012), çalışmasında bağlanma stilleri, kontrol odağı ve alkol kullanan genç yetişkinlerin kullanmayanlara göre romantik ilişkileri ile arasındaki ilişkilerini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; alkol alan genç yetişkinlerin dış kontrol düzeyi, korkulu ve kaçınan bağlanma düzeyi yüksek çıkmıştır. Romantik ilişkilerde daha çok mutsuz oldukları görülmüştür.

Chaturvedi (2015), çoklu zekâ alanları ile kontrol odağı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Chatuverdi çalışmasında Levenson'un çok boyutlu kontrol odağı ölçeğini kullanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; iç denetim kontrol odağı ile dil, sayısal, içsel, sözel, kinestetik, uzamsal zekâ arasında pozitif korelasyon bulunmuştur. Korelasyon değerleri açısından en yüksek düzeyde çıkan zeka alanları sırasıyla; içsel, sayısal, kinestetik, uzamsal, kişisel ve dilsel zekâlardır. Şansa dayalı kontrol odağında yüksekte düşüğe korelasyon değerlerine göre; kinestetik, sözel, sayısal, içsel ve müzik zekâları arasında negatif korelasyon saptanmıştır. Şansa dayalı kontrol odağında elde edilen bulgular bireylerin bu alanda yetersiz olduklarını ve sebep-sonuç ilişkileri konusunda uygunsuz çıkarımlar yaptıklarını düşündürmektedir. Bu durum kendilerine ve başkalarına yönelik çıkarımlarda belirsiz davrandıklarını ve tepkilerinde kararsız olduklarını göstermektedir. Ayrıca amaçları, zaman sınırları hakkında belirsizlikler ile karşı karşıya kalıyorlar ve almaları gereken uygun fiziksel tepkiler konusunda kararsızlar. Dahası, kendi özleri, güçlü yönleri, zayıf yönleri, duyguları ve hislerinden emin değiller. Güce dayalı kontrol odağında ise; müzik, kinestetik, sayısal ve dil zekâları arasında negatif korelasyon; doğa, kişisel ve içsel zekâları arasında pozitif korelasyon bulunmuştur. Güce dayalı kontrol odağının sonuçlarını değerlendirecek olursak; bu tarz kişilerin güçlü ve tekili insanlara önem vermeleri ve başkalarının tepkilerine, motivasyon kaynaklarına önem verdikleri için aslında iyi bir takım oyuncuları olduklarını göstermektedir. Bu insanlar ayrıca, kendi güçlü yönlerini, zayıf yönlerini, duygularını ve belirli şekillerde tepki göstermeye yatkınlıklarının farkında olduklarından derin bir benlik anlayışına sahiptir. Ayrıca, karmaşık organizmalarında çeşitli organizmalar ile etkileşime girerken, insancıl, hassas, etik, bütünsel ve tutarlı bir yaklaşım benimsiyorlar. Ancak, bu tür insanların mantık, soyutlamalar, eleştirel düşünme ve nedensel ilişkileri içeren akıl yürütme ve karar verme için daha az kişisel becerilere sahip oldukları anlamına gelir. Ayrıca önceden planlanmış yanıt eğilimleri olan zamana bağlı hedef yönelimleri de yok olduğu düşünülmektedir.

Mulki ve Lask (2019), çalışmalarında kontrol odağının işe verilen anlamı ve örgütsel etik kavramı ile ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel etik ile işe verilen anlamlılık arasında pozitif korelasyon vardır. Dış kontrol odağı ile işe verilen anlamlılık arasında negatif korelasyon bulunmuştur. İşe verilen anlamlılık düzeyi ile iş performansı arasında pozitif korelasyon bulgulanmıştır.

Maroufizadeh, Samani, Amini ve Navid (2018), kısırlık tedavisi gören kadın hastalar üzerinde Levenson'un çok boyutlu kontrol odağı ölçeğini uygulayarak ölçeğin psikometrik ölçümlemesine ve hastaların anksiyete düzeyi ile ilişkisini incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre; Levenson'un çok boyutlu kontrol odağı ölçeği İran'daki kısırlık tedavisi gören hastalarda ölçmek için kullanılabilir. Araştırmanın bir diğer bulgusu da, hastaların anksiyete düzeyi ile şansa dayalı boyutta negatif yönde anlamlı ilişki çıkmasıdır.

Huntley ve ark. (2012), Levenson'un Kontrol Odağı ölçeğinin bir uyarlama çalışması olarak, İngiliz ve Galler cezaevinde kalan cinsel taciz vb. suçtan dolayı hüküm giymiş suçlularla yapılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; şans yapıları, problem çözme, güçlü diğerleri ve iç kontrol ile ilgili faktörlerle birlikte verilere kabul edilebilir bir uyum sağladığı görülmüştür. Bu çalışmanın bulguları uyarlanmıştır. Çok boyutlu kontrol odağı ölçeğinin cinsel taciz vb. suçtan dolayı hüküm giymiş suçluların kontrol odağını değerlendirmek için yararlı bir araç olduğunu göstermektedir.

Rahman (2018), çalışmasını Endonezya'daki öğretim görevlileri ile yapmıştır. Çalışmada öğretim görevlilerinin örgütsel kültür, kontrol odağı, liderlik stilleri ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi yapısal eşitlik modellemesi ile incelemiştir. Çalışmanın sonucunda, kadın yöneticilerini liderlik biçimi ile kontrol odağı ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanı sıra; YEM ölçümleri sonucunda örgüt kültürünün, kontrol odağını ve iş doyumunu etkilediğini, kontrol odağının da iş doyumunu etkilediğini göstermektedir.

Jack ve Betsy (2019), liderlik tarzı ve yenilikçi çalışma davranışları üzerinde kontrol odağının etkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda, hem iç hem de dış kontrol odağının olumlu rollerini incelemişler. Dönüşümsel ve işlemsel liderlik stilleri ve yenilikçi çalışma davranışları için olumlu anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Demeško (2017), dönüşümsel ve işlemsel liderlik stilleri ile kontrol odağı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, İç kontrol odağının dönüşümsel liderlik üzerinde etkili; genel olarak kontrol odağının liderlik stilleri ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Naureen, Awan ve Noshaba (2015), çalışmalarında Pakistan' daki 216 okul ve 500 ortaokul öğretmenlerinin algıladıkları okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu, kontrol odağı, görev bilinci arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda; liderlik stillerinin, iş doyumunu etkilediğini göstermektedir. Kontrol odağı ve görev bilinci değişkenlerinin zayıf bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Howell ve Avolio (1993), dönüşümcü, sürdürücü liderlik stilleri ile kontrol odağı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda; dönüşümcü liderlik stili ile kontrol odağı arasında ilişki görülmüştür. Yöneticilerdeki kontrol odağı algısını etkileyen değişkenlere bakıldığında; kontrol odağı ile kurumun ödüllendirme sistemi, aktif yönetim işleyişi, performans ile anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Hwang (2019), PISA 2012 raporları doğrultusunda kontrol odağının ve öğrenilmiş çaresizliğin matematik öğrenimine yönelik etkisinin incelendiği çalışmada, örnek olarak Kore ve Finlandiya ülkelerini incelemiştir. İki ülkedeki öğrencilere kontrol odağı, öğrenilmiş çaresizlik ve matematik yetkinlik ölçeği uygulamıştır. Kontrol odağı ölçeği olarak şansa dayalı, iç kontrol ve başkalarının gücüne dayalı olarak 3 boyutta bakmışlardır. Buna göre; iç kontrol odağı yüksek olan öğrencilerin matematik sorularına ilişkin algıları, yapabilecekleri ve yetenekleri doğrultusunda olmuştur. Dış kontrol odağı yüksek öğrenciler ise; matematik sorularına ilişkin soruların zor hazırlanmasından bahsetmişler ve başarılarının şansa dayalı olduğunu belirtmişlerdir. Koreli öğrencilerin öğrenilmiş çaresizlik düzeyi Finlandiyalı öğrencilere göre yüksek çıkmıştır. Buna göre Koreli öğrenciler; öğrenciler, başarısızlıklarının yeteneklerinden dolayı olduğunu, ders materyallerinin zor olduğunu, başarısızlıklarının şanssızlıktan olduğunu belirtmişlerdir. Finlandiyalı öğrenciler de ise; benzer cevaplar verilmiştir. Ancak Finlandiyalı öğrenciler, yeterli çabayla başarılı olabilecekleri düşüncesi yüksek çıkmıştır. Koreli öğrenciler, başarısızlıklarının yeteneklerinden, görev zorluğundan, talihsizliklerden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Finlandiyalı öğrenciler de Koreli öğrenciler gibi matematik dersinin zorluğundan bahsediyorlar ancak Koreli öğrencilere göre yeterli çaba gösterdiklerinde başarılı olabileceklerine yönelik düşünceleri daha yüksektir.

Cook (2012), öğretmenlerin kontrol odaklarının öğretim uygulamalarına ve sınıf ortamına etkisini incelemiştir. Çalışmanın bulgularına göre; çalışma grubundaki iç kontrol odağı yüksek öğretmenlerin sınıf içinde daha fazla kapsayıcı çalışmalar yaptıkları bulunmuştur.

Bağlanma Kuramı

Bağlanma, birçok ögeyi içinde barındıran yaşamımıza yön veren temelinde duygusal süreçle başlayan, bilişsel ve sosyal öğelerimizi de etkileyen bir kavramdır. Bağlanmayla ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Tanımlamalarda birbirini destekleyen birçok ortak ifadenin yer aldığını görmekteyiz. Örneğin; Bowlby' e göre bireylerin geliştirdikleri etkileşimsel bir duygusal bağıdır. Ebeveynlerle, bebeklerin veya küçük çocukların geliştirdikleri ve zamanla daha da güçlenen karşılıklı, destekleyici bir ilişkidir. Ainsworth'a göre bağlanma, en az iki birey arasında gerçekleşen bir bağıdır (Genuis ve Oddone, 1996; Gander ve Gardiner, 1995; Sümer ve Güngör, 1999).

Bağlanma, türün neslin devamını sağlayan türe özgü davranışları içinde sağlayan ilişkisel bir mekanizma olarak etimolojik olarak tanımlanmıştır (Erwin, 1993). Psikanalitik kurama göre bağlanma, oral dönemde annenin temel ihtiyaçlarını gidererek ve emzirme yoluyla bebeğe haz veren kişi olan annenin bir sevgi nesnesine dönüşmesidir. Psikanalitik kurama göre; bağlanmadaki en temel kişi annedir. Anne kurulan libidinal ilişkidir (Fenichel, 1975, s.56-58).Öğrenme kuramcılarının göre bağlanmada, çocuk anne ile ihtiyaçlarını gidermektedir. Bu ilişki bir süre sonra 1.pekiştireçten çıkarak 2.il pekiştirece dönüşmektedir (Domjan, 2004, s.42-46).

Kuramlara göre bağlanma kavramının karşılaştırılması, tablo 3'de verilmektedir

Tablo 3

Kuramlara Göre Bağlanma Kavramının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi

Öğrenme Kuramcıları	Psikanalitik Yaklaşım	Bowlby	Shaver ve Horowitz	Nörobiyolojik Yaklaşım
Bağlanma, bebek veya çocuk ile anne arasındaki fiziksel ihtiyaçların giderilmesi ile oluşur.	Bağlanma, Nesne İlişkileri Kuramı ile açıklanmaktadır.	Bağlanma davranışının doğuştan gelen ve çevresel faktörlerin de etkisiyle oluşur.	Bowlby'nin kuramının bir uzantısı olarak karşımıza çıkmaktadır.	Duygusal düzenlemenin temelini oluşturur. Bowlby, bağ kuramının temel bilgilerinden yola çıkmaktadır.
Bebek veya çocuk için yiyecek 1. il pekiştireçtir. Yiyeceklerin anne aracılığıyla sağlandığını gören bebek, üst düzey bir koşullanma gerçekleştirir.	Bağlanma kavramı, psikoseksüel gelişim kuramına göre ilişkilendirilmiştir. Buna göre dünyaya yeni gelen bebeğin libidinal bölgesi, ağız ve çevresidir. Buna göre bebek, emme davranışıyla birlikte hem beslenme ihtiyacını gidermekte hem de zevk almaktadır. Buna göre emme davranışıyla birlikte bebek için anne bir süre sonra bir sevgi nesnesine dönüşmektedir.	Biyolojik kökenlidir. Her canlının türe özgü bir davranış kapasitesi geliştirdiğini belirtmektedir. Bağlanma kavramını içsel çalışan modeller kavramı ile temellendirmektedir.	Erken çocukluk döneminde atılan bu davranışların yetişkinlikteki ilişkileri de belirlediğini ve yaşamın diğer alanlarına aktarıldığını belirtmektedirler (Güngör, 2000, s. 8-13).	Bağlanma beyin sağ yarım küresi ile ilgilidir. Sağ yarım kürede gizli öğrenme, sözlü olmayan süreçler işlenir. Örtülü ve sözel olmayan öğrenmelerin gerçekleşmesinde anne-çocuk arasında oluşan etkileşimin önem kazandığı görülmektedir (Schore, 2014).
Anne, bebek veya çocuk için 2.'il pekiştireç kazanır.		Fiziksel temas, sıcak ve yakın ilişki kurmak temel esastır. Bireysel farklılıkların bağlanma sürecini etkilediğini belirtmektedir.		Bağlanma, doğuştan gelen bir eğilimdir. Bu eğilim, anne-çocuk arasındaki etkileşim ile aktif hale geçer. Bu örtülü tecrübe sırasında bu etkileşim bulunmaktadır (Masterson, 2015, s.67,68).
Öğrenme kuramcılarının göre bağlanma yaşantılar yoluyla kazanılır.		Anne yoksunluğu durumunda bebek veya çocuk bunu telafi edebilir. Ancak bunun yerini dolduramaz.		Anne ile karşılıklı iletişim halinde çocuğun beyinde yüksek düzeyde oluşmaktadır. Hipofiz bezindeki bu endorfinler çocuğun korteks merkezindeki dopamin nöronlarını etkilemektedir. Böylece anne ile sosyal iletişimden mutlu olan çocuk ile güvenli bağlanmayı sağlamış olur (Schore, 2014).
Bağlanma sistemli olarak üst düzey koşullanmanın bir ürünüdür (Domjan, 2004, s.42-46).	Bebek veya çocukta annenin yoksunluğu durumunda, bebek veya çocuk, bir süre yas yaşayabilir ancak bağlanmayı temsil edecek başka bir figür geldiğinde bu yas süreci bitmektedir (Fenichel, 1975, s.56-58)	Sorunların temel kaynağı, iç çatışmalar değil, anne-çocuk yoksunluğundan kaynaklanmaktadır		

Bağlanma bir süreçtir. Bu süreç, birçok aşamadan geçmektedir. İlk aşama, bağ kurmadır. Dünyaya yeni gelen bebek, temel ihtiyaçlarını kendisine bakım veren kişiyle sağlar. Bebek, bu ilişki içerisinde bakıcının ulaşılabilirliği, tutumu, tutarlılığıyla bağlantılı olarak karşılıklı duygusal bir ilişki oluşturur (Kissgen ve Franke, 2016). Bu ilişki ne kadar fiziksel ihtiyaçların giderilmesine yönelik gibi görünse de aslında duygusal bağın ve kendisini, dış dünyayı anlamlandırmanın bir oluşumdur. Bu anlamlandırma, içselleştirme (içe alma) yani bir ölçüde bilişsel yapının bir göstergesidir (Greenberg ve Beck,1990). Böylece bebek, kendisine ve dünyaya yönelik güvenilir, değerli olunabilirliğine ilişkin bir anlam oluşturur ya da oluşturamaz. Böylece bağlanma gerçekleşmiş olur. Bu süreç içinde bağlanma davranışı, bireyin bağlanmasına ilişkin oluşturduğu bilişsel düşünceleri ve davranışlarıdır. Sürece baktığımızda bu oluşumun oldukça uzun zamanda meydana geldiğini, yaşamımızın en derinlerde var olduğunu görmekteyiz. Bu yüzden bağlanma davranışları değiştirilmesi zor olan, yaşamımızın her alanını etkileyen bir davranış kalıbıdır. Hayata bakış açımızın, değer yargılarımızın, sosyal ve duygusal ilişkilerimizin ve hatta duygularımızın temelini oluşturan önemli öğelerden biridir (Çelebi ve Odacı, 2018; Fraley ve Shaver, 2000; Karen, 1998; Thompson, 2002; Bowlby, 1980; Collins ve Veread, 1990).

Her bireyin, olaylara vermiş olduğu anlam ve tepkinin farklı olduğunu görmekteyiz. Olaylar aslında duygusu ve düşüncesi olmayan sadece bir durumdur. Olaylara ilişkin spesifik ve sübjektiflik kazandıran bizim olaylara verdiğimiz anlam ve duygudur. Örneğin; iş kaybı bir birey için üzüntü sebebi olabilirken başka bir birey için öfke ya da yeni bir atılım kaynağı olabilir. Burada iş kaybına yönelik anlamı oluşturan bireylerin kendisidir. İşte bu noktada erken çocukluk yaşantılarımız, olaylara ilişkin anlamlandırmalarımız devreye girmektedir. Bağlanma, erken çocukluk yaşantılarımızı oluşturan en önemli mihenk taşıdır. Çünkü hayata ve kendisine dair güvenli bir bağ oluşturan birey, olaylara ilişkin de yapıcı ve geliştirici bir anlam oluşturacaktır (Fraley ve Shaver, 1999). Güvensiz bağlanan bir birey, bağlanma davranışına göre duraksatıcı ve yıpratıcı bir anlam oluşturacaktır. Bu açıdan baktığımızda bağlanma, basit bir tanım olarak sadece karşılıklı bir duygusal bir bağ kurma değildir. Kapalı bir kutu gibi içinde birçok öğeyi taşır (Claire, 2011; Geddes, 2006; Sharp ve Fonagy, 2008,; Sevingil, 2018; Kozalı, 2017).

Bağlanma davranışları, stres ya da zor anlarda ortaya çıkar. Birey, problemle baş etme sürecinde bağlanma davranışlarını kullanır. Bir figürle iletişim kurmak ya da yakınlık sağlamak ister.

Bağlanmanın 3 temel ilkesi vardır. 1.'si birey, bağlanmayı sağlayacak bir türe özgü hazır oluş ve davranış kalıpları ile doğar (Kaynağı arama refleksi, emme refleksi, ağlama, dokunma vb.), 2.'si bireyde yakın olma, yakınlık kurma isteği vardır, 3.'sü yaşantılarına ilişkin genellemeler oluşturup bir bilişsel çerçeve oluşturmaktır. Bu çerçeveler, ileriki yaşantılarımızı etkilemektedir (Bowlby, 1973; Collins ve ark., 2004; Crittenden, 1985; Güngör, 2000:5; Özbaran ve ark., 2006; Main ve ark., 1985).

Bowlby ve bağlanma kuramı. Bowlby'nin bağlanma ile çalışmasını etkileyen en önemli unsur, okulda uyum problemi yaşayan çocuklarla yapmış olduğu çalışmadır. Çalışmalarında davranım bozukluğu gösteren çocukların birçoğunda, sağlıklı bir anne figürü olmadığını, çocukluk yaşantılarına ilişkin olumsuz durumların yaşandığını gözlemlemiştir. Çalışmaların sonucunda; bireyin anlaşılması ve sağlıklı bir etkileşim sürecinin oluşturulması için; anne-bebek arasındaki duygusal bağa önem verilmesi gerektiği, bu bağın sağlıklı olmaması durumunda çocuğun son derece ciddi ve olumsuz yaşayacağını ileri sürmüştür (Bretherton, 1992). Böylece Bowlby, deneyimlerin etkisiyle çocukların gelişimi ve psikiyatrik seyri alanında çalışmaya karar vermiştir. İngiliz Psikanalitik Enstitüsü'nde eğitim almıştır. Eğitim yaşamının ilk yıllarında Melanie Klein'in oldukça etkili olduğu görülmektedir. Bowlby, neopsikanalist grupta yer almış (psikanalitik çizgiyi kabul eden ancak Freud'un kuramının bazı öğelerini de kabul etmeyen) nesne ilişkileri kuramında çalışmalar yapmaya başlamıştır. Zamanla, Bowlby ile Kleinci yaklaşım arasında büyük farklılıklar ortaya çıkmıştır. Klein'a göre çocuklarda görülen davranış bozuklukların temeli, sosyal ilişkilerden kaynaklanmamaktadır. Davranış bozuklukların temeli, saldırganlık ve libidonun çatışmasından kaynaklanmaktadır. Bowlby, Klein'in düşüncesine katılmamaktadır. Ona göre; davranış problemlerinin temelinde eksik sosyal yaşantılar, olumsuz aile ilişkileri vardır.

Bowlby, James Robertson ile birlikte çalışmaya başlamışlardır. James Robertson, Anne Freud'un yanında çalışmıştır. James Robertson, ebeveynler ve çocuklar arasındaki ilişkiyi gözlemlemiştir.

Robertson ve Bowlby, birkaç günlük kısa ayrılmanın neden olduğu sıkıntıyı anlatan "iki yaşındaki çocuk hastaneye gider" (a two year old goes to the hospital) isimli filmi yapmışlardır. Film, ebeveyninden ayrı olan psikolojik sağlığı bozuk çocukların tedavisinde güçlü ve olumlu bir etki yapmıştır (Robertson, 1953).

Bowlby'nin ilk ampirik çalışması 44 uyum problemi (suçlu çocuklar veya suça eğilimli) olan çocuklarla yaptığı çalışmadır. Çalışmanın bitiminde, problemlili davranışların temelini, anne yoksunluğu ve olumsuz yaşantılara dayandırmıştır. 2. Dünya Savaşı'nın

sonunda Bowlby 'ye Tavistock Kliniği'nde çocuk biriminde başkan olarak göreve başlamış olup, departmanın adı değişerek, çocuklar ve aile olmuştur.

Mary Ainsworth. Mary Ainsworth kuramında, William Blatz'dan etkilenmiştir. Freudiyen düşüncelerini yeniden ele alarak güvenlik teorisini oluşturmuştur (Ainsworth, 1983/1991; Mikulincer ve Shaver, 2007).

Ainsworth'a göre güvenlik teorisinde birey, (bebek veya küçük çocuk) ailesini güvenli bir üs olarak görmeli ve güvenli bir bağ oluşturmalıdır. Bu bağ, temel bir ihtiyaçtır. Buna benzer ortak bir dil, Mary Salter'in tezinde de vardır. Mary Salter, çalışmasında yeteneklerin keşfedilmesinden güvenli ilişkilerin kurulduğu aile ilişkilerinden bahsetmektedir. Mary Salter'in bilimsel ve kuramsal yaklaşımı 2. Dünya Savaşı'nda şekillenmiştir (Demirdağ, 2017).

1950'de Mary Salter, Leonard Ainsworth ile evlenmiş ve John Bowlby ile birlikte erken çocuklukta anneden ayrılmanın kişilik gelişimi üzerindeki etkisine dair çalışmalar yapmıştır. Ainsworth'un etkili çalışmaları 1950'li yılların ortasında olmuştur. 1950'nin sonlarında Mary Ainsworth, Bowlby'nin araştırma ekibine katılmış ve ekipte Mary Boston ve Dina Rosenbluth'da yer almıştır. Sonraki süreçte bağlanma teorisinin daha da geniş bir yelpazesinde ele alınmasını sağlayan Rudolph Schaffer ve Christopher Heinicke de ekibe katılmıştır (Ainsworth, 1983; Heinicke ve Westheimer, 1966; Schaffer ve Emerson, 1964).

Bağlanma kuramının temel öğretileri ve gelişimi. Bowlby'e göre bağlanma, biyolojik temelli bir süreçtir. Bir yakınlık kurma, fiziksel ihtiyaçlarla birlikte duygusal ihtiyaçların giderilme isteğidir. Psikanalitik yaklaşımın yanında gelişimsel, sosyal ve bilişsel olarak açıklanan bir kavramdır. Bowlby, embriyolojik gelişmedeki kritik dönemler kavramını benimsemiş ve bu yüzden etimolojik çalışmalara önem vermiştir. Bu yüzden bağlanma kuramının temel öğretilerini kavrayabilmek için; Bowlby'nin 3 klasik makalesine; Çocuğun Anneye Bağın Doğası 'The Nature of the Child's Tie His Mother', Ayrılık Kaygısı 'Seperation Anxiety', Erken Çocuklukta ve Bebeklikte Acı ve Yas 'Grief and Mourning in Infancy and Early Childhood's', Bağlanma ve Kayıp isimli 3 ciltlik eserlerine bakmak gerekir (Johnstone ve Feeney, 2015).

Bowlby ilk makalesinde, bağlanmayı etiyolojik bir şekilde tanımlamıştır. Bağlanmanın bir davranış sistemi olduğunu sosyal ve davranışsal sistemlerle uyarıldığı takdirde devreye girdiğini söylemektedir. Ona göre anne bütünsel bir varlıktır. Anne, bilişsel,

duygusal ve sosyal öğeleri temsil eder. Bowlby'e göre çocukluk döneminde geliştirilen sağlıklı ilişki, daha sonra oluşacak olan sağlıklı yetişkin ilişkisinin temelini hazırlar.

İkinci makalesinde, çocuğun ayrılık durumuna yönelik verdiği tepkileri anlatmıştır. Etimolojik temellere sahip olan bu davranışlar üç aşamalıdır. Sırasıyla, bütün canlılar kendilerine bakan ilgi gösterenin (anne) dikkatini çekmek ve ihtiyacını belirtebilmek için protesto ederler. Protesto davranışı daha çok ağlama biçiminde gerçekleşir. Eğer bu işe yaramazsa sessizleşir ve her türlü yabancıya yanına yaklaşmasını engeller ve istemez. Son aşamada ise anne ile bağı koparır ve yeni bir bağlanma figürü arayışına yönelir.

3. Makalesi en çok tartışılan makale olmuştur. Bu makalesinde tamamıyla kendi kuramının temellerinin atıldığı görülmektedir. Bowlby, Anna Freud'un yas tepkisine yönelik açıklamasını ret etmektedir. Anna Freud'a göre çocuğun gidenin yerine birini koyabilmesi durumunda, çocuk kısa bir süre ayrılık anksiyetesi yaşayacağını ancak bir süre sonra bunun düzelebileceğini belirtmiştir. Bowlby' göre; bağlanılan kişinin yokluğu kayıp ve yas süreçlerini başlatacaktır. Çünkü bağlanılan kişi ile gelişen ilişki derin ve bütünsel bir ilişkidir. Bu yüzden sık sık anne-çocuk ilişkisinin niteliği bakımından sık sık bakıcı değiştirmenin yetişkinlikte kurulacak olan derin ilişkilere olumsuz etkileyeceğini ön görmektedir. Yapmış olduğu bu çalışmalar, Parkes'in da dikkatini çekmiştir. Parkes da yetişkinlik ilişkilerine yönelik uyarılama çalışmaları yapmıştır (Bowlby, 1988).

Bowlby'nin üç ciltlik eserinde sırasıyla bağlanmadan ve içsel çalışan modellerden ve zihinsel temsillerden bahsetmiştir. Yapılan Ampirik ve gözlemsel çalışmalar aşağıda belirtilmiştir.

1. DeneySEL çalışması. 1950 yılında dünya sağlık örgütüne sunmuş olduğu “kırk dört çocuk hırsız: kişilikleri ve yaşamları” adlı bildiri.

Bowlby çalışmasında hırsız çocuk ve ergenlerin, bebeklik ve çocukluk yaşantılarını incelemiş ebeveyn ilişkisine bakmıştır. Çalışmanın sonucunda bu çocukların uzun bir süre anne yoksunluğu yaşadıkları ve sağlıklı bir iletişim geliştirmedikleri görülmüştür. Bu çalışması ile Bowlby, bağlanma sürecinde annenin temel bir unsur olduğunu, anne-çocuk ilişkisinin sadece fiziksel ihtiyaçların değil, duygusal ve sosyal ihtiyaçların da giderildiği bir ilişki olduğunu ileri sürmüştür. Bowlby, ilk üç yılın birey gelişimi için bağlanma sürecinde önemli olduğunu vurgulamıştır. Bu çalışma ile Bowlby'nin Freud ekolüne eleştirel baktığı ve bazı öğretileri kabul etmediği anlaşılmaktadır. Bu çalışma Dünya Sağlık Örgütü'nce oldukça dikkate alınmış ve büyük bir yankı uyandırmıştır. Çalışmanın bir eksikliği, anne yoksunluğunun neden böyle olumsuz bir duruma yol açtığına dair sebepleri açıklamamasıdır.

2. *Deneysel çalışması.* 1952 yılında çekmiş olduğu belgesel.

1950'li yıllarda İngiltere'de çocuklar tedavi gördüğünde anne-babadan uzakta hasta hanede bırakılıyordu. Çocuklar 10 gün boyunca anne-babayı birkaç kere, belli sürelerde görüştürülüyordu. Bowlby, bu süreçte çocukların öfke nöbeti geçirdiğini, depresyon ve yoksunluk yaşadıklarını gördü ve kameraya çekti. 10 günün geçmesinin ardından çocukların ebeveynleri ile duygusal bağın tamamen koptuğunu ve annelerinin varlıklarına ilişkin ilgisiz ve kayıtsız olduğunu gözlemledi. Bowlby, bu çalışma ile bağ kurmada yaşanan zamanın süresinin ve niteliğinin önemli olduğunu göstermiş oldu.

Bowlby ve Harlow. Harlow, 1958 yılında maymunlar üzerinde bir deney yapmıştır. Deneyin amacı; anne yoksunluğu karşısında maymunların davranış eğilimini incelemektir. Deney düzeneğinde; kumaş kaplı tırmanacak bir yer bir de içi süt dolu olan biberonun bulunduğu demirden yapılmış tırmanacakları bir yer sunulmuştur. Çalışmanın sürecinde maymun yavruların önce demirden olan yere tırmanıp süt içtikten sonra kumaş kaplı alana gittikleri gözlemlenmiştir. Bu çalışmada anne ile ilişkide sadece fiziksel değil sıcaklık ve yakınlık kurma ihtiyacının da giderildiği düşünülmüştür.

Harlow'un bir başka çalışmasında yine Rhesus maymun yavrularıyla çalışmıştır. Rhesus maymunlarına ısıtılmış demir ve kumaş kaplı zeminler hazırlanmıştır. Maymun yavruların yine ısıtılmış demirleri tercih ettikleri görülmüştür.

Yapılan iki çalışmanın sonucunda anne ile kurulan ilişkinin sadece fiziksel ihtiyaçların giderildiği bir ilişki değil sıcaklık, rahatlık ve yakınlık kurmanın da içerdiğini göstermektedir (Archer ve Lyody, 1985).

Harlow ayrıca Rhesus maymunlarının anneden uzak kalma durumuna bakmıştır. Buna göre anneden uzakta olan yoksun olan maymunların kendi türe özgü davranışlarına göre sosyal ilişkilerde yoksunluk yaşadıkları ve grup çalışmalarında yer almadığı daha çok yalnız kalmayı tercih ettikleri görülmüştür. Harlow, bu şekilde büyüyen maymun annelerin kendi yavrularına karşı da uzak kalmayı tercih ettikleri ve temel gereksinimleri sağlama noktasında noksan ve yoksun olduklarını gözlemlemiştir (Karen, 1998).

Harlow'un bu çalışması bağlanma kuramı açısından birçok teoriyi destekler niteliktedir. Anne-çocuk arasındaki güvenli bir bağlanma ilişkisi çocuk için sağlam bir psikolojik iyi olma halini getirir. İlerleyen zamanlardaki ilişkisine de bu durum aktarılır. Rhesus maymunlarında gözlenen bu bağlanma ilişkisi ile insanlardaki ilk bağlanma süreçleri

arasında bir benzerlik olduğuna inanan Bowlby, olumsuz oluşmuş ya da dönem dönem kesintilere uğramış bağlanma ilişkilerinin kişilik problemlerine ve zihinsel hastalıklara yol açacağını iddia etmektedir (Öztürk, 2002).

Bowbly ve Ainswirth. Bağlanma kuramı daha çok Bowlby ve M. Salter Ainswirth'un ortak çalışmalarına dayanmaktadır. Bowlby, yapmış olduğu çalışmalarla kuramın temel teorisini ortaya atmış, Ainswirth da güvenlik teorisi görüşüyle ilk ampirik çalışmasını yapmıştır.

Ainswirth'un ganda projesi. Ainswirth çalışmasını 1953-1955 yılları arasında Uganda'da yapmıştır. Uganda'da 7-9 ay boyunca yirmi beş annenin bebek- anne etkileşimini incelemiştir. Bu etkileşim sırasında gözlemediği, annenin bebeğinin işaretlerine ilişkin algılaması buna ilişkin duyarlılığıdır. Bebeğinin işaretlerine duyarlı olan annelerin bebeklerinin daha az ağladıkları ve keşfetme davranışlarını daha çok gösterdikleri görülmüştür. Bu bağlamda duyarsız olan annelerin bebeklerinin daha sık ağladıkları ve huzursuz oldukları görülmüştür (Bowlby, 1973). Annelerle ilgili gözlemde duyarlılığı yüksek olarak kabul edilen annelerin emzirmekten ve çocuklarıyla yakın ilişki kurmaktan keyif aldıkları görülmüştür. Bu çalışma ile güvenli bağlanmada anne duyarlılığının etkili olduğu görülmüştür. Bu çalışma bağlanma sınıflamasında önemli bir adım olmuştur (Ulu, 2005).

Ainswuth'un yabancı durum testi. Ainswirth çalışmasını, 56 aile ile 1 yaşındaki bebeklerle yapılmıştır. Yapılan çalışma bağlanma stillerinin anlaşılması ve bu kuramın temellendirilmesinde çok etkili olmuştur. Çalışmada 3 ana ögeye dikkat edilmiştir.

- Annenin varlığı,
- Annenin yokluğu,
- Diğer durumlar ve keşfetme davranışı

Çalışma sekiz aşamadan oluşmaktadır.

1. Aşama: Anne, bebek ve gözlemci birlikte odaya getirilir.
2. Aşama: Anne, bebeği yere koyar ve kendisi yakınında bir yere oturur. Bu yaklaşık 3 dk. sürer.
3. Aşama: Tanıdık olmayan birisi odaya girer. Annenin yanına oturur ve anne ile 1-2 dk. sohbet eder ve yabancı kişi bebeğe yaklaşır ve ona oyuncak verir. Bu arada anne bebeğe görünmeden odadan çıkar.

4. Aşama: Bebek, yabancınn gelmesinden rahatsız olmaz ise yabancı kişi bebeğin oyununa müdahale olmaz. Ancak bebek rahatsız olmuş ise yabancı kişi bebeğe oyuncak vererek vb. davranışlarla rahatlatmaya çalışır. Bu yaklaşık 3 dk sürer.
5. Aşama: Anne içeri girer. Yabancı kişi odadan çıkar. Anne, tekrar bebeğin oyun davranışına devam etmesi için onu destekler. Bir süre oyun oynadıktan sonra anne, bebeğe hoşça kal der ve çıkar.
6. Aşama: Bebek, yaklaşık 3-5 dk. tek başın oyun oynar.
7. Aşama: Yabancı kişi içeri tekrar girer. 4. aşamada olduğu gibi bebeğe oyuncak vererek onu rahatlatmaya çalışır.
8. Aşama: Anne geri döner, yabancı kişi odadan çıkar ve daha sonra tekrar bir araya gelmeleri sağlanır.

Bu çalışmada bebeğin annenin varlığı, annenin yokluğu, yabancı kişiye ve oyun oynayabilme ve yeni duruma uyum sağlayabilme açısından keşfetme davranışlarına bakılmıştır. Buna göre bebeklerde gözlenen, üç tür bağlanma stili ortaya çıkmıştır. Bunlar; güvenli tipler, kaçınan tipler ve dirençli tiplerdir.

“Güvenli” bağlanan bebeklerde aşamalar bakımından şu davranışlar gözlemlenmiştir.

1. Aşama: Anne, bebek ve gözlemci birlikte odaya getirilir.
2. Aşama: Anne, bebeği yere koyar ve kendisi yakınında bir yere oturur. Bu yaklaşık 3 dk. sürer = Bebek, oyuncaklarıyla mutlu bir şekilde oynamaktadır. Ve yeni ortamı tanımaya çalışmaktadır.
3. Aşama: Tanıdık olmayan birisi odaya girer. Annenin yanına oturur ve anne ile 1-2 dk. sohbet eder ve yabancı kişi bebeğe yaklaşır ve ona oyuncak verir. Bu arada anne bebeğe görünmeden odadan çıkar. = Yabancı birinin odaya girmesinden rahatsızlık duymaz ve oynamasına devam eder.
4. Aşama: Bebek, yabancınn gelmesinden rahatsız olmaz ise yabancı kişi bebeğin oyununa müdahale olmaz. Ancak bebek rahatsız olmuş ise yabancı kişi bebeğe oyuncak vererek vb. davranışlarla rahatlatmaya çalışır. Bu yaklaşık 3 dk sürer. = Anne gittiğinde çok kısa bir süre anneyi arar ancak bir süre sonra duruma alışır ve oyun oynama (keşfetme) davranışını devam ettirir.
5. Aşama: Anne içeri girer. Yabancı kişi odadan çıkar. Anne, tekrar bebeğin oyun davranışına devam etmesi için onu destekler. Bir süre oyun oynadıktan sonra anne, bebeğe hoşça kal der ve çıkar. = Annenin gelişinden mutluluk duyar ve oyununa devam eder.

6. Aşama: Bebek, yaklaşık 3-5 dk. tek başın oyun oynar. = Bebek, annenin ikinci gidişinden rahatsızlık duyar. Oynama ve keşfetme davranışı azalır.

7. Aşama: Yabancı kişi içeri tekrar girer. 4. aşamada olduğu gibi bebeğe oyuncak vererek onu rahatlatmaya çalışır. = Yabancı içeri girdiğinde bebeğin huzursuzluk hali devam eder. Ancak bebek sakinleşir.

8. Aşama: Anne geri döner, yabancı kişi odadan çıkar ve daha sonra tekrar bir araya gelmeleri sağlanır.= Annenin tekrar geri gelişine sevinir ve anneye yönelir.

Kaçınan Tip bağlanan bebeklerde aşamalar bakımından şu davranışlar gözlemlenmiştir.

1. Aşama: Anne, bebek ve gözlemci birlikte odaya getirilir.

2. Aşama: Anne, bebeği yere koyar ve kendisi yakınında bir yere oturur. Bu yaklaşık 3 dk. sürer = Annenin varlığına ilişkin kayıtsızdır.

3. Aşama: Tanıdık olmayan birisi odaya girer. Annenin yanına oturur ve anne ile 1-2 dk. sohbet eder ve yabancı kişi bebeğe yaklaşır ve ona oyuncak verir. Bu arada anne bebeğe görünmeden odadan çıkar. = Yabancı birinin odaya girmesinden rahatsızlık duymaz ve oynamasına devam eder.

4. Aşama: Bebek, yabancı gelmesinden rahatsız olmaz ise yabancı kişi bebeğin oyununa müdahale olmaz. Ancak bebek rahatsız olmuş ise yabancı kişi bebeğe oyuncak vererek vb. davranışlarla rahatlatmaya çalışır. Bu yaklaşık 3 dk sürer. = Anne gittiğinde hiçbir tepki göstermez.

5. Aşama: Anne içeri girer. Yabancı kişi odadan çıkar. Anne, tekrar bebeğin oyun davranışına devam etmesi için onu destekler. Bir süre oyun oynadıktan sonra anne, bebeğe hoşça kal der ve çıkar. = Annenin gelişine yönelik umursamaz ve ilgisiz davranışlar gösterir.

6. Aşama: Bebek, yaklaşık 3-5 dk. tek başın oyun oynar. = Bebek, annenin ikinci gidişinden rahatsızlık duymaz.

7. Aşama: Yabancı kişi içeri tekrar girer. 4. aşamada olduğu gibi bebeğe oyuncak vererek onu rahatlatmaya çalışır. = Yabancı içeri girdiğinde bebek oyun oynamasına devam eder.

8. Aşama: Anne geri döner, yabancı kişi odadan çıkar ve daha sonra tekrar bir araya gelmeleri sağlanır.= Annenin tekrar geri gelişine dair hiçbir tepki göstermez hatta annenin ona bakmasını önlemek için başını başka yöne çevirir. Anneye yönelmez.

Dirençli Tip bağlanan bebeklerde aşamalar bakımından şu davranışlar gözlemlenmiştir.

1. Aşama: Anne, bebek ve gözlemci birlikte odaya getirilir.
2. Aşama: Anne, bebeği yere koyar ve kendisi yakınında bir yere oturur. Bu yaklaşık 3 dk. sürer = Bebek sadece anneye yönelir ve oyuncakla ve yeni çevreyle fazla ilgilenmez.
3. Aşama: Tanıdık olmayan birisi odaya girer. Annenin yanına oturur ve anne ile 1-2 dk. sohbet eder ve yabancı kişi bebeğe yaklaşır ve ona oyuncak verir. Bu arada anne bebeğe görünmeden odadan çıkar. = Yabancı birinin odaya girmesinden rahatsızlık duyar ve sakinleştirmek zaman alır. Oyun oynamaz.
4. Aşama: Bebek, yabancı gelmesinden rahatsız olmaz ise yabancı kişi bebeğin oyununa müdahale olmaz. Ancak bebek rahatsız olmuş ise yabancı kişi bebeğe oyuncak vererek vb. davranışlarla rahatlatmaya çalışır. Bu yaklaşık 3 dk sürer. = Anne gittiğinde sürekli anneyi arar ve yeni duruma alışması zor olur.
5. Aşama: Anne içeri girer. Yabancı kişi odadan çıkar. Anne, tekrar bebeğin oyun davranışına devam etmesi için onu destekler. Bir süre oyun oynadıktan sonra anne, bebeğe hoşça kal der ve çıkar. = Annenin gelişinden mutluluk duyar ancak ona yönelme davranışı yerine ağlama gibi davranışlar gösterir.
6. Aşama: Bebek, yaklaşık 3-5 dk. tek başın oyun oynar. = Bebeğin rahatsızlık durumu devam eder.
7. Aşama: Yabancı kişi içeri tekrar girer. 4. aşamada olduğu gibi bebeğe oyuncak vererek onu rahatlatmaya çalışır. = Yabancı içeri girdiğinde bebeğin huzursuzluk hali devam eder.
8. Aşama: Anne geri döner, yabancı kişi odadan çıkar ve daha sonra tekrar bir araya gelmeleri sağlanır.= Annenin tekrar geri gelişine sevinir, anneye yönelir ancak annesinin onu avutmasını ret eder.

Çalışmada, güvenli üs olarak tanımlanan anne, keşfetme davranışı olarak belirtilen de oyun oynama davranışıdır. Ainsworth da Bowlby gibi bağlanma davranışlarının (sıcaklık ve yakınlık kurma isteği vb.) donanımıyla dünyaya geldiğimizi düşünmektedir (Arbona ve Power, 2003; Bowlby, 1969; Beatsonve Taryan, 2003; Main ve Weston, 1982; Overbeek ve Vollebergh, 2003; Shemmings, 2004; Wilson ve Davenport, 2003).

Güvenli üs. Ainsworth'un özellikle üstünde durduğu kavramlardan birisi de güvenli üs'tür. Bebek, dünyayı keşfetmek ister. Bu keşif sürecinin yaşanması için de ortamdaki uzaklaşması ve araştırma yapması gerekmektedir. Bu durumda bebek bağlandığı kişiyi güvenli bir üs gibi kullanır. Yani sığınacağı bir liman gibi görür. Bu ilişki, bakım veren kişinin (annenin) bebeğe verdiği işaretlere duyarlı olması ve tutarlılığı ile ilgilidir. Bebek, çevreyi keşfederken ve sonraki süreçte geri döndüğünde veya bir ihtiyacı olduğunda bağlanma figürünün orada olduğunu bilmesi bebeği rahatlatır (Demirkan, 2006).

Ainsworth da Bowlby gibi, bağlanmayı doğuştan getirilen bir özellik olarak tanımlamıştır. Bağlanma, türe özgü davranışları içeren, motivasyonu sağlayan bir sistemdir. Bağlanma sisteminde güvenli üs görevini üstlenen anne veya bakıcı, bebeğin fiziksel ihtiyaçlarını karşılaması yanında çevreyi keşfetmesini ve tehlikelerden korunmasını sağlar. Bebek için güvenli üs, çevre keşfedileceği zaman güç alabileceğimiz bir yer, tehlike anında ise sığınılacak bir limandır hem bebeğin, bakım verene olan fiziksel yakınlığını sürdürerek, tehlikelerden korunarak; çevreyi keşfedecek ortamı oluşturur (Bowlby, 1969/1973/1980). Dört davranış örüntüsü ortaya çıkar. Bunlar; yakınlık arama ve koruma, ayrılığı protesto etme, keşfetme için bakıcıyı güvenli bir üs olarak kullanmadır (Hazan ve Shaver, 1994; Rothbard ve Shaver, 1994).

İçsel çalışan modeller. Bowlby'e göre bağlanma, beslenme, keşif gibi davranış sistemlerinin en temel işlevidir. Bağlanma sistemi, kendi içinde birçok davranış örüntüsünü oluşturur. Örneğin; çocuğun anne ile fiziksel olarak yakın olma isteği, göz kontağı kurması gibi. Bağlanma davranışları, tüm canlılar içinde vardır ancak farklılık gösterir.

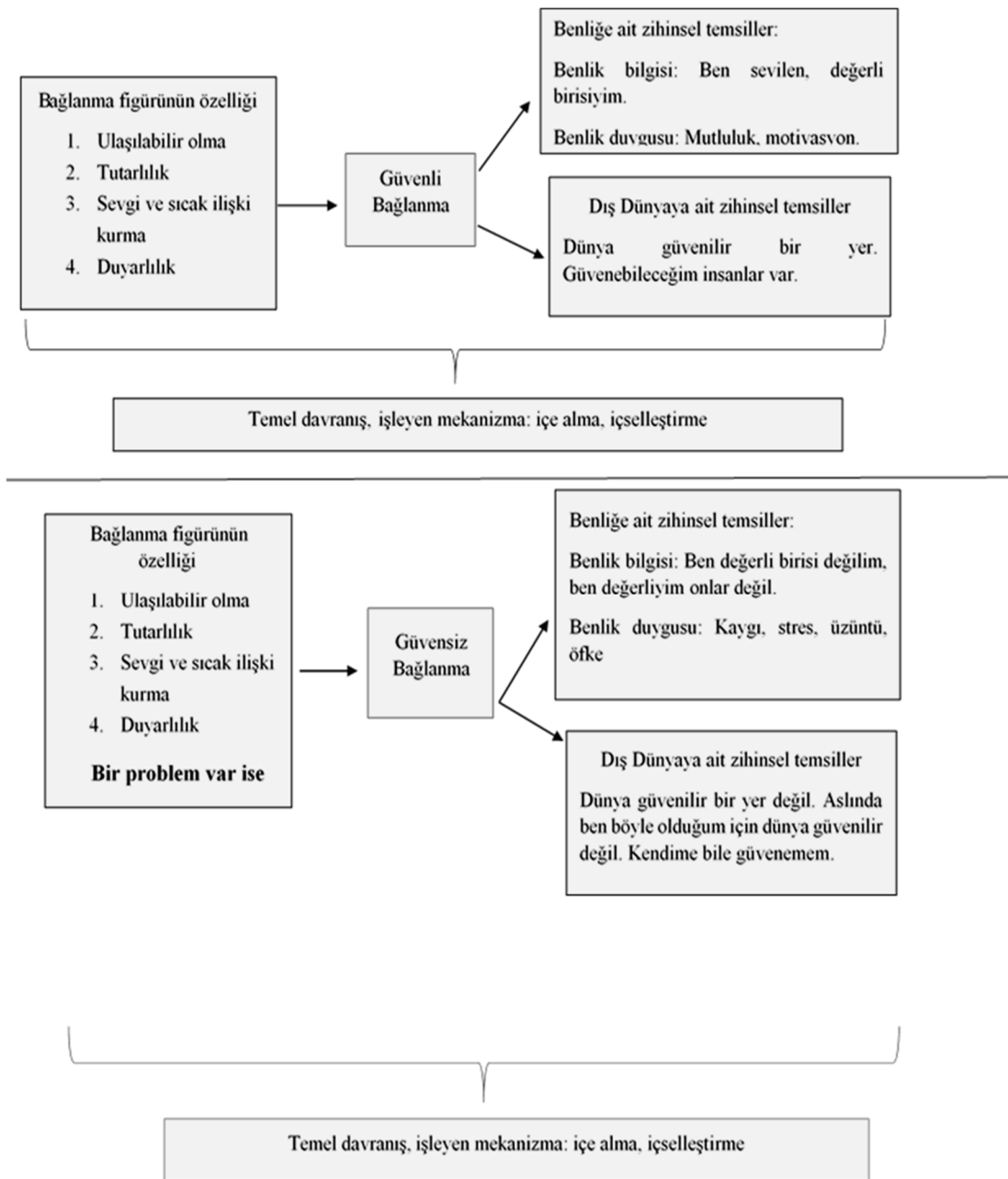
Bağlanma davranışını başlatan temel durum, kaygı ve motivasyondur. Kaygı durumunu yaşayan ya da belli bir noktaya motive olmuş olan birey, bağlanma figürüne birçok işaret gönderir. Bu noktada bu işaretleri algılayan bağlanma figürü (anne vb.) çocuğu rahatlatmalı, çocuğa güvence ve destek vermelidir. Böylece kaygı durumu ortadan kalkar ve çocuk daha özgür keşfedici davranışlarda bulunur. Sonuç olarak, bağlanma davranışı, belirsizlikle birlikte ortaya çıkar. Bağlanma stili de, bu olumsuz durumun giderilmesi için bireyin geliştirmiş olduğu stratejiler ve davranışlardır. Bu belirsizlik ortadan kalkınca, keşif davranışı artmaya başlar ve böylece öğrenme alanı daha çok genişler (Pietromanaco, 2000).

Bowlby, bağlanma sürecini, öncesini ve sonrasını bütünsel olarak ele almıştır. Bu yüzden bağlanma kavramı aslında birçok öğeyi de içinde barındırır. Bağlanma, psikik fakültelerle ilişkilidir (biliş, kişilik davranışları, kişilerarası ilişkiler vb.). Bu bağlanma

sürecinin en önemli öğelerinden birisi de içsel çalışan modellerdir. Bebek, çocuk annesi ile ilişki esnasında kendisi ve dünyaya ilişkin birçok algılamalar oluşturur. Bu algılamayı etkileyen en temel durumlar:

- Bakıcının (annenin) bebeğin veya çocuğun ihtiyaçlarına ilişkin duyarlılığı,
- İhtiyaçların giderilme süresi,
- İhtiyaçların giderilme biçimi,
- Bakıcıya ulaşılabilir olma ve
- Bakıcının (annenin) çocuğa veya bebeğe yaklaşımı, bakış açısıdır.

Bu temel durumlar doğrultusunda birey, kendisine ve dış dünyaya ilişkin bilişsel bir yapı oluşturur. İçsel çalışan model, bu etkileşimler sonucunda oluşan bağlanma temsiline örtük zihinsel parçalarıdır. İçsel çalışan modeller, iki bileşeni içinde barındırır. Bunlar; benliğe (kendi) ait çalışan modeller ve benin dışında diğerine ait çalışan modellerdir. Bu zihinsel temsiller, duyguları, davranış biçimlerini vb. birçok öğeyi etkilemektedir. Yani, zihinsel temsiller ve dolayısıyla içsel çalışan modeller, yeni yaşantıları belirleyen canlı yapılardır. Kökleri çok derinlerdedir. Bir tür benlik temsilidir (Bretherton, 1990). Bireyin bağlanma sürecinde bakıcı, bireyin ihtiyaçlarına duyarlılık göstermişse, sevgi dolu sıcak bir ilişki kurmuşsa ve bu ilişki tutarlılığı olan bir ilişkiyse birey, kendine ve diğerlerine yönelik değer verilebilir, güvenli bir bağlanma sistemi oluşturacaktır. Ancak bunun tam tersi bir durum gerçekleşmişse birey, kendisinin veya başkalarının değerli ve güvenilir olmadığı algısını oluşturur ve güvenli olmayan bir bağlanma biçimi geliştirir. Şekil 7’de içsel çalışan model işleyişi, şematize edilerek gösterilmiştir.



Şekil 7. İçsel çalışan model işleyişi.

Kaynak: Bowlby, 1973; Galanter, ve Pribram, 1960, akt. Dönmez, 1994, s.6; Pietromanaco, 2000'den araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Şekil 7'ye göre içsel çalışan model, bireyin kendisine ilişkin değerlendirmelerini, benlik değerini, özgüvenini etkiler. Çalışmalar, içsel çalışan modellerin oluşmasında genetik aktarımın etkisinin olduğunu göstermektedir (Gooden ve ark., 2000; Mikulincer ve ark., 2001; Richards ve Schat, 2011). Yapılan çalışmalar, sosyal yaşantıların ve etkileşim süreçlerinin daha etkili olduğunu göstermektedir (Main ve ark., 1985; Mikulincer ve Shaver, 2007).

İçsel çalışan modelin genel anlamda özellikleri:

- Erken yaşam deneyimlerine bağlı olarak oluşması,
- Temel olarak bağlanma ilişkisinin bir sonucu olarak ortaya çıkması,

- Sürekliliğin olması,
- Zihinsel bir temsilinin olması,
- Değiştirilebilir ancak dirençli olmasıdır.
- Bilgi işleme kuramı açısından sadece anısal belleği değil, işlemsel ve semantik belleği içermesidir.

Bowlby, içsel çalışan modellerinin süreklilik ve dirençli olma özelliği ile bu zihinsel temsillerin sonraki ilişkilere yön vereceğini belirtmektedir (Bowlby, 1973). Erken bağlanma ilişkileri daha sonraki zaman dilimlerinde kişilerarası ilişkiler için bir davranış tipi oluşturmaktadır. İçsel çalışan modellerine yöne veren temel unsur, bireyin korunma davranışının sağlanması ve keşif davranışının (öğrenme, araştırma vb.) desteklenmesidir. Burada da en etkili yol açık iletişim ve bakıcının duyarlılığıdır.

Yetişkin Bağlanma Stilleri

Bartholomew (1990)'e göre, erken bağlanma ilişkileri sonraki ilişki kalıpları, davranış biçimi için bir temel oluşturmaktadır. Wearden ve ark. (2008), üniversite öğrencileri ile yürüttükleri çalışmada, üniversite öğrencilerinin bağlanma figürleri ve ebeveyn bakımları ile bu kendi ve kendi dışındakilere diğerlerine ilişkin temel tutumlarını ve zihinsel temsilini incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarında, sevgi dolu ve sorumluluk sahibi ailelerin çocuklarının kendilik ve kendi dışındakilere olumlu bir tutum ve zihinsel temsil oluşturdukları ve kaygılı bağlanma biçiminde ise; olumsuz tutum geliştirdikleri görülmüştür. Çalışmanın sonucunda bağlanma figürleri ve ebeveyn bakımlarının, kendilik hakkında inançlarla ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Çalışmanın sonuçları erken bağlanma biçimlerinin yaşamın ilerleyen sürecinde bir davranış biçimi ve tutumu oluşturduğunu kanıtlamaktadır. Bireyin erken bağlanma sürecinde oluşturduğu stil yetişkinlikte de kişilerarası ilişkilerde birçok alana transfer edilmektedir. Bu alanlar, çalışma hayatı, arkadaş veya eş seçimi gibi alanlardır. Nitekim Aydın (2002)'in yapmış olduğu çalışmada korkulu bağlanma stiline sahip bireylerin yakınlık kurmada ve çalışma yaşamında daha çok güç gereksinimi duyduklarını ve daha az sosyal destek aldıklarını göstermesi de bunu bir ölçüde destekler niteliktedir.

Çocuk bağlanma davranışı ile yetişkin bağlanma davranışı arasında farklılıklar vardır. Çocuk veya bebek, bağlanma sistemi adı altında ihtiyaçlarının giderilip giderilmediğinin farkında değildir. Bunu ilkel mekanizmalarla bilinçaltında içselleştirir. Ancak yetişkinler bağlanmaya yönelik ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmadığının farkındadır. Yani biliş üstü durumdadır. Bebek veya çocuk, güvende hissetmek için fiziksel yakınlık aramak ile birlikte

yetişkinlikte bireyin güvende hissetmesi için bağlanma figürü ile yakınlık kurabileceğini bilmesi yeterlidir. Bununla birlikte yetişkinlik döneminde bağlanma iki tarafın da birbiri için gerektiğinde güvenlik ihtiyacını sağlayabilecek şekilde etkileşimsel olmasıdır (Erdoğan, 2007). Bir diğer fark ise; çocukluk döneminde ebeveynin üstlendiği görev, yetişkinlik döneminde biçim olarak dönüşerek bir partner, eş ve arkadaşına dönüşebilir. Böylece çocukluktaki tüm bağlanmaya ilişkin süreç, yetişkinlik dönemine aktarılmış olur (Yücel, 2014, s.21). Yetişkinler, içsel çalışma modelini çocukluk ve ergenlikten aktarır. Bebekler, içsel çalışma modeli ile doğmaz. İlk bilişsel şemaları ile harekete eder ve öğrenirler. Yetişkinlerin içsel çalışma modeli olgunlaşmıştır. Değiştirme kapasitesine sahiptir. Ergen ve çocuklarda henüz böyle bir kapasite oluşmamıştır (Allen ve Rhoades, 2008). Tablo 4’de, yetişkinlerin bağlanma stilleri ile çocukların bağlanma stilleri arasındaki farklılıklar açıklanmıştır.

Tablo 4

Yetişkin Bağlanma Stilleri İle Çocuk Bağlanma Stilleri Arasındaki Nitelik Yönünden Farklılıklar

Bağlanma Karşısında Yetişkinin Zihin Durumu	Çocuğun Yabancı Durumda Gösterdiği Davranışlar
<p>Güvenli/Özerk</p> <p>Tutarlıdır, yardımlaşmacı konuşur. Bağlanmaya önem verir; ilişkiye tarafsız yaklaşır. Deneyimin iyi ya da kötü olmasına bakmaksızın bağlanma ile ilgili deneyimlere dair betimlemeler ve değerlendirmelerde tutarlıdır.</p>	<p>Güvenli</p> <p>Ayrılma öncesi olaylarda çocuk ilgi ile odayı ve oyuncakları keşfeder. Ayrılma sırasında ebeveyni özlediğini ifade eden tepkiler verir, genellikle ikinci ayrılımda ağlar. Ebeveyni yabancıya tercih eder. Ebeveyni genellikle fiziki temas göstererek heyecanla karşılar. Bu temasın bir kısmı ikinci yeniden birleşmede de söz konusudur; fakat yatıştır ve oyuna geri döner.</p>
<p>Kayıtsız</p> <p>Tutarsızdır. Bağlanma ile ilgili deneyimleri ve ilişkileri kayıtsızdır. Anlattığı hikâyelerle çelişen veya desteklenmeyen genelleme ve betimlemelerle normalleştirir. Ayrıca anlatılanlar nicelik kuralını ihlal edecek kadar kısadır.</p>	<p>Kaçınmacı</p> <p>Ebeveynden ayrılırken ağlayamaz. Yeniden birleşmede ebeveyni görmezden gelir ve ondan uzak durur. Yakınlık veya temas aramaz ya da çok az ister, endişeli veya kızgın değildir. Ebeveyne karşı duygusuzdur. Süreç esnasında oyuncaklara veya ortama odaklanır.</p>
<p>Kaygılı</p> <p>Tutarsızdır. Geçmişteki bağlanma ilişkileri ve deneyimlerinden endişeli olup, konuşurken kızgın, pasif ya da korkak olabilir. Cümleler genellikle çok uzun, gramer bakımından karışık ya da anlamsız kullanımlarla doludur. Konuşmalar genellikle nicelik kurallarını ihlal edecek şekilde uzundur.</p>	<p>Dirençli</p> <p>Ortamı keşfetmeye önem vermez veya ayrılma öncesinde bile endişeli ve tedbirdir. Süreç boyunca ebeveyni düşünür, kızgın ve pasif görünür. Sakinleşemez ve ebeveynle bir araya geldiğinde rahatlar ve genellikle ebeveyne odaklanıp ağlar. Ebeveynle bir araya gelişinden sonra ortamı keşfetmeye geri dönemez.</p>
<p>Çözümsüz / Düzensiz</p> <p>Kayıp veya tecavüz gibi konular tartışılırken, bireyin söylediklerinde ya da düşüncelerinde ciddi suçmeler olur, örneğin, birey ölmüş birinin fiziksel anlamda hala yaşadığına veya bu kişinin bir çocukluk düşüncesi ile ölmüş olduğuna inandığını gösterebilir. Birey uzun bir sessizliğe veya övgü dolu bir konuşmaya dalabilir.</p>	<p>Düzensiz</p> <p>Ebeveynin yanında çocuk düzensiz ve / veya şaşkın davranışlar gösterir, geçici olarak nasıl davranacağını bilemez haldedir; örneğin elleri havada kalacak şekilde kendinden geçmiş bir halde donup kalıp ebeveynin gelişiyile hareket edebilir, yüzükoyun yatıp yere kapanabilir, ağlarken ebeveyne sıkıca sarılıp bakışları donmuş bir halde kalabilir.</p>

Kaynak: Yücel, 2014, s.48

Tablo 4'e göre, bağlanma stillerinde içerik olarak aynı ve ortak temalar varken nitelik olarak farklı davranışlar sergilendiği anlaşılmaktadır.

Bağlanma kuramı ile ilgili çalışmalar 1940'lı yıllardan beri sürmekte olsa bile yetişkin bağlanma stili ile ilgili çalışmalar bunun devamı olarak 1980'li yıllarda başlamış ve önemini

arttırarak devam etmektedir. Yetişkin bağlanma stilleri ile ilgili çalışmalar Hazan ve Shaver'in yapmış olduğu çalışmalarla sistematik bir biçim kazanmıştır. Hazan ve Shaver (1987), yetişkin bağlanma stillerini üçlü bir model üzerinden (güvenli, kaygılı/kararsız ve kaçınan bağlanma) tanımlamışlardır. Ainsworth'un sınıflandırmasının bir devamı olarak bu bilgileri, romantik ilişkilere uyarlamışlardır.

Dörtlü bağlanma stili. Bartholomew ve Horowitz 'in (1991) dörtlü bağlanma modeli üçlü bağlanma modeline göre daha da geliştirilmiştir. Bu modelde olumlu, olumsuz benlik ve başkaları modeli yer almaktadır. Modelde, güvenli, saplantılı, kayıtsız ve korkulu olmak üzere dört bağlanma boyutundan bahsedilmektedir. İçsel çalışan model kavramından yola çıkarak oluşturulan bu model, tablo 5'de verilmiştir (Bartholomew ve Horowitz, 1991).

Tablo 5

Bağlanma Boyutu

	Benlik Algısı Olumlu	Benlik Algısı Olumsuz
Olumlu (İnsana Dönük Olma)	Güvenli	Saplantılı
Olumsuz (İnsandan Uzak Durma)	Kayıtsız	Korkulu

Dörtlü bağlanma stilinde bireyin davranışlarında gözlemlenen temel unsur, insana dönük olma ya da olmama, bağımlı veya bağımsız ilişki geliştirmedir. Buna göre;

Güvenli bağlanma stiline sahip olan birey, insanlarla etkileşim kurabilen, etkili problem çözme becerisine, ideal benlik ile gerçek benlik arasında farkındalığa sahip olan, kendisinin ve diğer insanların güvenilir olduğuna inanan, yardım eden ve gerektiğinde yardım alabilen, psikolojik sağlamlığı yüksek olan kişilerdir. Bu kişilerin kendilerine saygısı yüksektir. Benlik boyutu ve başkaları boyutu da olumludur. Duyarlılığı yüksek ve tutarlı davranışlar sergileyen kişilerdir. Üniversite öğrencileri arasında yapılan bir çalışmada, güvenli bağlanma stilindeki öğrencilerin daha çok çözüm odaklı problem çözdükleri, planlama becerilerini çok kullandıkları görülmektedir (Terzi ve Çankaya, 2009) .

Kayıtsız bağlanma stiline sahip olan birey, insanlarla yüzeysel ilişkiler kuran, derin ilişkiler kurmaktan kaçınan, kendilerine ilişkin olumlu benlik algısına sahip iken başkalarına yönelik olumsuz bir algısı olan kişilerdir. Bu kişiler, hayal kırıklığı yaşamaktan tedirgin oldukları için sosyal temas ve yakınlık kurmak istemezler. Bağımsızlığa fazlaca düşkünlüdürler. Kurulan yakın ilişkilerin çok önemli olmadığına inanırlar. Bu düşünme biçimi yaşamın diğer alanlarına da yansır.

Saplantılı bağlanma stiline sahip olan birey, kendilerine ilişkin benlik değerini oluşturmak için başkalarına bağımlıdır. Kendilerinin değersiz ve önemsiz olduğunu düşünürler. Bu bağlanma stiline sahip bireyler, kendilik değerlerini sağlamak için başkalarının onayına ve takdirine ihtiyaç duymaktadır. Daha çok bağımlı ilişkiler geliştirirler.

Korkulu bağlanma stiline sahip olan birey, kendilerine ilişkin benlik değeri oluşturmak için başkalarına ihtiyaç duyarlar. Sosyal temas yakın ilişki kurmak isterler. Ancak hayal kırıklığına uğramaktan korktukları için yakın ilişkilerden de uzak dururlar. Üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmada, korkulu bağlanma özelliği gösteren öğrencilerin problem çözme olarak kaçınma odaklı başa çıkma tarzları kullandığı ölçülmüştür. Bu sonuç, korkulu bağlanmanın kaçınma ile ve insanlardan uzak olma ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Terzi ve Çankaya, 2009) .

Dörtlü bağlanma stiline insana dönük olmayı ya da olmamayı; yakın ilişki kurma, yakın ilişkiden kaçma ve ilişkilerde bağımlı ve bağımsız ilişki oluşturmayı bağımlılık boyutları olarak açıklanabilir. Buna göre dörtlü bağlanma stiline göre yüksek düzeyde bağımlılık, insana dönük olmayı, benlik değerini insanlara göre oluşturmayı ve onay alma gereksinimini içermektedir. Düşük bağımlılık ise; başkalarının onayını, görüşünü dikkate almamayı içermektedir. Yakınlıktan kaçınma ise, insanlardan uzak olma isteği, yakın ve uzun süreli ilişkiler oluşturamamadır. Buna göre korkulu ve kayıtsız bağlanma stillerinde insandan uzak olma yani yakınlıktan kurmaktan kaçınma vardır. Ancak bağımlılık boyutunda farklılaşmaktadır. Kayıtsız bağlanmada birey bağımlılık boyutunda bağımsızdır. Korkulu bağlanmada ise aslında bağımlıdır yani sosyal temas kurmak istemektedir. Saplantılı ve korkulu bağlanma biçimlerine sahip olan kişiler, ilişkilerinde başkalarına bağımlıdır. Fakat saplantılı bağlanmada yakınlık kurmada bağımlı olması yönüyle birbirlerinden farklılaşmaktadır. Saplantılı bağlanma biçiminde bireyler olumlu benlik değerinde başkalarına bağımlıyken insanlarla yakın ilişki kurma içerisindedir. Saplantılı bağlanma biçiminde birey, sosyal destek almaya hazırdır hatta buna tamamıyla ihtiyaç duyar. Güvenli bağlanma stiline birey, gerektiğinde sosyal destek alabilir ve gerektiğinde sosyal destek de verebilir. Nitekim hemşireler ile yapılan bir çalışmada güvenli ve saplantılı bağlanma özellikleri gösteren hemşirelerin stres yaşadıkları zamanda sosyal destek istedikleri görülmüştür (Caldwell ve ark., 2006; Hawkins ve ark., 2007). Buna karşın korkulu ve kayıtsız bağlanan hemşirelerin ise stres yaşadıklarında sosyal destek istemedikleri gözlenmiştir. Araştırmanın sonuçları modelin bilgileri ile paralellik göstermektedir. Yine üniversite öğrencileri ile yapılan bir çalışmada

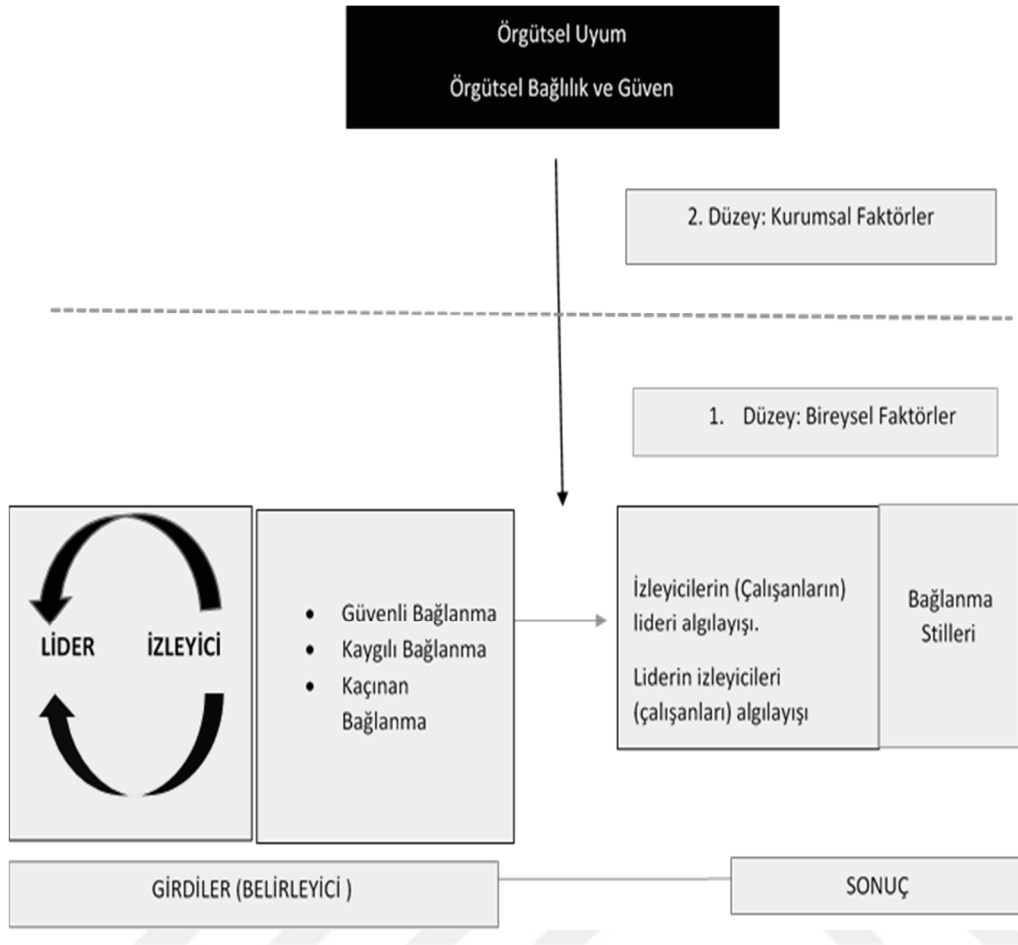
korkulu ve kayıtsız bağlanan bireylerin sosyal desteğe daha az başvurduklarını göstermektedir (Lopez ve ark., 2001).

Bağlanma Stilleri, İş Yaşamı ve Liderlik

Bağlanma stilinin yaşamın birçok alanına transfer edildiği görülmektedir (Ainsworth ve Parkes, 199; Scrima ve ark., 2015). Richards ve Schat (2011), bağlanma stillerinin, çalışma hayatına yansımaları bireydeki keşfedici davranış ile açıklanabileceğini söylemektedir. Araştırmalar, bağlanma stillerinin çalışma ortamındaki önemini vurgulamaktadır. Kurumsal verimliliğin ve etkililiğin bağlanma ilişkileri ile şekillendiğini ve bağlanma stillerinin kuruma işleyişini açıklayan bir temel olarak nitelendirildiğini göstermektedir (Bass, 1990; Hazan ve Shaver, 1994; Yukl, 1998).

Bağlanma teorisine baktığımızda erken çocukluk yaşantılarının sonucunda oluşan içsel çalışan modellerin (zihinsel temsiller) imgesel yolla aktararak yaşamımızda yer aldığını görmekteyiz. Birey aslında yaşamının her zamanında, alanında anne-çocuk ilişki biçimini, güvenli üssünü aramakta ve yaşantılarına göre yerine geçen öğelerle yerleştirerek bu kavramları yaşamaktadır. Örneğin; birçok çocuk için güvenli üs, bağlanma figürü anne iken; ilerleyen zamanlarda bu güvenli üs ve bağlanma figürü; eş, öğretmen, yönetici veya lider olabilmektedir. Bununla beraber, çocuklukta merak, öğrenme ve keşfetme davranışını geliştiren oyun oynama ve araştırma sonraki zamanlarda okul, işyeri yani çalışma alanı olabilmektedir. Bu doğrultuda lider-izleyici arasındaki ilişkiyi incelersek; çocuklukta anne-baba arasındaki geliştirilen ilişki biçimi daha sonra lider (anne-baba 'otoriteyi temsil ettiği için'), izleyici (çocuk 'yönlendirilen') ilişkisi biçimine dönüşmektedir (Popper ve Mayselless, 2003). Yöneticilerden beklenen kurum çalışanlarının yaratıcılık ve kişisel gelişimi teşvik etmeleridir. Bu yönüyle liderler, çalışanları için bir güvenli üs kavramı yerine geçer. Çalışanlar için çalışma ortamının sıkıntılı zamanlarda rahatlatıcı ve duyarlı olması, problemlerin çözülebilmesi çalışma ortamının çalışanlar için, güvenli sığınak kavramı yerine geçmektedir (Mayselless, 2010). Nitekim Freud de lideri bir baba temsili olarak açıklamıştır.

Černea ve ark. (2018), çalışmasında insan kaynakları ile bağlanma stilleri ve liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi şekil 8'de kavramlaştırmıştır.



Şekil 8. İş yaşamında bağlanma stilleri ve liderlik stilleri arasındaki ilişki.

Kaynak: Černea ve ark., 2018, s.278-282’den arařtırmacı tarafından derlenmiřtir.

Şekil 8’e baktığımızda lider ve izleyici arasındaki ilişkinin temelinde bağlanma stilleri vardır. Bağlanma stillerine göre 1. Düzeyde çalışanların lidere yönelik algıları, liderin de çalışanlara yönelik algıları oluşmaktadır. Bu algılamaya göre 2. Düzeye geçilmekte organizasyonel davranış sonucunda örgütsel uyum, güven ve bağlılık olumlu veya olumsuz olarak oluşmaktadır. Kavramsal modelde, kurum içinde yenilikçi davranışlar, planlama ve organizasyon işlemleri, örgüt içinde etkili çalışma becerileri vb. birçok öge lider ile izleyici yani çalışan ile işveren (yönetici) arasındaki algılama kurulan iletişim ile ilişkilidir. Bu ilişki biçimini belirleyen temel unsurlardan birisi de bireyin zihinsel temsillerini oluşturan bağlanma biçimleridir. Şekle göre kurumsal uyum, güven, başarı özelden genele, içten dışa doğru ilerlemektedir.

Kim ve Shin (2018) araştırma sonucunda, eğitim yöneticilerinin bağlanma stilleri ile öfke ve öfke ifade tarzları arasında ilişki olduğunu bulmuştur. Elde edilen bulgulara göre, korkulu, kayıtsız, saplantılı bağlanma stiline sahip yöneticilerin sürekli öfke düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Öfke kontrol ile güvenli bağlanma arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanırken, korkulu bağlanma ile öfke kontrol arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu araştırma sonucu da güvenli bağlanma stiline sahip liderlerin (yöneticilerin) öfkelerini ifade etmede daha kontrollü olduklarını, saplantılı, korkulu bağlanma stiline sahip bireylerin öfkelerini dışa doğru, kayıtsız bağlanma stiline sahip yöneticilerin ise öfke duygusunu daha çok içe yansıtarak çok fazla duygularını göstermediklerini açıklamaktadır.

Mayselless (2010), farklı bağlanma stilleriyle liderlik ilişkilerinin özelliklerinin tanımlanmasında; güvenli bağlanma stiline sahip liderlerin sosyal ilişkilerinde, başkalarına güvenebilme ve diğerlerine karşı duyarlılığı olabilme becerisine sahip olduğu bunun yanı sıra özgüveni yüksek, empatik ve insana dönük olduklarını belirtmiştir. Böyle bir liderle birlikte çalışanların takdir edildikleri, kurumsal güvenlerinin yüksek oldukları, sosyal girişimlere dair adımlar attıkları görülmektedir (Mikulincer ve Shaver, 2010). Bu çalışma ortamı, çalışanların kuruma ilişkin güvenlerinin yüksek olduğunu ve kurumsal uyumu da beraberinde getirdiğini ve kurumun kurumsal verimliliğini arttırdığı yönde açıklanmaktadır (Davidovitz ve ark., 2007; Popper ve Mayselless, 2003). Kaygılı bağlanma stiline sahip liderlerin, çalışanlarının gereksinimlerine duyarsız oldukları daha çok benmerkezci davranarak kendi duygu ve ihtiyaçlarına öncelik verildiği görülmektedir. Bu liderlerin daha çok onay almak istedikleri ve eleştiriyi pek kabul etmedikleri anlaşılmaktadır. Kaçınma tarzına sahip olan liderlerde çalışanlara karşı duyarsız ve umursamaz davrandıkları görülmektedir. Her iki bağlanma stiline de bu bağlanma stilleri ile çalışan çalışanların iş stresinin yoğun, akademik benlik algılarının düşük olduğunu, kurum içinde kişilerarası ilişkilerde daha çok savunma mekanizması kullandıklarını göstermektedir. Bu sonuç olarak lider-izleyici olarak kurum içinde işlevsiz ve elverişsiz bir ortam oluşturmaktadır (Davidovitz ve ark., 2007).

Güvenli bağlanma stiline sahip bir liderle çalışan çalışanların, kurumsal güvenlerinin yüksek olması, özerk ve girişimci davranışlarının destekleniyor olması beklenir (Bowlby, 1988; Collins ve ark., 2004; Simmons ve ark., 2009). Özerk ve girişimci davranışı yüksek olan bir kurumda da yenilikçi fikirlerin yüksek olması beklenmektedir (Baer ve Frese, 2003; Kark ve Carmeli, 2009).

Binghamton (2006) çalışmasında güvenli bağlanma stiline sahip olan liderler ile güvenli olmayan bağlanma stiline sahip liderler arasında saygı, görev paylaşımı ve sosyal olma değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; güvenli bağlanmada sosyal olma güvensiz bağlanmaya göre yüksek düzeyde çıkmıştır. Bunun yanı sıra takım üyeliği olma ve görev paylaşımı noktasında da anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bağlanma ile ilgili yapılan bir diğer çalışmada, kaygılı bağlanma biçimine sahip olan liderlerin öfke ifade tarzlarında oldukça kontrolsüz ve problem çözme becerisi bakımından da etkisiz olduğu görülmektedir (Mikulincer ve Shaver, 2005). Kaygılı bağlanma stiline sahip bireylerin, müdahaleci ve kontrol edici oldukları görülmüştür. Kurumsal ilişkilerinde ve yönetici olarak değerlendirilmelerinde insana bağımlıdır ve sürekli onay alma gereksinimi duymaktadırlar. Bu yüzden eleştirilere karşı çok hassastırlar. Çalışanlarıyla iletişim halindedir. Ancak bu ilişki daha çok müdahaleci ve emredicidir (Feeney ve Collins, 2004). Kurumsal çalışmaların değerlendirilmesinde uzmanlık ve yetkinlik belirsizdir. Bu durum çalışanların lidere fazla güvenmemelerine yol açmaktadır (Pieterse ve ark., 2010). Böylece, kaygılı bir bağlanma stiline sahip bireylerin fikir üretimini engelleyeceği düşünülmektedir. Kaygılı bağlanma stiline sahip olan birey, normlara bağımlıdır. Bir yönetici olarak inisiyatif alma yetkisini kullanmaz. Üstleri tarafından onay alma gereksinimi önem kazanmaktadır (Clark ve Aragon, 2013; Lepak ve Snell, 1999). Bu stile sahip olan liderler, resmi kararlar üzerinde kontrol sahibidir, görev odaklıdırlar. Çalışanları bu doğrultuda çalıştırmaya çalışır ancak davranışları tutarsızdırlar. Özerkliği istemekle birlikte bununla ilgili her türlü girişime farklı tepkiler gösterir (Amabile, 1996; Feeney ve Collins, 2004; Çerne ve ark., 2014; Mumford ve ark., 2002; Rank ve ark., 2009).

Kaçınan (Kaçınan) bağlanma stiline sahip bir lider genellikle çalışanlara düşük destek sağlar, çünkü yüksek kaçınma düzeyine sahip bireyler bağımsızlıklarına ve özgüvenlerine daha fazla değer verirken ilişkileri nispeten önemsiz olarak görürler (Collins ve Feeney, 2000). Çalışanlar, liderlerine güvenmeyeceklerini veya güvenemeyeceklerini algılayabilir (Mikulincer ve Shaver, 2003). Bu durumda bireyler arasında düşük performansla sonuçlanan yüksek bir belirsizlik düzeyi ve belirsiz bir şekilde iletilen hedeflerle oluşacaktır (Çerneve ve ark., 2014; Maysesless, 2010). Çalışma ortamında kurumsal olarak bir duygu yoktur. Kaygılı bağlanan liderler ise kaçınan bağlanma stiline sahip liderlere göre, fikir üretimini destekleyici tavırlarda bulunabilmektedir (Davidovitz ve ark., 2007; Maysesless, 2010).

Yapılan çalışmalar özellikle insana odaklı kurumlarda çalışanların lidere ilişkin algılarının, kurum içinde çalışanların ve yöneticilerin bağlanma ilişkilerinin kurumların verimliliğini etkilediğini göstermektedir (Baer ve Frese, 2003; Somech ve Drach-Zahavy, 2013). Bir keşfetme davranışı olarak kurum içindeki bireyler, yeni fikirler üretmek, bunu paylaşmak isterler. Liderin buna ilişkin tavır ve tutumu kurumsal başarı ve uyumun temel unsurunu oluşturmaktadır.

Güvenli bir bağlanma stiline sahip liderler, çalışanlarına yönelik katı kurallar oluşturmadıkları gibi yeni fikirleri de desteklemektedir. Lider, çalışanın kurum içinde kapasitesini gerçekleştirebileceğine dair algı oluşturmaktadır (Hinojosa ve ark., 2014; Lynch, 2013). Kurum içinde birey kendini güvende psikolojik olarak rahat hissetmektedir (Lepak ve Snell, 2002; Meyer ve Maltin, 2010). Güvenli bağlanma stiline sahip bireyler, uzmanlığı, her türlü gelişimi destekler. Yapılan hatalı deneyimlemeleri bir fırsata dönüştürür. Kurallar açık ve net konur çok nadir cezaya dayalı yaptırım uygular (Choi ve ark., 2009).

Kaygılı bağlanan liderlerde çalışma arzusu ve iyi performans gösterme isteği vardır. Ancak takdir edilmeme, beğenilmeme konusundaki düşünceleri onların çalışma biçimini etkilemektedir. Bu tarz liderler, çalışanlarını sürekli izler ve kontrol etme süreci abartılı ve müdahaleci olur (Feeney ve Collins, 2004).

Kaçınan liderlik stiline sahip olan liderler ise çalışanlarına rehberlik yapma konusunda yetersizdir ve uzaktır (Kafetsios ve ark., 2014).

Bağlanma Stilleri, Sınıf Öğretmeni Arasındaki İlişki

Bowlby (1988), bağlanmayı, tutarlılığa ve duyarlılığa dayalı olarak gelişen bir duygusal bir ilişki olarak tanımlar. Yapılan çalışmalar, güvenli bağlanan yetişkinlerin güvensiz bağlananlara göre çocuklarının ihtiyaçlarına daha duyarlı davrandığını ve daha olumlu bir tutum sergilediğini göstermektedir (Crowell ve Feldman, 1988). Yetişkin-çocuk ilişkisi etkileşim içinde gerçekleşen ve öğrenilen bir süreçtir. Çocuk bir süre sonra yetişkinin duygularıyla ve davranışlarıyla hayata bakar. Öğretmen-öğrenci ilişkisi de bu etkileşim sürecinin en yoğun ve etkili yaşandığı bir yerdir. Pianta, Steinberg ve Rollins (1995) öğretmen-öğrenci ilişkisini sıcaklık, yakınlık ve iletişime dayalı olarak tanımlamaktadır. Bu ilişki, tutumları da içermekte ve benlik algısı, okul uyumu gibi birçok kavramla bağlantılı olmaktadır. Çalışmalar, öğretmen ve öğrenci arasındaki ilişkinin öğrencilerin okul uyumu ve sosyal-davranışsal uyum gibi önemli noktalarda etkisi olduğunu göstermektedir (Baker ve ark. 1997; Fisher ve Cresswell, 1999). Araştırmacılara göre, öğretmen-öğrenci ilişkilerini

etkili kılan nitelikler sevgi (Poenaru ve Sava, 1998), olumlu tutum (Elmore ve LaPointe, 1975), bilgi ve öğretim süreçlerinin iyi bilinmesi (Van Manen, 1991), öğretmenlerin duyarlılığı ve motivasyonudur (Thweatt ve McCroskey, 1996). Bu temel özelliklerden birisinin eksik olması öğretmen-öğrenci ilişkisini olumsuz yönde etkilemektedir (Wanzer ve McCroskey, 1998; Brattesani, Weinstein ve Marshall, 1984). Sava (2001), öğretmen ilişkilerinin niteliğinin öğrencilerin okul uyumunu etkileyerek ve dolaylı olarak psikosomatik belirtilerle ortaya çıkabileceğini belirtmektedir. Sağlıklı, sıcak ve sevgi dolu bir ilişki geliştiremeyen öğretmenlerin öğrencilerinde psikosomatik şikâyetlerin (Mide ağrısı, bulanma, baş ağrısı gibi) ve gerileme (yaşının gerisinde davranışta bulunma) davranışlarının daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Kaygı, stres ve depresyon düzeyi yüksek olan öğretmenlerin öğrencileriyle ilişkilerinde duyarsız oldukları, öğretme sürecinde etkili olamadığı, öğrencilerden gelen geri bildirimlere kapalı oldukları, etkili iletişim kuramadıkları ve sınıf yönetiminde başarısız oldukları görülmüştür. Bu tarza sahip öğretmenlerin öğrencilerindeki okul uyumu düşük düzeyde çıkmıştır (Bakewell, 1988; Kyriacou ve Sutcliffe, 1978; Lewis, 1999; Milstein ve Golaszewski, 1985; Watts ve Short, 1990; Yoon, 2002).

Bağlanma stilleri bu anlamda ilişki sürecini, problem çözme becerisi gibi birçok kavramı etkilemektedir. Bundan dolayı öğretmenlerin sahip olduğu bağlanma stilleri öğrencinin okula, sınıfa ve hatta yaşama dair bakış açısını, tutumlarını etkileyebilmektedir. Nitekim yapılan bazı çalışmalarda erken bağlanma stillerinin sonraki süreçlerde olumlu ve ya olumsuz yaşantılarla değişebileceğini göstermektedir. Affizal ve Sahak (2009)'un okul öncesi ve ilkökul eğitim çağındaki çocuklarla yapmış olduğu çalışma bu bilgiyi doğrular niteliktedir. Affizal ve Sahak (2009), güvensiz bağlanma stiline sahip olan bir grup çocukla 10 hafta boyunca grup çalışması temelli bir piko-eğitim çalışması yapmıştır. Grup çalışmalarını güvenli bağlanma stiline sahip yetişkin figürü ile gerçekleştirmiştir. Çalışmanın sonunda çocukların bağlanma kavramları ile ilgili algıları olumlu yönde değişmiş olup içsel çalışan modelleri güvenli bağlanma biçiminde değişmiştir. Bu çalışma ile bağlanma stillerinde çevresel faktörlerin çok önemli olduğu ve yetişkin figürünün ne kadar önemli olduğu anlaşılmaktadır. Sınıf öğretmenleri bu süreçte çok önemli bir etkiye sahiptir. Sınıf öğretmenin tavır ve tutumu doğrudan öğrencilere yansıtılabilmekte ve etkileyebilmektedir. Kennedy ve Kennedy'ye (2004) göre, kaçınma bağlanma stiline sahip öğretmenler, öğrencileri ile ilişkilerinde uzak durdukları, öğrencilerin ihtiyaçları doğrultusunda duyarlılıklarının yetersizdir. Kuhar ve ark. (2018), araştırmalarında 226 sınıf öğretmenine 7-12 kişilik gruplardan oluşan, 90 dakikalık okulda disiplin sorunları hakkında münazara yaptırılmıştır.

Çalışmanın amacı, güvenli ve güvensiz bağlanma stiline sahip olan öğretmenlerin münazarayı nasıl gerçekleştirdikleri ve kendilerini nasıl ifade ettiklerini ölçmektir. Kaygılı bağlanma sürecine sahip olan öğretmenlerin münazarada kendini ifade etmede zorlandığı ve kendisi hakkında olumsuz değerlendirmelerinin yoğun olduğu görülmüştür. Kaçınan bağlanan öğretmenlerin ise münazaraya fazla dâhil olmadıkları gözlenmiştir. Bu anlamda güvensiz bağlanan öğretmenler, öğrencileri ile etkileşimlerin de yetersiz oldukları için öğrencileri hakkında gerçekçi olmayan beklentilere sahiptirler. Genellikle sınıf içinde statükocu bir iletişim ve sınıf yönetimi anlayışı göstermektedirler. Kaygılı bağlanma stiline sahip öğretmenler ise öğrencilerle daha çok iletişim kurarlar ve onların ihtiyaçlarına daha çok cevap verirler. Ancak sınıf yönetimi açısından baktığımızda kuralların uygulanmasında tutarsızdır. Tepkiler belirsizdir. Bu stile sahip öğretmen, aralıklı olarak öğrencilerin ihtiyaçlarına göre uyarlanabilir ve öğrencilere dâhil olabilir. Ancak bu bağlanma stiline sahip öğretmen, bağımlı, pasif saldırgan, endişeli ve kriz yönetimi bakımından başarısız öğretmenlerdir. Kaygılı bağlanma stiline sahip olan öğretmen farkında olmadan kendisi gibi bağlanma davranışları gösteren öğrenciyi destekleyebilir ve bu olumsuz davranışın pekişmesine yol açabilir. Kaçınan bağlanma stiline sahip öğretmenler, kaygılı bağlanma stiline sahip olan öğrenciyi daha az destekleyebilir. Bu öğrenciler sınıf içinde daha az kabul görürler. Güvenli bağlanma stiline sahip olan öğretmen olumlu destekleyici iletişimi ile kaygılı veya kaçınan bağlanma stiline sahip öğrencilerle sınıfın içine sokabilir. Böylece bu tarz öğrenciler, olumlu bir benlik temsili kazanabilirler (Kennedy ve Kennedy, 2004).

Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

İran'da devlet okullarında çalışan evli kadın sınıf öğretmenleri ile yapılan çalışmada, öğretmenlerin bağlanma stilleri ile duygusal zekâ ve evlilik doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmaya göre; duygusal zekâ, evlilik uyumu ve bağlanma stilleri arasında pozitif korelasyon bulunmuştur. Regresyon sonuçlarına göre; bağlanma stilleri evlilik uyumu ve duygusal zekâyı %45 varyansı açıklamaktadır (Abbasi ve ark., 2016).

Hazan ve Shaver (1994) araştırmaları sonucunda, güvenli bağlanan kişilerin aşk ilişkilerinde mutluluk düzeyinin yüksek olduğunu, ilişkiden daha fazla doyum aldıklarını; kaygılı / kararsız bağlanma stiline sahip bireylerin ilişkilerinde gergin ve saplantılı olduğunu; kaçınan bağlanma stiline sahip bireylerin ise yakın ilişkiler kurmakta ve güven duymakta sıkıntı yaşadıklarını görülmektedir.

Beştav'ın (2007) yetişkin bağlanma stilleri ve ilişki kalitesini incelediği çalışmasında, güvenli bağlanan kadınların eşlerini kendilerine daha yakın hissettiklerini ve eşleri ile etkili iletişim kurduklarını göstermektedir.

Mac ve ark. (2008), bağlanma stilleri ve psikopatik davranış özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre; kaçınan ve kaygılı bağlanma stili ve psikopatoloji arasında pozitif korelasyon olduğu görülmüştür. Kaçınan ve kaygılı bağlanan bireyler daha çok psikopatolojik özellikler gösterdikleri anlaşılmaktadır.

Mikulincer ve ark. (2001), araştırmalarında bağlanma stilleri ve empati arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında; kaçınan ve kaygılı bağlanma stilleri düzeyi ile empati düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki görülürken; güvenli bağlanma ve empati puanı arasında pozitif bir korelasyon saptanmıştır.

Richards ve Schat (2011), yetişkin bağlanmasının iş yaşamındaki çalışma davranışlarına etkisinin olup olmadığına bakmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; Kaygılı ve kaçınmacı bağlanma stilinde olan iş yerinde stresi daha fazla yaşadıkları ve daha fazla sosyal destek alma ihtiyacı duydukları görülmüştür.

Hawkins ve ark. (2007), yaptıkları araştırmada, hemşirelerin bağlanma stilleri, stres düzeyleri ve stresleriyle başa çıkma yöntemlerini ilişkilendirerek incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre, güvenli bağlanma stiline sahip hemşirelerin iş ortamlarında güvensiz bağlanma stiline sahip hemşirelere göre daha az iş stresi yaşadıkları, korkulu veya kayıtsız bir bağlanma stiline sahip hemşirelerin duygusal destek taleplerinin daha fazla olduğudur. Duygusal destek talepleri, güvenli veya saplantılı bağlanma stiline sahip hemşirelere göre daha azdır. Bu durumda, hemşirelerde korkulu veya kayıtsız bağlanma stilline sahip olanların stresle başa çıkması, güvenli ve saplantılı bağlanma stiline sahip olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilmektedir.

Varga ve ark. (2014), yaptıkları araştırmalarında bağlanma stilleri davranışlarının değişiklik gösterebileceğini statik durağan bir olgu olmadığını vurgulamaktadır. Yani sonuç olarak bireylerin güvenli bir bağlanmaya sahip olmalarına rağmen çok fazla stresle baş başa kaldıklarında bu etkinin azalacağı ön görülmektedir.

Johnstone ve Feeney (2015), yaptıkları araştırmada bireylerdeki iş stresi ve iş stresiyle başa çıkma konusundaki kişisel farklılıkları bağlanma teorisine bağlı olarak ele almışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre, kaçınmacı ve kaygılı bağlanma stiline sahip bireylerin stresli bir olayla karşılaştıklarında duygularını yönetmede zorluk problem yaşadığı görülmüştür. Bununla birlikte, kaygılı bağlanma stiline sahip bireylerin, kaçınmacı bireylere göre iş

ortamını daha tehditkâr algıladıkları bulgulanmıştır. Güvensiz bağlanma stiline sahip olan bireylerin içsel çalışma modeline göre olayların oluşumu ve buna bağlı olarak algısı zihinsel temsili daha çok tehditkâr olduğu yönündedir.

Shaver ve Brennan 'ın (1992) üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları çalışma, bağlanma stillerinin kişilik gelişimi üzerinde önemli bir etkisi olduğunu bulgulanmıştır. Buna göre güvenli bağlanma stillerine sahip olan bireylerin daha az depresyon ve nörotik davranışları gösterdikleri, daha fazla dışa dönük ve sıcakkanlı oldukları görülmüştür. Buna karşın kaçınmalı bağlanan bireylerin ise, depresif ve kaygılı olma düzeylerinin yüksek olduğu bulgulanırken; korkulu bağlanan bireylerin insan ilişkilerinden uzak durdukları ve duygusal tatmin düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir.

West (2018)'in yapmış olduğu çalışmada, örnekleme katılan katılımcıların %42'sinin güvenli, %20'sinin korkulu, %8'inin saplantılı ve %30'unun ise kayıtsız bağlanma biçimleri ile bağlı olduğu anlaşılmaktadır. Cinsiyet açısından bakıldığında kadınların kayıtsız bağlanma stili puanlarının erkeklerin puanlarından daha yüksek olduğu ve anlamlı bir farklılık oluşturduğu anlaşılmaktadır. Yaşın bağlanma stilleri ile ilişkisine göre; saplantılı bağlanan kişilerin korkulu bağlanan kişilere göre yaş ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir.

Elizabeth ve ark. (2011), idarecilerin duygusal zekâ ile bağlanma stilleri arasındaki ilişkinin iş performansına etkisini incelemiştir. Güvenli bağlanmanın, benlik saygısı, özellik duygusal zekâsı, dışa dönüklük, uyumluluk ve vicdanlılık ile iş performansı ile de pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür.

Jiang ve ark. (2019), bağlanma biçimleri, tükenmişlik, iş performansına sürdürücü liderlik stiline aracılık etkisi incelenmiştir. Buna göre; güvensiz bağlanmanın (kaçınma ve ikircikli) değişkenlere yönelik aracılık ettiği görülmektedir. Buna göre; sürdürücü liderliğin alt boyutu olan koşullu ödül ilişkisi ile güvensiz bağlanma arasında ilişki görülmüştür. Güvensiz bağlanma stili ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif ilişki vardır.

Wu ve Parker (2017), güvenli bağlanmaya sahip olan liderlerin özyeterliğin ve kişisel motivasyon düzeyinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre bağlanma stilleri ile proaktif davranışlar arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Leiter ve ark. (2015), 1624 sağlık çalışanı ile yapmış oldukları çalışmada, sağlık çalışanların bağlanma stillerinin çalışma ortamına etkisi ve sosyal ilişkilere yansımalarını incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; kaçınma bağlanma stili örgütsel güven, sosyal davranışlar arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Buna göre kaçınma stiline sahip olan çalışanların anksiyete düzeyi, tükenmişlik ve örgütsel sinizm düzeyi yüksek

çıkıştır. Kaygılı bağlanma stiline sahip kişilerin çalışma ortamında çok yakın ilişki kurdukları ancak iş etkililiğinin düşük olduğu ve sürdürülebilirliğinin olmadığı anlaşılmaktadır.

Lavy (2017), öğretmenin kişilik özelliklerinin öğrencilerin öğrenme ortamlarına etkisinin incelendiği çalışmada, bağlanma biçimlerine ve kişilik özelliklerine bakılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre kaçınma bağlanma stili ile öğrenme ortamına etkisi anlamında negatif bir ilişki görülmüştür. Ancak, bağlanma stillerinin öğrencilerin öğrenme performansını engellemediği bulgulanmıştır. Bu anlamda bağlanma stillerinin etkisinin öğrenme üzerinde anlamlı bir ilişkinin olmamasını öğrencilerin yaş grupları ile ilişkilendirebiliriz.

Censor ve ark. (2019), özel eğitim öğretmenlerinin bağlanma stillerini inceledikleri çalışmada, kaçınma stiline sahip olan öğretmenlerin pozitif sınıf ortamının düşük çıktığı görülmüştür.

Karami ve ark. (2017), Kermanshah kentindeki kadın öğretmenlerin kişilik ve somatizasyon bozukluğunu, bağlanma stilleri açısından incelemişlerdir. 300 öğretmen çalışmaya dâhil edilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre; kaygı ve kaçınma bağlanma stilleri ile somatofom bozukluğu olan kişilik boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre güvensiz bağlanma stiline somatizasyon bozukluğu oluşmasında aracılık rolü olduğu görülmektedir.

Kuhar ve ark. (2018), 226 öğretmenle 26 müzakere yapılmıştır. Müzakereler, 7-12 katılımcıdan, 90 dakikalık süreden oluşmaktadır. Müzakere kriterlerinden birisi de bireylerin kendilerini değerlendirmeleri olmuştur. Buna göre öğretmenlerin kendilerini değerlendirme ve müzakereyi yönlendirme boyutlarına bağlanma biçimlerine ilişkin bilgiler alınmıştır. Bu çalışma ölçüm araçları ile birlikte desteklenerek yapılmıştır. Kaygılı bağlanma stiline sahip olan öğretmenlerin, kendilerine ilişkin değerlendirme süreçleri de olumsuz olmuştur. Kaçınma bağlanma stiline sahip olan öğretmenlerin ise; müzakereye ilişkin yapılanma sürecini olumsuz değerlendirdikleri görülmüştür.

Milatz ve ark. (2015), öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine yönelik etkisini bağlanma stilleri kapsamında incelemişlerdir. Güvensiz bağlanan öğretmenlerin, tükenmişlik düzeyi ile pozitif yönde ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Tükenmişlik düzeyi ile öğrenci-öğretmen ilişkisi arasındaki etkililik düzeyinin orta olduğu bulgulanmıştır.

Yurt dışında yapılan çalışmalara bakıldığında bağlanma stilinin birçok çalışma alanı içinde değerlendirildiği ve özellikle örgütsel davranış noktasında önemli bir öge oluşturduğu anlaşılmaktadır.

Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Ulu (2007), ODTÜ’de eğitim gören hazırlık sınıfları öğrencilerinden 408 kişi ile yürüttükleri çalışmada olumlu- olumsuz mükemmeliyetçilik boyutları, yetişkin bağlanma boyutları, beş faktör kişilik özelliklerini incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına bakıldığında; olumsuz mükemmeliyetçilikteki uyumsuzluk alt ölçeği ile nevrotik, kaçınan bağlanma ve kaygılı bağlanma belirleyici değişkenler olduğu görülmüştür.

Erözkan (2011) çalışmasında, üniversite öğrencilerinin bağlanma boyutları, karar stratejileri, ebeveyn tutumlarını, yaş ve cinsiyet ile sınıf düzeyleri bakımından incelemiştir. 504 kişiden oluşan örnekleme; erkeklerin kızlara göre daha güvenli; kızların erkeklere göre daha kaygılı bağlandıkları sahip, karar stratejileri bakımından erkeklerin kızlara göre daha özgür karar verme davranışına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bir diğer sonucu da bağlanma boyutları ile karar verme stratejileri arasında anlamlı ilişkini olduğudur. Güvenli bağlanan bireylerin, mantıklı ve bağımsız karar verdikleri, güvensiz bağlanan bireylerin ise; içsel uyumların düşük ve kişilerarası ilişkilerde uyum problemi yaşadıkları ve sağlıklı- gerçekçi kararlar alamadıkları görülmüştür.

Yavuzer ve Kırıkkanat (2012), 18-45 yaşları arasındaki üniversite öğrencilerinin kişisel yönelimlerini incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; "başkaları ile yakınlık kurabilme" puanları, yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Ergin ve Dağ (2013), lisans eğitimi alan öğrenciler ile yaptıkları çalışmada, yetişkin bağlanma boyutlarından kaçınan ve kaygılı bağlanma boyutlarının kişilerarası problem çözme becerileri üzerinde etkili olduğu, bu becerilerin de ruhsal problemleri etkilediğini tespit etmişlerdir. Ayrıca, kaygılı ve kaçınan bağlanma boyutlarının ruhsal belirtilerin oluşmasında hem doğrudan etkili, hem de etkili olmayan problem çözme yaklaşımları aracılığıyla dolaylı bir etki gösterdiğini tespit etmiştir.

Erdem ve Kabasakal (2015), Dokuz Eylül Üniversitesinde öğrenim gören 239 öğrencinin katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmada psikolojik iyilik ile kaygı ve kaçınma bağlanma boyutları arasında anlamlı ilişki bulmuşlardır.

Demir ve Karabacak (2017), yaptıkları çalışmada yetişkinlikte bağlanma boyutlarının, farkındalık düzeyinin ve duygu düzenlemenin bireyselleşme üzerindeki etkilerini

incelemişlerdir. Çalışma sonucunda özerklik ile bağlanma boyutları, farkındalık düzeyi ve duygu düzenleme arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülürken; bağlanma boyutlarının, farkındalık ve duygu düzenleme değişkenlerinin özerklik değişkeni üzerinde yordayıcı etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Brennan ve Shaver (1998), bağlanma stilleri ile kişilik bozuklukları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Buna göre; korkulu ve saplantılı bağlanan bireylerin kişilik bozukluğu gösterme eğiliminin daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada korkulu bağlanan bireylerin kişilik bozukluğu gösterme eğilimi diğer bağlanma stillerine göre daha fazladır (akt. Sümer, 2009).

Anne babalık stiline bağlanma üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada bağlanma stiline oluşmasında annelik rolünün yordayıcı olduğu görülmüştür. Güvenli bağlanma stiline sahip olan bireylerin, daha ilgili ve kabulün yüksek olduğu görülürken; güvensiz bağlanan annelerin kontrol boyutunun yüksek ve ilgi kabul düzeyinde farklılıklar görüldüğü anlaşılmaktadır (Lindberg ve Kevser, 2016).

Ergenlerin bağlanma stillerinin, yaş ve cinsiyet, psikososyal gelişim dönemi ve ego kimlik sürecine göre değişkenlerin karşılaştırmalı olarak incelendiği çalışmada, kayıtsız bağlanma stiline ergenlerin diğer gruptakilere göre daha yüksek kararlılık puanları olduğu, korkulu bağlanma stiline ergenlerin yüksek keşfetme puanları olduğu bulgulanmıştır. Psikososyal gelişim dönemleri ile bağlanma stilleri arasında anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Buna göre, güvenli ve kayıtsız bağlanan ergenlerin, yüksek güven duygusuna sahip olduğu gözlenmiştir. Kayıtsız bağlanan ergenlerin; özerklik, girişimcilik, çalışkanlık ve kimlik dönemleri açısından dönemsel özellikleri en üst düzeyde yaşadıkları görülmektedir. Bağlanma stilleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık olduğu bulgulanmıştır. Kayıtsız bağlanan kızların bağımsızlık düzeyinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Arslan, 2008).

Yıldız (2008)'in yapmış olduğu çalışmasında, korkulu ve güvenli bağlanma ile cinsiyet arasında, saplantılı ve korkulu bağlanma ile travma, bağlanma stilleri ve ebeveyn tutumları arasında anlamlı farklılaşmalar olduğu tespit edilmiştir.

Yetişkin bağlanma stilleri ile psikopatolojik davranışlarının biçimi ile ilişkinin incelendiği çalışmada, depresyon, obsesif-kompulsif ve panik bozukluk tanısı konmuş hastaların kaçınma bağlanma düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür (Sümer ve ark., 2009).

Sakar (2018), yetişkin bağlanma stillerinin kişisel yönelimlere etkisini incelediği çalışmasında bireyin kişisel yönelimlerinin alt boyutları ile güvenli bağlanma alt boyutu

arasında pozitif korelasyon bulunmuşken; kaygılı bağlanma ile kişisel yönelim alt boyutu arasında negatif ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Çocukluk çağı istismar yaşantılarının genç yetişkinlik dönemindeki bağlanma süreçleri, psikopatolojik belirtileri ve ilişki yeterliliklerine etkisinin bir çalışmada, çocuklukta bağlanma ile yetişkinlik dönemindeki bağlanma stili arasında anlamlı bir ilişkide olduğu ve çocukluk dönemindeki bağlanma sürecinin yetişkinlikte görülen psikopatolojik semptomları etkilediği görülmüştür. Bununla beraber ilişki yeterlilikleri ve aşk tutumlarına ilişkin verilere bakıldığında çocukluk çağındaki istismar yaşantılarının aşk biçimi üzerinde etkili olduğu, aşk biçimini sadece çocukluk çağı istismar yaşantılarının değil, cinsiyete ve aile yaşantılarındaki evlilik biçiminin de etkilediğini ortaya çıkmaktadır. İlişki yeterlilikleri bakımından, istismara uğramış bireylerin saplantılı bağlanma biçimi ile ilişkili olduğu görülmektedir. Yaş ile saplantılı bağlanmanın negatif yönde, korkulu bağlanmanın pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir (Yücel, 2014).

Salahur (2010) çalışmasında, üniversite öğrencilerinin çocukluklarında algılamış oldukları ebeveyn kabul veya reddinin yetişkin bağlanma stilleri ve depresif belirtiler ile ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; yetişkinlikteki bağlanma stilleri, depresif belirtiler ve algılanan ebeveyn kabul veya ret arasında cinsiyete göre bir farklılık görülmemiştir. Buna karşın ebeveyn kabul ve reddin depresyonu yordadığı görülmektedir. Bununla birlikte anneden algılanan toplam ret düzeyi ile babadan algılanan ihmalin yetişkin bağlanma özelliklerinden hem kaygı hem de kaçınma boyutunu yordadığı bulunmuştur. Yetişkinlikteki bağlanma özellikleri ve depresyon arasındaki ilişkide, yetişkin bağlanma özelliklerinden hem kaygı hem de kaçınma boyutunun depresyonu yordadığı, ebeveyn kabul veya ret düzeyi ile depresif belirti düzeyinde ve yetişkin bağlanma özelliklerinden hem kaygı hem de kaçınma bağlanma stillerinde aracı rolü olduğu gözlenmiştir.

Yeme tutumları ile yetişkin bağlanma stillerinin ve stresle başa çıkma yollarında etkisi ve ilişkisinin incelendiği çalışmada, stresle baş etme yollarının alt boyutlarının yeme tutumunu yordadığını göstermektedir. Bununla birlikte, stresle başa çıkma yollarının yetişkin bağlanma stillerine göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır (Erzi, 2012).

Bireylerin sosyal fobik belirtilerin yetişkin bağlanma stilleri ve anne baba tutumu arasındaki ilişkisinin incelendiği çalışmada, kadınların erkeklere göre sosyal fobilerinin daha yüksek olduğu, bu belirtilerin anne-baba tutumu ile ilişkili olduğu aşırı koruyucu anne-baba tutumunun kaygılı bağlanma ile reddedici baba tutumunun negatif yönde sosyal fobi belirtilerini ancak saldırganlık eğilimini yordadığı bulunmuştur (Köroğlu, 2017).

Kozalı (2017), yaşam kalitesi, yetişkin bağlanma stilleri, depresyon, kaygı, duygulanım düzenleme stratejileri ve öz duyarlılık arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında, fiziksel yaşam kalitesinin yordayıcılarını depresyon, kaygı ve öz duyarlılık; psikolojik yaşam kalitesinin anlamlı yordayıcıları yaş, cinsiyet, depresyon, kaygı ve öz duyarlılık; sosyal yaşam kalitesinin anlamlı yordayıcıları yaş, depresyon ve güvenli bağlanma; çevresel yaşam kalitesinin anlamlı yordayıcıları ise yaş, cinsiyet, depresyon ve öz duyarlılık olarak bulmuştur. Çalışmada erkeklerin güvenli bağlanma düzeyi kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bunun yanı sıra depresif belirtiler gösteren bireylerin korkulu ve kaygılı bağlanma stiline sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Setenay (2018), bakım merkezlerinde psikoz hastalara bakım veren bakıcıların bağlanma stillerini, iş stresini ve iyilik halini ilişkisel olarak çalışmıştır. Elde edilen sonuçlarda, depresyon, kaygı, İş stresi ve güvensiz bağlanma stilleri ile cinsiyet farklılıkları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmada bağlanma alt ölçeklerinden olan güvenli, korkulu, saplantılı ve kayıtsız bağlanma stilleri ile depresyon, kaygı ve iş stresi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur.

Sevingil (2018), 7-12 yaş aralığındaki çocukların bağlanma stilleri ile okul başarıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla öğrenciler ile yapmış olduğu çalışmasında, öğrencilerin bağlanma stilleri ile başarı notlarını karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Çalışmanın sonucunda; bağlanma stilleri ile cinsiyet, annenin eğitim düzeyi ve bakım veren kişi açısından anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı görülmektedir. Bağlanma stilleri ile not ortalaması arasındaki ilişkiye bakıldığında; güvenli bağlanma stiline sahip olan öğrencilerin not ortalamasının yüksek ve iki değişken arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Akmaz (2009), eğitim yöneticilerinin bağlanma stillerinin araştırıldığı çalışmada, yaş faktörüne göre; 51 yaş ve üstündeki yöneticilerin 25-30 yaş aralığındaki yöneticilere göre güvenli bağlanma stili yüksek çıkmıştır. Yaş değişkeni ile saplantılı, korkulu ve kayıtsız bağlanmada anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre saplantılı bağlanma davranışları yüksekken; cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır. Eğitim yöneticilerinden 16 yıl ve üstü hizmet süresine sahip yöneticilerin hem 1-5 yıl hem de 6-10 yıl hizmet süresine sahip yöneticilerden daha fazla güvenli bağlanma davranışı ortaya koydukları bulunmuştur. Saplantılı, korkulu ve kayıtsız bağlanma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yöneticilerin unvanları, öğrenme düzeyi, kurumun türü, medeni duruma göre bağlanma davranışları arasında anlamlı farklılık olmadığı

görülmüştür. Eğitim yöneticilerinin bağlanma stilleri ile öfke ve öfke ifade tarzları arasında ilişkiye bakıldığında; korkulu bağlanma ile kayıtsız bağlanma, saplantılı bağlanma, sürekli öfke, öfkeyi dışa vurma ve öfkeyi içe atma arasında doğrusal anlamlı bir ilişki görülmüştür. Korkulu bağlanma gösteren yöneticilerin öfke kontrol boyutu ile negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre; korkulu bağlanma stiline sahip yöneticilerin öfke kontrol etmede başarısız oldukları söylenebilir.

Onur (2006), lise ergenlerinin bağlanma stilleri ile ilgili yaptığı çalışmada bağlanma stillerinin yaş gruplarına göre farklılaştığını saptamıştır. 18 yaş ve üstü ergenlerin korkulu bağlanma, saplantılı ve kayıtsız bağlanma davranışı gösterdiğini bulgulamıştır.

İmamoğlu (2003), yaptığı araştırmada bağlanma stilleri ile öfke ve öfke ifade tarzlarını incelemiştir. Kayıtsız bağlanma stiline sahip yöneticilerin öfkelerini daha çok içlerine attıkları ve ilkel savunma mekanizmalarından olan bastırma mekanizmasını kullandıkları görülmüştür. Güvenli bağlanma stili gösteren yöneticilerin öfke yönetimi konusunda daha başarılı oldukları görülmektedir.

Yurt içi ve yurt dışındaki çalışmalara bakıldığında liderliğin etkililiklerinin anlaşılması için bağlanma ve liderlik stilleriyle ilgili birçok çalışmalar yapıldığı anlaşılmaktadır (Hinojosa ve diğerleri, 2014; Kafetsios ve ark., 2014) . Yurt içindeki çalışmalar da ise bağlanma stillerinin daha çok ergenler, anne-baba tutumları, öfke ifade tarzları, evlilik, uyum, eş seçimi, cinsel yönelim vb. konularla ilgili incelendiği görülmektedir. Çalışma yaşamı ile ilgili sınırlı sayıda araştırmaya ulaşılmaktadır (Arslan, 2008; Demir ve Karabacak, 2017; Ergin ve Dağ, 2013; Kabasakal ve Erdem, 2015; Ulu, 2007; Yücel, 2014; Sümer ve ark., 2009, Salahur, 2010; Setenay, 2018; Sevingil, 2018).

Liderlik

“Liderlik güzellik gibidir; tanımlaması zor, ama görüldüğünde anlaşılır.”

Bennis, 1989, s.6-10

İnsanlar, etkileşim halinde olmak ve birlikte yaşamak ister. Sosyal ilişkiler kurar ve sosyal davranışlarda bulunur. Yönetmek, yönetilmek, karar vermek, karara katılmak, sorumluluk almak, güvenmek, inanmak ister. Bir anlamda birey, bireysel hedeflerini toplumsal bir biçime sokarak, sosyal benliğini oluşturur. İnsanlar, her zaman karar veren, yöneten, sorumluluk alan, inanabileceği liderlere ihtiyaç duymuşlardır (Miller, 2001). Buna göre liderliği; insanlığın var oluşundan bu yana toplum içinde yer alan canlı bir kavram olarak niteleyebiliriz. Liderlik, insanlarla birlikte biçimlenmekte, değişmektedir.

Bu başlık altında lider ve liderlik, yöneticilik ve liderlik, liderliğin güç kaynakları, liderlik kuramları ve liderlik stillerine değinilmiştir.

Lider ve liderlik kavramları. Çalışmalara bakıldığında; liderlik kavramları üzerinde farklı tanımlamalar olduğunu görülmektedir. Liderliğe ilişkin yapılan tanımlamalar, çalışılan alana ve bakış açısına göre farklılık göstermektedir (Çelik, 2013; Rost, 1993). Buna göre liderlik;

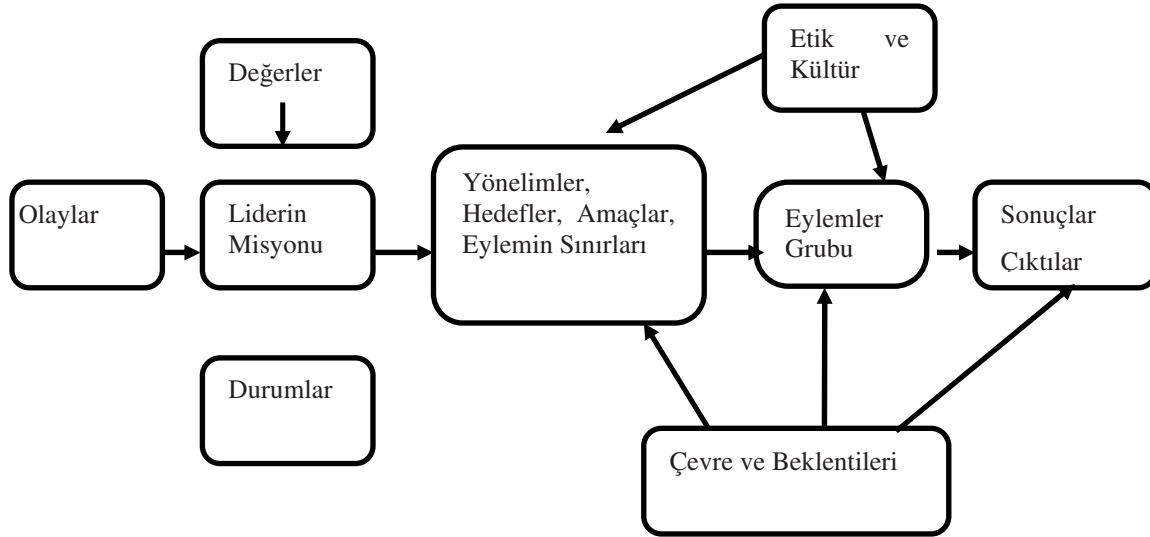
- Amaçları ulaştırmada sosyal bir etkileşim süreci başlatabilme, bunları gerçekleştirmede bir araya getirebilme yeteneğidir (Zel, 2001; Eren, 2004).
- Bireyleri ve toplumları etkileme ve girişimcilik davranışına sahip olma becerisi ve insanları etkileme sanatıdır (Bass, 1985; Carroll ve Tosi, 1977; Hersey ve Blanchard, 1977; Şişman ve Güleş, 2010).
- İradesini, güven, bağlılık ve isteklilik oluşturarak istekleri, hedefleri gerçekleştirme ve bu süreci kazandırma yeteneğidir (Kerim, 2010).
- Toplumsal uyarıcıları iyi algılayan, toplumsal yaşantıları analiz ederek düzenleyebilen ve bundan güç alan kimsedir (Bursalıoğlu, 1982; Şahin, 2015).
- Kişilik kuramcıları tarafından liderlik, belli karakteristik özelliklere sahip olan toplumsal grupları etkili bir şekilde yönetebilen kişilerdir (Özkalp ve Kirel, 2013, s.9)
- İlerlemenin öncüsü olan, etkili problem çözebilen, kriz yönetimine sahip, dinamik bireydir (Badaraco ve Ellsworth, 1978; akt: Cemaloğlu, 2007).
- Problemi gören, çözüm odaklı hareket eden, ısrarlı, kararlı, öngörü kapasitesine sahip, analitik düşünen, enerjik, sosyal duyarlılığı olan, düzenli kişidir (Sungur, 1997, s.96).
- Liderlik bir süreç iken, lider sürece yön veren kişidir (Çelik, 2004, s.187).
- Liderler, toplumun içinden çıkan ancak zamanla toplumsal kuralların ve değerlerin dışına çıkabilen daha özgür davranabilen kişilerdir.
- Liderlik, grupları ve kurumları motive edebilen bir yeteneğe sahip olmaktır. Yöneticilikten farklı olarak liderlik, grup üyelerinde ve kurumda olumlu duygular oluşturur. Bu duygular baskı ve korkudan çok uzaktır. Liderler kurumlara ve grup üyelerine ilham verir. Onların vizyonunu geliştirir. Etkili ve başarılı liderler her zaman grup üyelerine kendilerini ifade etmekte şans verir.
- Bireylere saygı duyar.

- Küreselleşme sürecinde liderlik tanımı daha geniş bir perspektif kazanmaktadır. Küreselleşme sürecindeki liderlik kavramlarında çok kültürlülük, kültürel duyarlık, kültürel empati, diplomatik ve barışçıl olma nitelikleri özellikle vurgulanmaktadır. Böylece liderlikte özellikle hümanist tutumun önemi ortaya çıkmaktadır.
- Liderler buldukları grubun kültürel dokusunu, bireysel özelliklerini ve farklılıklarını iyi anlamak zorundadır. Etkili liderler grup içindeki kliklerden yararlanarak gücünü etkileşimli olarak paylaşır ve gruptaki uçuşmaların önünü kesebilir. Yani aslında etkili liderlerin en etkili araçları; empati, duyarlılık, kararlılık, zeka, insancıl olma ve disiplindir (Ensley ve ark., 2006; Muethel ve ark., 2012; Pearce ve Sims, 2002). Liderlikte özellikle kültürel boyutta evrensel değerlerde ortak temalara ulaşılmasına karşın bazı kültürlerde liderler, statü bazı kültürlerde de bir takım, öncü olarak algılanmaktadır (Aktaş ve Sargut, 2011).
- Lider, grubu veya kurumu ortak amaçlar doğrultusunda başarıyı götüren kişidir.

Liderlik ve lider ile ilgili farklı tanımlamalar olsa bile birçok ortak özelliğin olduğu anlaşılmaktadır. Bunlar genel olarak;

- Karar verme ve istikrarlı olma,
- Grubu veya toplumu ortak amaç doğrultusunda bir araya getirebilme,
- Risk ve sorumluluk alabilme,
- Psikolojik sağlamlık ve evrensel bir bakış açısına sahip olma,
- İnsani değerlere saygı duyma,
- Sosyal ve psikolojik farkındalığının yüksek olması,
- Vizyon sahibi olması,
- Kriz yönetimine etkili ve çözüm odaklı olması,
- Etkileme yeteneğine sahip olması ifade edilebilir.

Immegart (1988) da liderlik tanımlamasına ilişkin farklılıkları belirterek, liderlik kavramına ilişkin bir model sunmuştur. Bu model Şekil 9'da belirtilmiştir.



Şekil 9. İmmegart liderlik modeli.

Kaynak: İmmegart,1988, akt. Erçetin, 1998, s.7

Liderlik ve yöneticilik. Liderlik ve yöneticilik birbirine yakın anlamlar gibi görünse de içerik açısından önemli farklılıklar bulunmaktadır. Yöneticiler kurumsal ve formal bir yapıya sahip olurken; liderler daha informal bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda yönetici veya yöneticilik profesyonel bir meslektir. Bu yüzden birçok kuralları, tüzükleri, yönetmelikleri, ödül-cezayı, bürokrasiyi, as-üst ilişkisini ve resmi işleyişi içinde barındırır. Kuralları uygulama ve uygulatma görevi vardır. Bürokratik işleyiş hakimdir. Yönetici daha çok yapılacak işi belirleyen değil belirlenmiş ve karar alınmış işleri yaptırım gücüne dayanarak en iyi şekilde uygulayandır. Liderlik ise; yöneticilere göre daha özgür bir platforma sahiptir. Liderliğin özünde vizyon geliştirebilme, yaratıcılık, motivasyon vb. öğeler yer almaktadır. Yapılacak işleri, belirleyen kişidir. Bu yüzden liderlerin yöneticilerden çok farklı güç ve özellikleri bulunmaktadır (Şişman, 2011, s.18). Tablo 6'da yönetici ve liderlik arasındaki farklılıklar belirtilmiştir (Bennis,1998; Çelik, 2011, s. 3).

Tablo 6

Yönetici ve Liderlik Arasındaki Farklılıklar

Yönetici	Liderlik
İdarecidir. Devam ettiricidir. Sistem ve yapılar üzerinde odaklanır. Denetime güvenir.	Yenilikçidir. Orijinaldir. İlerlemecidir. İnsana dönüktür. Gücünü ikna etme ve kişisel özelliklerinden alır.
Kısa vadeli görüşe sahiptir. Nasıl ve ne zaman biçiminde soru sorar. Ast-üst ilişkisi çok önemlidir. Var olan sistemi doğrudan kabul eder.	Dürüsttür. Vizyon oluşturur ve vizyon sahibidir. Eleştireldir, sorgular. Sistemi değiştirme gücüne sahiptir.
Düşünceleri kurumun düşünceleridir. Bu yüzden sorgulamaz.	Sürekli bir bilişsel yapılanmanın içindedir.
Bürokratiktir. Yapıyı korumaya dönüktür. Kuralcıdır. Daha çok kurumun işleyişi ile ilgilenir. Kordine eder. Planlar ve uygular.	İnformal bir yapıdadır. Yapıyı ileriye götürmeye dönüktür. Esnektir. İnsanların ihtiyaçlarına dönüktür. Güdüler ve yön verir.

Liderliğin güç kaynakları. Güç kavramına ilişkin birçok farklı bakış açısı ve tanımlamalar vardır. Genel olarak güç kavramında grupların davranışlarını kişilerarası ilişkilere dayalı olarak etkileme, denetleme becerileri ve bağımlılık oluşturma süreçleri olduğunu görmekteyiz (Sinanoğlu, 1997).

Yöneticiler ve liderler, rollerinde başarılı olmaları için gücü etkin ve yerinde kullanmalıdır (Bayrak, 2000). Yönetici ve liderlerin güç kaynaklarını her zaman doğrudan kulası zorunlu değildir. Grup üyelerinin, lider ve yöneticilerinin bu güç kaynaklarına sahip olmalarını bilmeleri yeterli olacaktır. Bu yüzden gruplar tarafından güç kavramının varlığının bilinmesi bile gruplar için bir tür kontrol sağlama amacı oluşturacaktır.

Gücün boyutlarını 2 şekilde inceleyebiliriz. 1.'si pozitif boyut, 2.'si negatif boyut.

Pozitif Boyut: Lider, grup üyelerini kontrol ederken ikna edici, cesaretlendirici ve etkileyicidir.

Negatif Boyut: Lider, grup üyelerini kontrol ederken zorlayıcı, baskıcıdır.

Liderliğin güç kaynaklarını incelediğimizde birçok sınıflama karşımıza çıkmaktadır. French ve Raven güç kaynaklarını 5 öge ile açıklarken, Etzioni 3, Kanter 2, Yukl ve Falbe 2 öge ile tanımlamaktadır. Sınıflamaya ilişkin öge başlıkları tablo 7’de verilmiştir .

Tablo 7

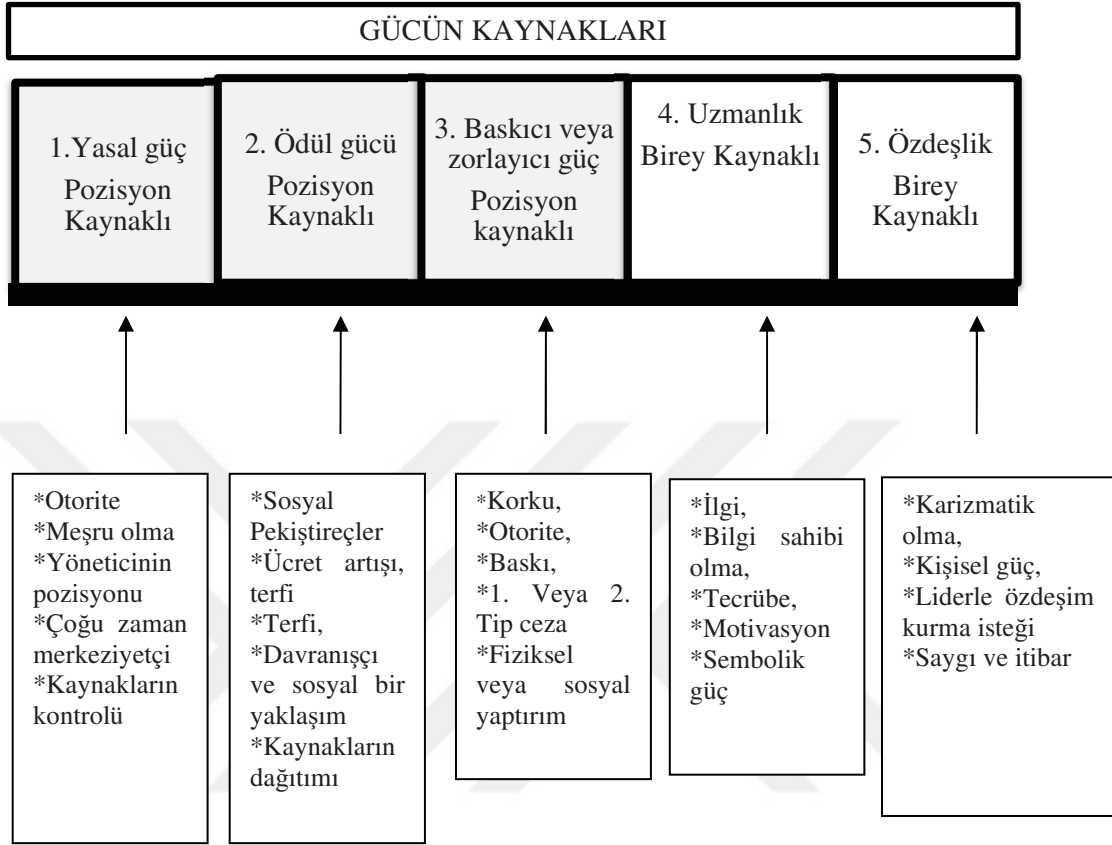
Güç Kaynakları Sınıflaması

French ve Raven	Etzioni	Kanter	Yukl ve Falbe
1.Yasal Güç 2.Ödül Gücü 3.Baskıcı ve Zorlayıcı Güç	Fiziksel Yararçı	Formal	Bireysel → Karizmatik olma İkna edici olma Özdeşlik Uzmanlık
4.Uzmanlık Gücü 5.Özdeşlik Gücü	Sembolik	İnformal	Kurumsal → Ödül Ceza Yasa Bilgi Kaynak

Kaynak: Başaran ve ark., 2014, s. 64’den alınmıştır.

Her güç kaynağı, özelliğine göre kendi gücünü elde etme yollarını getirmektedir. Bu yüzden güç kaynakları kavramını incelerken mutlaka gücün kaynağına elde etme yollarına da bakmak gerekir.

French ve Raven 'in sınıflaması 5 kategoride açıklanarak; ilk üç kaynağın daha çok yöneticinin pozisyonuna, diğer iki kaynağın lider veya yöneticinin kişisel özelliklerine dayalı olduğu görülmektedir.



Şekil 10. Güç kaynakları sınıflaması.

Kaynak: Özaslan, 2017, s. 2'den araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Lider veya yöneticinin güç kaynakları. 1. Yasal Güç: Kişi, içinde bulunduğu pozisyonundan, makamından güç alır. Meşru gücü temsil eder. Bireyin gücü, meşru gücün hakları ve sınırları ile belirlidir. Bu güç kaynağı daha çok bürokratik ya da merkezileşmiş kurumlarda daha belirgindir. Yasal gücün derecesi kurumun yapısına göre değişiklik gösterebilir. Bu güç kaynağındaki temel dil, kanunlar, yönetmelikler, tüzüklerdir. Yasal gücün derecesi sadece kurumun yapısına göre değil kültürler arasında da farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; Amerikan ve Meksika kültüründe yasal kaynaklı güçler daha çok kabul edilirken, İspanyol kültüründe tam tersi olduğu görülmektedir (Munduate ve Dorado, 1998). 2. Ödül Gücü: Davranışçı öğrenme kuramının bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Grup üyelerinde istenen davranışın gerçekleşmesi için yöneticini kaynaklarını kullanarak pekiştireç veya ödül vermesidir. Bu durum 2 biçimde gerçekleşebilir. 1.'si istenen olumlu uyarıcının ortama sokulması, 2.'si grup üyelerini rahatsız eden olumsuz uyarıcının

ortamdan uzaklaştırılmasıdır. Örneğin; grup üyesine istenen davranış gerçekleştiğinde terfi verilmesi ya da maaş arttırımı yapılması 1. biçime girerken, çalışmasını engelleyen uyarıcıların ortadan kaldırılması 2.biçime girer (Koçel, 2007, s.434). Ödül gücü, grup üyesine istenen davranışın gerçekleşmemesi durumunda zorlayıcı gücün de olabileceği mesajını iletebilmektedir. Ödülü alan grup üyesi bu sefer ödülünü kaybetmemek için veya cezaya maruz kalmamak için istenen davranışı yapacaktır (Widgery ve Tubbs, 1997). 3. Baskıcı veya Zorlayıcı Güç: Baskıcı veya zorlayıcı güç daha çok karşımıza yaptırımlarla çıkmaktadır. Temelinde ceza verme vardır. Grup üyelerinde oluşturduğu duygu, korku, üzüntü ve öfkedir. Bireye olumsuz yaşantılar sunmadır. Bu güç, kademe ilerleme cezası, soruşturma başlatması, maaş kesintisi, atılma, kınama gibi birçok biçimde olabilir (Budak ve Budak, 2002, s.324). 4. Uzmanlık Gücü: Bireysel kaynaklı olan bu güç liderin bilgi ve tecrübelerine dayanmaktadır. Burada temel olan kişinin bilgisidir. Buna ilişkin tecrübeleridir. Kişinin gücünün sınırlılığı bilgi düzeyine bağlıdır.

Uzmanlık gücünde çift yönlü bir ilişki vardır. Bu ilişki etkileyen, etkilenen olmak üzere 2 öğeden oluşmaktadır. Bu ilişki karşılıklı bir güven duygusunu temel alır. Örneğin; grup üyesi yani izleyici yöneticisinin işleyişle ilgili anlattıklarını tam olarak kavramasa da onun bilgisine ve tecrübesine dayanarak anlattıklarını kabul ediyor ve uyguluyorsa liderin uzmanlık gücüne inanmış ve bundan güç alıyor demektir.

5. Özdeşlik Gücü: Özdeşlik gücünde temel kaynak, liderin kişisel özellikleri, çekiciliği ve karizmasıdır. Grup üyeleri yani izleyenleri lideri veya yöneticiyi çok beğendiği için takip ederler. Temel duygu, saygı, hayranlık, hoşlanmadır. Bireyin lidere benzemeye çalışması, sahiplenmesi bu güç kaynağını benimsediğinin bir göstergesidir.

Lider veya yönetici güç kaynaklarını kullanmadan önce, hangi gücün kimler üzerinde etkili olacağı, etki oluşturma alanını, uygularken kullanacağı yolları, öngörülerini değerlendirmeli ve ona göre hareket etmelidir (Sungurlu, 1994).

Liderlik Kuramları

Liderlik kavramı birçok yönüyle kapsamlı bir kavramdır. Bu yüzden liderlik kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için temel esaslarının oluşturduğu kuramsal yaklaşımlara da değinilmesinin uygun olacağı düşünülmüştür. Bu bölümde liderlik kuramları tarihsel süreçteki sıralamasına bakılarak açıklanmıştır.

Genellikle toplumlar, ekonomik ya da sosyal kriz yaşadıklarında bu krizleri çözecek bir kişi, bir yönetici beklemişlerdir. Bu beklentiler, toplumlarda önemli yöneticileri ortaya çıkarmıştır. Ancak zaman zaman bazı yöneticiler, toplumları daha da büyük çıkmaza sürüklemiştir. Buradan yola çıkarak yönetim bilimciler ve birçok araştırmacı yöneticilerin amaca ulaşmada ne kadar etkili olduğunu anlamak için, liderlik özellikleri ve kavramları üzerine birçok araştırma yapmışlardır (Başaran, 2004, s. 69).

Liderlik üzerinde yapılan çalışmalar, tek bir modelin ya da bilginin olmadığını göstermiştir. Bu sorulara yönelik aranan her cevap beraberinde birçok bilgi ve kuramı da ortaya koymuştur.

Tarihsel gelişime bakıldığında liderlik ile ilgili çalışmaların 2. Dünya Savaşı sonrası endüstriyel gelişimlerle arttığı görülmektedir.

Dünya, 2. Dünya Savaş'ından sonra oluşan işsizlik, ekonomik vb. problemler için çözümler arıyordu. Bu problemlerin çözümü sanayi ve endüstriyel girişimlerle sağlanacak ve burada en etkili rol, yöneticiler olacaktı. Bundan dolayı yöneticilerin sahip olması gereken özellikler ile ilgili birçok araştırmaya başlandı.

Liderlik ile ilgili çalışmalarda karşımıza çıkan ilk kuram "Özellikler Yaklaşımı" oldu. Özellikler Yaklaşımı, liderin sahip olması gereken özellikler ile ilgili açıklamalar yapmıştır. Ancak bu kuram zaman içinde yetersiz görülmüştür. Çünkü her özellik her lidere uymamaktadır. Buna göre liderlerin niteliksel özelliklerinden çok liderin grup içindeki davranışlarına ve tutumlarına bakılmıştır. Bu davranışçı kuramı beraberinde getirmiştir. Sonraki süreçte liderlik özellikleri ve davranışlarının koşullara göre değişik biçimler gösterdiği görülmüştür. Bu da durumsal yaklaşımı gündeme getirmiştir (Yıldırım, 2005).

Tablo 8

Liderlik Kuramların Tarihsel Gelişimi

Kuram	Zaman	Temel Düşünce	Kurama Bağlı Diğer Modeller
Özellikler Yaklaşımı	1940'lı yıllar.	Lider olunmaz, Lider doğulur.	Liderde sahip olması gereken fiziksel ve sosyal niteliklere bakılmıştır.
Davranışçı Yaklaşım	1940-1960'lı yıllar	Liderin grup içinde gerçekleştirdiği davranışların etkisine bakılır. Bu bağlamda liderlik davranışları sonradan kazanılabilir.	Ohio State Üniversitesi Araştırmaları Michigan State Üniversitesi Araştırmaları Blake ve Mouton' Yönetim Matriksi Modeli McGregor'un X, Y ve Z kuramı. Likert'in Sistem 4 Modeli Harvard Üniversitesi Araştırmaları Dikey İkili Bağlılık Kuramı
Durumsal Yaklaşım	1960-1980	Liderlik davranışları, değişen koşullara ve ortama göre farklılık gösterebilir.	Fred Fiedler'in etkin Liderlik Kuramı Hersey-Blanhard'ın Durumsal Liderlik Kuramı Amaç-Yol Kuramı Reddin'in Üç boyutlu Lider Etkinliği Yaklaşımı Vroom-Yetton'un Liderlik Yaklaşımı
Yeni Yaklaşımlar	1980 ve Sonrası	Liderlikte vizyon yaklaşımı gelişmeye başlamıştır.	

Kaynak: Bektaş, 2016, s. 43-53'den araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Özellikler yaklaşımı. Özellikler yaklaşımına ilişkin çalışmaların sanayi devrimi ile hızlandığı söylenebilir. Özellikle bu kurama ilişkin katkısı olan öncül isimler, Thomas Cariyle, 1795-1881; Mcgregor, 1960; Griselli 1971; Stogdil 1948 olarak söyleyebiliriz. Bu kuramın temel varsayımı şudur: liderlik sonradan edinilen bir durum değil, doğuştan getirilen bir özelliktir. Bu yüzden başarılı etkili olan liderlerin özellikleri saptanmalıdır". Bu teoriye göre bireyin diğer bireylerden farklı özelliklere sahip olması gerekir. Bu özellikler üstün ve olumlu nitelikteki özelliklerdir. Bu özellikler ancak ölçümlenerek saptanabilir (Owens, 1976, s. 226).

Özellikler yaklaşımının ilk temeli büyük önderler teorisi ile ortaya çıkmıştır. Büyük önderler teorisi daha çok büyük liderlerin psişik bir fakültesidir. Evrensel liderlik özelliklerini bulmaya çalışmışlardır. Bu kurama göre liderler, büyük adamlardır. Toplumlar, ancak onların eliyle şekillenir. Bu özelliklerin başlıca kategoriler tablo 9 'da sunulmuştur.

Tablo 9

Kişisel özellikler

Kişisel özellikler (yüksek düzeyde olması gereken nitelikler)	
Zekâ, bilişsel farkındalık	Stogdill (1948), Mann (1959),
İkna yeteneği	Kirkpatrick ve Locke (1991),
İletişim becerilerine sahip olma, insana dönük olma.	Stogdill (1948), Zaccaro, Kemp ve Bader (2004)
Kendine güven duyma ve karşı tarafa güven verme	Stogdill (1948), Kirkpatrick ve Locke (1991)
Cesaret, girişken olma.	Stogdill (1948), Zaccaro, Kemp ve Bader (2004)
Özgüven	Stogdill (1948), Zaccaro, Kemp ve Bader (2004)
Dürüst olma, tutarlılık, kararlılık.	Stogdill (1948), Kirkpatrick ve Locke (1991), Zaccaro, Kemp ve Bader (2004).
Erkeksi olma	Mann (1959)
Hâkimiyet sağlama	Mann (1959)
Muhafazakârlık	Mann (1959)

Özellikler yaklaşımı ise” büyük önderler teorisinden” biraz daha esnekleştirilmiş bir kuramdır. Ancak özellikler kuramında temel düşünce, lideri lider yapan en önemli faktörün liderin özellikleri olması vurgusudur. Bu yüzden liderlik özellikleri saptanırken; bireyin duygusal, sosyal, kişisel, fiziksel özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Liderlik özellikleri belirlenirken 20. Yüzyılın ortalarında psikolojik testlere başvurulmuştur. Günümüzde de the Myers – Briggs Type Indicator (MBTI), 16 Pf, Adjective Checklist (ACL), NEOPI gibi testle kişilik özelliklerini belirlemek için geliştirilmiş olsa da liderlik özelliklerini de ayırt etmek için kullanıldığı araştırmalarda görülmektedir. Yapılan araştırmalarda liderin temel özellikleri; • yönetme güdüsü, • açık ve şeffaf olma, • doğruluk, • özgüven, • analitik olma • işbirliği olarak sınıflandırılmıştır (Ceylan, 1997: 314; Brown ve Moberg, 1980, s. 476).

Özellikler yaklaşımında Kurt Lewin’in çalışması önemli bir yer tutmaktadır. Lewin, çocuklar üzerinde yaptığı çalışmada çocukların ve onlara liderlik yapan öğretmenlerin tutumlarına ve davranışlarına bakmıştır. Çalışmasında bir grup öğretmen otokratik liderlik özellikleri ile çocuklara aktiviteler yaptırırken, diğer gruptaki öğretmen demokratik liderlik özellikleri ile çocuklara aktiviteler yaptırmıştır. Çalışma sonunda otokratik liderlik özellikleri gösteren öğretmenlerin öğrencilerinde isteksizlik ve derse ilişkin verim düşük görülürken, demokratik liderlik özellikleri gösteren öğretmenlerin öğrencilerinde isteklilik ve derse ilişkin verim yüksek bulunmuştur. Kurt Lewin’in çalışmaları bize iki liderlik tipini ortaya çıkarmaktadır. Bunlar: demokratik ve otokratik liderliktir. Bu iki liderlik türleri negatif yönde bir ilişkiyi yansıtmaktadır. Bu iki liderlik türü aynı anda görülemez. Ya hep ya hiç mantığını taşımaktadır. Bir lider otokratik bir lider ise demokratik lider olma olasılığı korelasyonel

anlamda 0'a yakındır. Ancak, Tannenbaum ve Schmidt, bir liderin hem otokratik, hem de demokratik olabileceğini savunmuştur. Liderin hangi biçimi seçeceğini kurum yapısı ve kurum üyeleri belirlemektedir. Bu yaklaşım aslında bir anlamda, özellikler Yaklaşımı'na bir eleştiri olarak kabul edilmiştir.

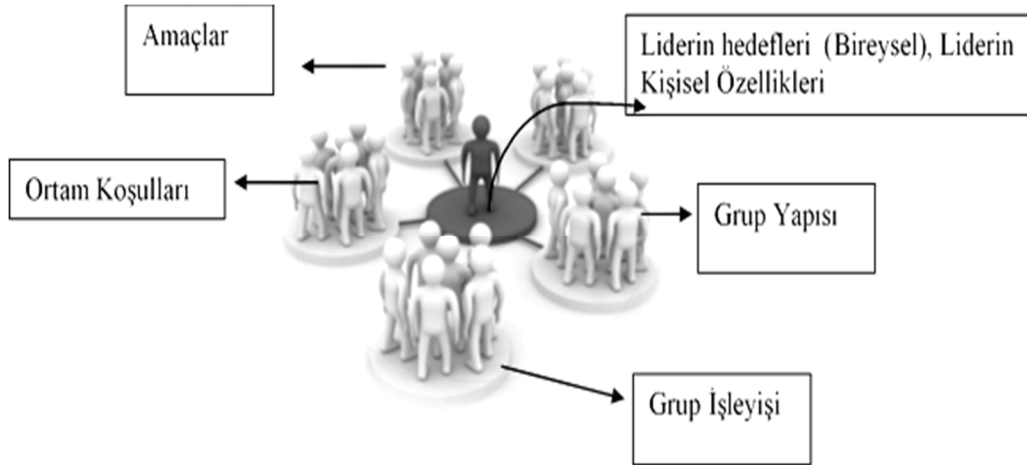
Özellikler yaklaşımı, liderlik kavramının bilimsel olarak incelenmesi için önemli bir zemin hazırlamıştır. Özellikler yaklaşımının bilimsel yöntem olarak nicel araştırmayı daha çok kabul etmesi birçok ölçme araçlarının geliştirilmesini ve disiplinler arası çalışmaların artmasını sağlamıştır. Ancak özellikler yaklaşımının dayandığı mantık ve ilkeler birçok yönüyle eleştirilmiştir. Bu eleştiriler, tablo 10 'da verilmiştir (Yazgan, 2007; Koçel, 2007).

Tablo 10

Özellik kuramına yönelik yapılan eleştiriler

Özellik kuramına yönelik yapılan eleştiriler	
1. Sosyal normlar ve değerler toplumdaki topluma değişiklik gösterir. Bu yüzden bir toplumda lider sayılan bir kişi bir başka toplumda lider olarak kabul görmeyebilir.	2. Özellik kuramcılar, sadece liderin sahip olduğu özellikleri dikkate alır. İçinde bulunulan ortamın özelliklerini dikkate almaz.
3. Özellik kuramcılar, lideri izleyenlerin ihtiyaçlarını, durumlarını göz önünde bulundurmaz.	4. Bütün liderler, aynı nitelikte özellikleri taşımadıkları halde yine de etkin olabilmişlerdir. O halde tam anlamıyla bir özellik listesi oluşturmak çok geçerli değildir.
5. Özellikler yaklaşımı, her grupta sadece tek bir lider olacağına inanmaktadır. Oysa araştırmalara, kurumların, toplumların yapılanmasına bakıldığında sadece bir lider ile değil, birçok liderler ile başarıya ulaşıldığını göstermektedir.	6. Liderlik nitelikleri sadece nicel araştırmalarla sınırlandırılmıştır. Bu yüzden topografik bir yapısı bulunmaktadır. Yani soyuttur.

Davranışçı yaklaşım. Davranışçı yaklaşım, özellikler yaklaşımından farklı olarak liderlerin sahip olduğu özelliklere değil, lider davranışlarının grup üzerinde oluşturduğu etkiyi temel alarak liderin davranışlarını incelemiştir. Davranışçı yaklaşımına göre liderlik davranışı sonradan kazanılabilir, öğrenilebilir ve öğretilebilir. Bu yüzden temel soruları daha çok liderler nasıl davranırlar olmuştur. Davranışçı yaklaşım daha çok çevreyi yani grup, izleyicileri dikkate alan bir kuramdır. Bu kurama göre izleyici dikkate alınarak liderin girişimci davranışları gözlemlenmelidir. Davranışçı yaklaşımın bu bakış açısı grup yapılarının ve grubun işlevlerinin de incelenmesine olanak vermiştir. Davranışçı kurama göre lider ile izleyici arasındaki ilişki şekil 11'deki gibi açıklanabilir.



Şekil 11. Lider izleyici arasındaki ilişki.

Kaynak: Koçel, 2007, s.590; Alkın, 2006, s.56'dan araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Şekil 11'e göre liderlik, sadece lider özelliklerinden çok onun davranışlarının, amaçlarının grup yani izleyiciler tarafından onay görmesi ve kurumun verimliliğin artması ile mümkün kuramlar, diğer değişkenlerin de göz önünde bulundurulması gerektiğini savunur.

Davranışçı kuram 2 ana liderlik biçimini geliştirmiştir. Bunlar; 1. Göreve yönelik liderlik biçimi, 2. İnsana yönelik liderlik biçimidir.

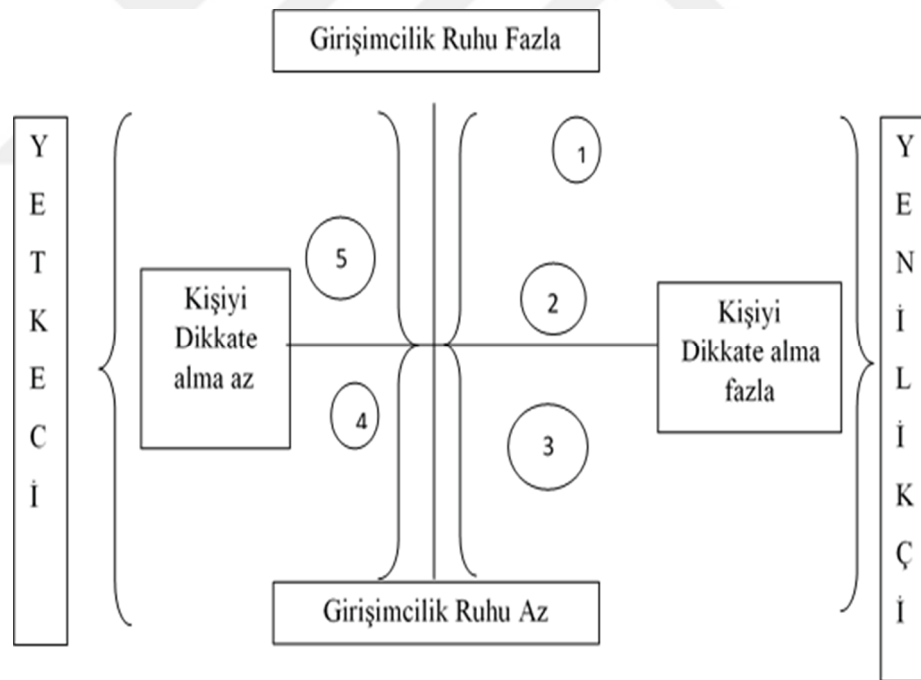
Göreve Yönelik Liderlik Biçimi: Bu liderlik biçiminde daha çok kurumsal hedefler, kurallar vardır. Lider için zaman önemli bir etmendir. Sayılar, kavramlar ve teknik terimler daha çok önem kazanır. Verimlilik esastır. Grup üyelerini kaliteli iş yapmaya yöneltir.

İnsana Yönelik Liderlik Biçimi: Kurum içindeki sosyal ilişkilere önem verir. Kişilerarası ilişkileri esas alır. Verimlilik ve kurallardan çok, kurumsal bağlılık, motivasyon ve doyum daha çok önem kazanır.

Davranışçı yaklaşım, lideri tanımlayacak etkili davranış örüntüleri ortaya konursa bunun öğretilebileceğini savunmuştur. Lider davranışlarını belirlemede bireylerin tutumlarının, motivasyonun ve lider-izleyici etkileşiminin incelenmesinin birçok çalışma alanının doğmasını sağlamıştır.

Davranışçı Kuramın temelini oluşturan temel çalışmaları başlıca: 1. Ohio State Üniversitesi çalışmaları, 2. Michigan State Üniversitesi çalışmaları, 3. Blake ve Mouton' Yönetim Matriksi Modeli, 4. McGregor'un X, Y ve Z kuramı, 5. Likert'in Sistem 4 Modeli, 6. Harvard Üniversitesi Araştırmaları, 7. Dikey İkili Bağlılık Kuramı.

Ohio state üniversitesi çalışmaları. Ohio araştırmaları, Ohio Üniversitesi'nde 1940'lı yıllarda Stogdill tarafından başlatılmıştır. Araştırmada liderlik davranışlarını belirlemek için Lider davranış anketi kullanılmıştır (Başaran, 2004, s.71). Yapılan çalışmalar sonucunda liderlik davranışlarının iki alanda toplandığını göstermektedir. Bunlar: 1. Kişiyi (İnsana, İlişkiye) önem veren liderlik biçimi, 2. İş (Yapıyı, Kurumu) önem veren liderlik biçimidir. Şekil 12 'de Ohio Üniversitesi liderlik yaklaşımının işleyişi verilmiştir (Eren, 2006, s.438).



Şekil 12. Ohio Üniversitesi liderlik yaklaşımı.

Kaynak: Eren, 2006, s.438

Şekil 12'de, liderlik biçiminde insana önem vermek ile girişimci davranışlarda bulunmak arasındaki ilişki gösterilmiştir. Buna göre, en etkili liderlik biçimi 1 numaralı bölgede yer alan liderdir. 1. Numaralı bölgede yer alan lider, girişimi yani kurumun

verimliliğini esas almaktadır. Bu lider kurum içi ilişkileri, ihtiyaçları, motivasyonu ve bağlılık gibi unsurları kurumun verimliliği ile ilişkilendirebilmekte ve etkili bir lider davranışı sergileyebilmektedir. Şekil 25'e göre liderin etkililik derecesini çoktan aza doğru 2.3.5 ve 4 olarak sıralayabiliriz. Liderlik davranışlarını gösterme anlamında etkisi en az olan 4 numaradır. 4 numaralı lider, kurum içi yapıyı da önemsemediği gibi, kurum içi ilişkileri de dikkate almamaktadır.

Michigan state üniversitesi çalışmaları. Michigan State üniversitesindeki liderlik çalışmalarında öncü olan isim Rensis Likert'tir. Likert çalışmasında verimi yüksek olan kurumlar ile verimi düşük olan kurumlardaki yönetici davranışları arasındaki farklılıkları incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; verimi düşük olan kurumlardaki yöneticilerin daha işe (üretime) yönelik davranış biçimlerini sergilediklerini göstermektedir. Verimi yüksek olan kurumlarda ise yönetici davranışları daha çok insana (iş görene) yöneliktir. Ancak çalışmanın devamında liderlik davranışlarının bir boyutta sadece iki uça incelemesinin yetersiz olduğu anlaşılmıştır. Çünkü bazı işe yönelik yöneticilerin bulunduğu kurumların da başarılı olduğu anlaşılmıştır. Buna göre kurumların verimliliğini sağlayan başka etmenlerin de olduğu düşünülerek başka araştırmalar da yapılmıştır. Caroll ve Tosi (1977), liderlik davranışlarına birçok boyut eklemiştir (Daft, 2010; Yukl, 2006). Bunlar:

- Grup üyelerine olumlu yaklaşım, onlara destek olmak, onlara değerli olduğunu göstermek.
- Kurumun vizyonunu, misyonunu grup üyelerine en etkili şekilde anlatmak ve grup üyelerinin benimsemelerini sağlamak.
- Grup üyelerinin kendi içlerinde etkileşimi sağlamak, doyurucu ilişkiler geliştirmek.
- Çalışmak için gerekli fiziksel ortamı sağlamak.
- Grup üyelerinin ve kurumun işleyişindeki denetleme biçiminin sağlıklı olması.

Michigan State Üniversitesi çalışmaları ile Ohio State Üniversitesi çalışmaları liderlik davranışları açıklaması ile benzerlik göstermektedir. Her iki yaklaşımda da liderlik

davranışlarını “İşe Yönelik”, “Kişiyeye Yönelik” olarak tanımlamışlardır. Ancak, ne kadar çok benzerlik gösterse önemli farklılıklar vardır. Örneğin; Ohio State Üniversitesi çalışmalarında liderlik davranışları sadece 2 kategoride incelenerek tek boyutta açıklanırken; Michigan State Üniversitesi çalışmalarında, liderlik davranışlarını oluşturan öğeler diğer öğeler ile ilişkilendirilerek tanımlanmıştır.

Blake ve mouton yönetim matrisi modeli. Yönetim matrisi modeli, Robert Blake ve Jane Mouton tarafından geliştirilmiştir. Yönetim matrisi modeli, iki boyuttan oluşur. Bunlar: 1. İnsana ilgi boyutu, 2. Üretime ilgi boyutudur. Bu iki boyutu yönüyle, Ohio State ve Michigan State çalışmalarına benzemektedir. Ancak Yönetim Matrisi Modeli bu iki boyutu Ohio State ve Michigan State çalışmalarında olduğu gibi çatışmakta olduğuna inanmamaktadır. Yönetim modeli, bir liderin iki boyutta da olabileceğini savunmaktadır.

Blake ve Mouton, liderlerin iş ve insana ilgi boyutundaki ilişkisini grafik üzerinde göstermiştir. Grafikte insana ilgi boyutu ile üretime ilgi boyutunu 1’den 9’a kadar sıralı olarak dizelendirilmiştir. Lider, ölçme aracından aldığı puana göre 1 ile 9 arasında yer alır. Liderin grafik içindeki konumu ile birçok liderlik biçimi karşımıza çıkmaktadır.

Yönetim Modeli’ne göre liderlik biçimleri;

1.1: Yoksullaşmış (Cılız, Yetersiz) Liderlik: Liderde başboşluk ve umursamazlık durumu vardır. Lider, ne grup üyeleri ne de kurumun amaçları ile ilgilenir. Risk almaz, günlük rutin işleri yapar.

9.1: Görevcil (Göreve Bağımlı, Buyurgan) Liderlik: Lider sadece kurumun verimliliği ve amacı ile ilgilidir. Kurum üyeleri ile iletişim kurmaz. Onların gereksinimlerini, duygusal, sosyal yönlerini görmezden gelir. Verimliliği arttırmak için tüm yetkilerini kullanabilir. Bu liderlik biçimi için otokratik bir yapısı olduğu söylenebilir.

1.9: İnsancıl (Şehir Kulübü, Arkadaş) Liderlik: Bu liderlik biçiminde lider, kurumun üretimi ve amaçları ile ilgilenmez sadece kurum üyelerinin ihtiyaçları ile ilgilenir. Kurum içinde oldukça pozitif bir ortam vardır. Motivasyon ve bağlılık kurum içi üyeler ile lider arasında kurulan etkileşim ile sağlanır.

9.9: Takım (Ekip) Liderlik: Lider, kurumun amaçlarına ve kurum üyelerine ilgi gösterir. Kurumun etkililik düzeyi yüksektir.

5.5 Uzlaşmacı (Orta Yolcu, Rasyonalist) lider: Kurumun amacı, verimliliği ile kurum üyelerinin gereksinimlerini belli bir düzeyde inceler. Bu liderlik biçiminde lider eleştirilme endişesi taşır. Bu yüzden kurum üyeleriyle ne çok mesafeli ne de çok yakın ilişki kurar.

Mcgregor'un x, y ve z kuramı. McGregor'un kuramı insan davranışlarının betimlenmesi ve algılanmasına dayalıdır. Ona göre insan davranışlarının altında yatan etmenler, x ve y olmak üzere 2 kategoride incelenir.

X teorisine göre insan; 1. Çalışmayı sevmez ve işten kaçmaya çalışır. 2. Sorumluluk almak istemez. 3. Güvence içinde olmak ister. 4. Yüklenmek istemez, fazla istekli değildir ve güvenceyi her şeye tercih eder. 5. Çalışmaya zorlanmalı. 6. Gerektiğinde yaptırım uygulanmalıdır. X teorisi daha geleneksel bir yapıya sahiptir. Lider davranışlarında daha otoriter olmayı içermektedir.

Y teorisine göre insan; 1. İş, bir yaşamsal ihtiyaçtır. 2. Doğuştan çalışmaya ve üretmeye yöneliktir. 3. Bu sağlıklı olmanın göstergesidir. 4. Amaçlar belirler. 5. Öz düzenleme becerisine sahiptir. 6. Her insanın kendini gerçekleştirme potansiyeli vardır. 7. Sorumluluk almayı bilir ve bunu yapar. 8. Uygun şartlar altında kişi bunları geliştirir ve daha fazla sorumluluk yüklenmeyi öğrenir. Yönetici, bireyin kendini gerçekleştirme için gerekli çalışma ortamını düzenlemeli ve motivasyonu sağlamalıdır. Y teorisinin X teorisine göre daha demokratik, katılımcı ve hümanist bir yapısı bulunmaktadır.

Z Kuramı, Ouchi ve Joeger tarafından geliştirilmiş, Amerika Birleşik Devletleri ile Japonya'daki kurumsal yapıların incelenmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Z kuramına göre X ve Y kuramları genel olarak sistemlere uygulanamaz. Her sistemin farklı bir yapısı bulunmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki yönetim anlayışı ile Japonya'daki yönetim anlayışı arasındaki farklılıklar bunun en önemli göstergesidir. Z kuramına göre; Çalışanlara uzun süreli olarak iş istihdamı sağlanmalıdır. İş görenler kendileri ile ilgili durumlarda kararlara katılmalıdır. İş görenlerin denetimi objektif, örtük olmalıdır. İş görenlerle var olan etkileşim süreci kurum dışında da yapılabilmelidir (Başaran, 2004, s. 80-81).

Likert'in sistem 4 modeli. Rensis Likert'in 1950 yılında geliştirdiği bu kuramın diğer adı "Destekçi Liderlik" kuramıdır. Bu kuram, tek boyutlu bir kuramdır. Daha çok liderlik davranışlarına değinmekte, izleyenlerin gereksinimlerini ve durumlarını göz ardı etmektedir. Bu kuramda etkili olan organizasyonla etkili olmayan organizasyonlar incelenmiştir. Bu doğrultuda liderlik davranışlarını etkililik düzeylerine göre bir kümede toplanmıştır. Sistem 4 Modeli ya da Destekçi Liderlik modeli, örgütsel değişim programları geliştirmişlerdir. Tablo 11'de Likert'in Sistem 4 Modeli verilmiştir.

Tablo 11

Likert Sistem 4 Modeli

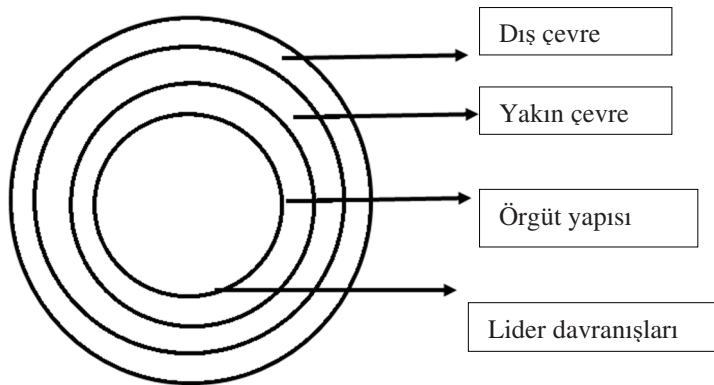
	SİSTEM 1	SİSTEM 2	SİSTEM 3	SİSTEM 4
	İstismarcı, Sömürücü, Sert Otokratik	Yardımsaver, Tatlı Sert, Otokratik	Katılımcı, Danışmacı	Demokratik, Katılımcı
Yönetime Duyulan Güven	Yönetime güven yoktur.	Grup üyelerinin yönetime güveni vardır. Ancak çok sağlam temellere oturmuş değildir.	Liderin grup üyelerine, grup üyelerinin de lidere güveni vardır. Ancak tam anlamıyla değil.	Yönetime duyulan güven tamdır.
Grup Üyelerine Tanınan Esneklik	Esneklik yoktur. Denetim doğruca yönetimce yapılır.	Yetki liderdedir. Ancak bu zaman zaman esnetilebilir.	Grup üyelerinin öz denetimine izin verilir. Takım çalışması yapılması için desteklenir.	Amaçlar grup üyeleri ile oluşturulur. Grup üyeleri karar verme sürecinde yer alır. Grup üyeleri kendi davranışlarını kendi denetler. Özdenetim tamdır.
Ast-Üst İlişkisi	Çok zayıftır. Grup üyeleri arasında doğal kümeleşmeler görülür ve bu yönetime karşı bir duruş sergiler.	Önder ara sıra izleyenlerle ilişki kurar. Grup üyeleri ilişkilerinde özenli, tedirgin ve dikkatlidir. Doğal kümeleşmeler vardır. Bu kümeler zaman zaman yönetime karşı direnebilir.	Ast-üst ilişkisi iki yönlüdür. Kurumsal amaçların gerçekleştirilme düzeyi yüksektir. Grup üyelerinin kurumdan ayrılma isteği çok azdır. Doğal kümeleşmelerin yönetimle ilişkili olarak ne artışı ne de eksisi olacağı düşünülür.	Etkileşimsel bir iletişim vardır. Lider bir tür takım lideridir. Doğal kümeleşmeler görülür. Bu doğal kümeleşmeler kurumun yapısı ile özdeştir.
Güdüleme Araçları	Baskı, korkutma ve ceza.	Zaman zaman korkutma ve baskı, zaman zaman ödül kullanır.	Genellikle ödül ağırlıklı bir güdüleme aracı vardır.	Her türlü olumlu güdüleyiciler kullanılır.

Kaynak: Koçel, 2014, s. 684

Harvard üniversitesi araştırmaları. Robert Bale bir grup üniversite öğrencisiyle yapmış olduğu çalışmasında gözlem tekniğini kullanarak yeni oluşmuş olan sosyal grupların lider belirleme ve liderlik davranışlarını incelemiştir. Çalışma sonucunda, 3 boyutun grup içindeki liderlik davranışını etkilediğini göstermektedir. Bunlar: 1. Faaliyet Seviyesi (Bilişsel Boyut), niteliği, 2. Üyelerce sevilme derecesi (Sosyal-Duygusal Boyut), 3. Görevi başarabilme derecesidir (Davranışsal Boyut). Bale'e göre, düşünceleri ve önerileri ile etkili, özgün ve iyi olan ve grupta en çok kabul edilen, istenen, sevilen grubun lideri olabilmektedir. Yani grup liderinin belirlenmesinde en önemli unsur, iletişimin kalitesi ve becerisidir.

Bale' ye göre bir grup içinde iki lider ya da birden fazla lider bulunabilir. Bu liderlerden birisi daha çok grubun ihtiyaçlarına yönelik hareket ederken (İnsana yönelik liderlik davranışı), bir diğeri daha çok grup içi amaçlara, kararlara (İşe yönelik liderlik davranışı) yönelik hareket edebilir. Bu yönüyle Ohio State ve Michigan State çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Ancak Bale, iki farklı liderlik davranışının bir grup içinde iki ayrı liderin olabileceğini söyleyerek ayrılmıştır.

Durumsal kuram. Durumsal yaklaşım, liderliğin ortam ve koşullara göre değişebileceği temeline dayanmaktadır. Durumsal yaklaşıma göre bir örgüt sadece bir yapıyı temsil etmez. Bir sistemi, mekanik ve organik örüntüleri de içerir. Bu yüzden sistemler karmaşıktır. Birçok içsel-dışsal koşulları içinde barındırır. Bu örüntüyü şekil 13'e göre açıklayabiliriz.



Şekil 13. Durumsal kurama göre örgüt sisteminin koşulları.
Kaynak: İlgar, 2000, s. 60'dan araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Şekil 13'e göre liderin etkinliğini belirleyen faktörler şunlardır:

- Dış Çevre: Tarihsel zaman ve kültür.
- Yakın Çevre: Grup üyelerinin, izleyicilerin yetenekleri ilgileri, istekleri ve tutumları.
- Örgüt Yapısı: Kurumun hedefi, hiyerarşik yapısı, niteliği.
- Lider Davranışı: Liderin ortaya çıkardığı ürünler.

Durumsallık kuramına göre 5 katılım düzeyi vardır. 5 katılım düzeyinin sonuçlarına göre liderlik biçimi ortaya çıkmaktadır. Bunlar:

1. Liderin kendi inisiyatifine dayanarak karar vermesi.
2. İzleyenlerden aldıkları verilere göre karar vermesi.
3. Liderin İzleyenleri bilgilendirmesi, sorması ancak kendisi odaklı karar vermesi.
4. Liderin sorunu ve çözümleri izleyenlerde paylaşması ancak kararı kendisinin vermesi.
5. Liderin sorunu ve çözümü izleyenlerle paylaşması ve ortak karar alması.

5 katılım düzeyinde verilen cevaplara göre lider, otokratik olmaktan demokratik lider olma biçimine doğru gitmektedir.

Durumsal yaklaşım, özellik ve davranışçı yaklaşıma göre liderlik kavramını daha geniş bir açıdan almaktadır. Özellik ve davranışçı yaklaşıma göre liderlik, ya liderin sahip olması gereken nitelikler sorgulanmıştır ya da liderin davranışları incelenmiştir. Ortam ve çevre göz ardı edilmiştir. Kuramın bu yönleri kendi içlerindeki sınırlılıklarını ortaya koymaktadır. Durumsal yaklaşım da ise liderlik açıklanırken lider ve izleyenlerin koşulları da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu yüzden durumsal kurama göre genellenebilir, iddialı bir evrensel liderlik tarzı olamaz.

Başlıca Durumsallık kuramları şunlardır:



1.Fied ve Fiedler'in Etkin Liderlik Kuramı



2.Hersey-Blanchard'ın Durumsal Liderlik Yaşam Döngüsü Kuramı



3.Amaç-Yol Kuramı



4.Reddin'in Üç Boyutlu Lider Etkinliği Yaklaşımı



5. Vroom-Yetton'un Liderlik Yaklaşım

Fied ve fiedler'in etkin liderlik kuramı. Fiedler'e göre, yönetici liderlik, becerilerini sergileyebilmek için doğru ve uygun bir ortamın olması gerekmektedir. Fiedler, lideri davranış ve tutum açısından 2'ye ayırmıştır.

1.'si; insan ilişkilerine önem veren tutumdur. Bu tutumda olan yöneticiler, astları ile olan ilişkiye önem verirler. Kurum içindeki uyum ve sosyal ilişkileri dikkate alır. 1. Tutumu benimseyen liderler için; işe yönelik liderler olarak tanımlamaktadır.

2.'si; işin iyi yapılması ve üretim, verimlilik odaklı olan lider tipleridir. Bu liderler için verimlilik ve işin bitirilmesi önem kazanmaktadır. Bu tutum ve davranışlarda olan liderler için 'işe yönelik' liderler tanımlanmaktadır. Lider davranış ve tutumunun oluşumunda 3 temel öge vardır. Bunlar:

1. Lider ile izleyen arasındaki ilişkinin yönü (astlar tarafından lidere duyulan saygı, bağlılık vb.)

2.İşin yapısı: Verilen görevin yapı olarak karmaşık olması veya verilen görev tanımının açıklığı.

3. Liderin statüsü: Liderin makam gücü, otorite. (Özkalp ve Kırıl, 2013, s.316).

3 temel faktöre göre; lider, üye ilişkileri uyumluysa, işin yapısı açısından görev tanımı belirginse ve liderin makamı güçlüyse uygun ortam oluşmuştur.

Tablo 12

Liderliğin Yaşam Döngüsü

	Boyut	Yönerge ve Görev Paylaşımı	Çalışanlar
Bilgi ve beceri çok az, motivasyon düşük,	Görev odaklı.	Emir verme	Düşük Düzey Olgunluk Grup üyeleri çalışmada isteksiz ve ayırt edici bir nitelik yok.
Bilgi ve beceri çok az, motivasyon yüksek,	Görev odaklı	Emir verme. Ancak 1'den farklı olarak yapılacak işe ilişkin açıklamada bulunma vardır.	Düşük ve Orta Arası Olgunluk Düzeyi Grup üyeleri, sorumluluk almada istekli, ancak donanımı yetersiz. Yönlendirici tarzda uygulanan liderlik.
Bilgi ve beceri çok fazla, motivasyon düşük,	Yüksek ilişki, düşük görev anlayışı	Karar verme sürecinde katılım vardır.	Orta Düzey Olgunluk Yüksek Düzey Arasındaki Olgunluk Düzeyinde Katılımcı Tarz; takipçiler gerekli beceriye sahip, ama kendilerine güvenin ya da gerekli çalışma koşullarının olmadığında kolaylaştırma ve iletişim kurma şeklinde uygulanan liderlik. 4. Yüksek Olgunluk Düzeyinde Yetki Devreden Tarz;
Bilgi ve beceri çok fazla, motivasyon yüksek.	Düşük ilişki, düşük görev		Yüksek Düzey Olgunluk Grup üyeleri, beceri ve motivasyona sahip oldukları için yönlendirilmeye ihtiyaç duymazlar.

Kaynak: Aslan, 2013, s.144; Hersey ve Keilty, 1980, s.57

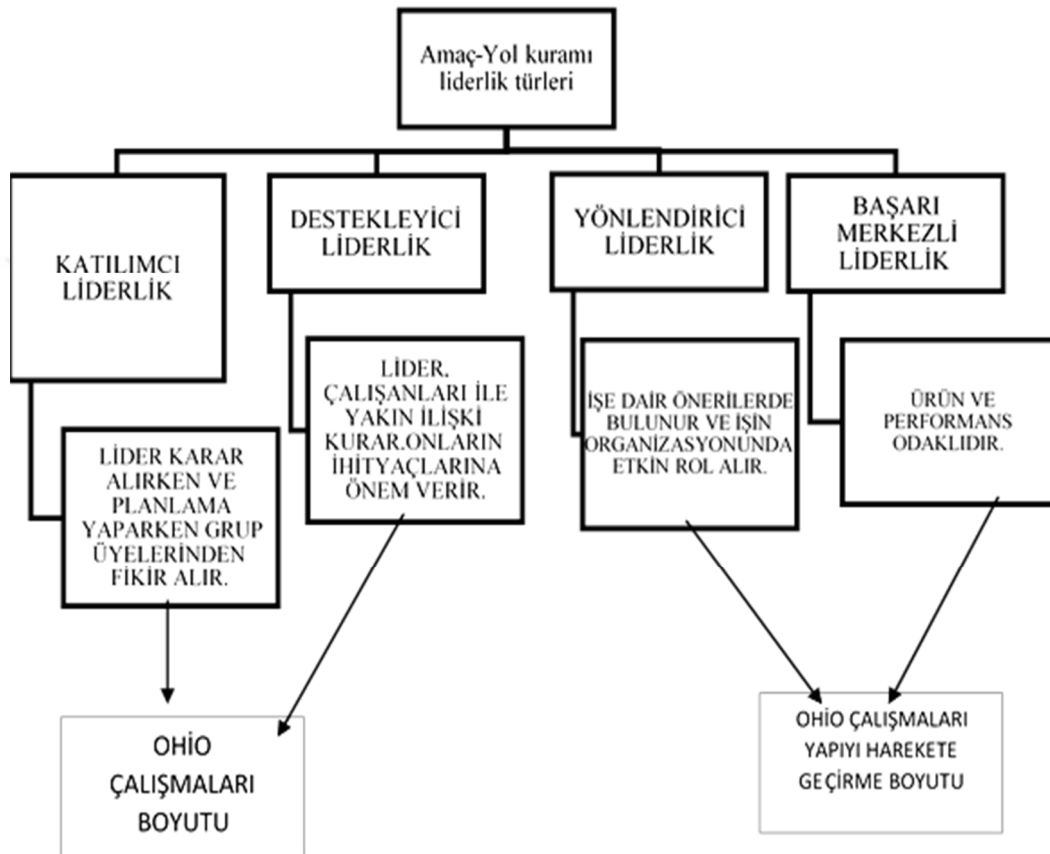
Amaç-yol kuramı. Amaç-Yol kuramı, Martin G. Evans tarafından oluşturulmuştur. Evans'ın kuramını geliştiren House'a göre liderin davranışını belirleyen iş tatminidir. Liderin görevi, iş tatmini ve verimliliği artırmaktır. Bunun için grup üyelerine rehberlik, eğitim, ödüllendirme gibi davranışlarda bulunmalıdır. Amaç-Yol kuramına göre dört tür lider davranışı vardır. Bunlar;

1. Katılımcı Liderlik: Lider bir karar almadan önce takipçilerine sorar ve onların görüşlerini dikkate alır, planlama ve karar alma aşamalarında takipçilerini aktif rol almaları hususunda teşvik eder.

2. Destekleyici Liderlik: Takipçilerin mutluluğunu önemseyip onlarla yakın ilişkiler kurmaya ve onların ihtiyaçlarına önem verir.

3. Yönlendirici Liderlik: İşe dair açıklama ve öneriler yapar, işi koordine edip kuralları belirler.

4. Başarı Merkezli Liderlik: Sonuca odaklanıp amaçları belirleme, başarı ve performansı artırma.



Şekil 15. Amaç-yol kuramında liderlik türleri.

Kaynak: Koçel, 2014, s.648

Reddin'in üç boyutlu lider etkinliği yaklaşımı. William J. Reddin, liderlik kuramına 'yönetimsel etkililik' kavramını da eklemiştir. Reddin yaklaşımında; 1. İlgili lider (yüksek ilişki-düşük görev), 2. Bütünleşmiş lider (yüksek ilişki-yüksek görev), 3. Kopuk lider (düşük ilişki-düşük görev), 4. Kendini adanmış lider (düşük ilişki-yüksek görev olmak üzere 4 liderlik tarzından bahsetmektedir (Ömürgönülşen ve Sevim, 2005, s.93).

Vroom-yetton'un liderlik yaklaşımı. Bu yaklaşım Victor Vroom ve Philip Yetton tarafından geliştirilmiştir. Kuram liderlerin karar verme sürecine odaklanmaktadır. Karar Ağacı Kuramında bazılarına göre beş tür liderlik şekli vardır : (Çolak, 2015, s.54-55).

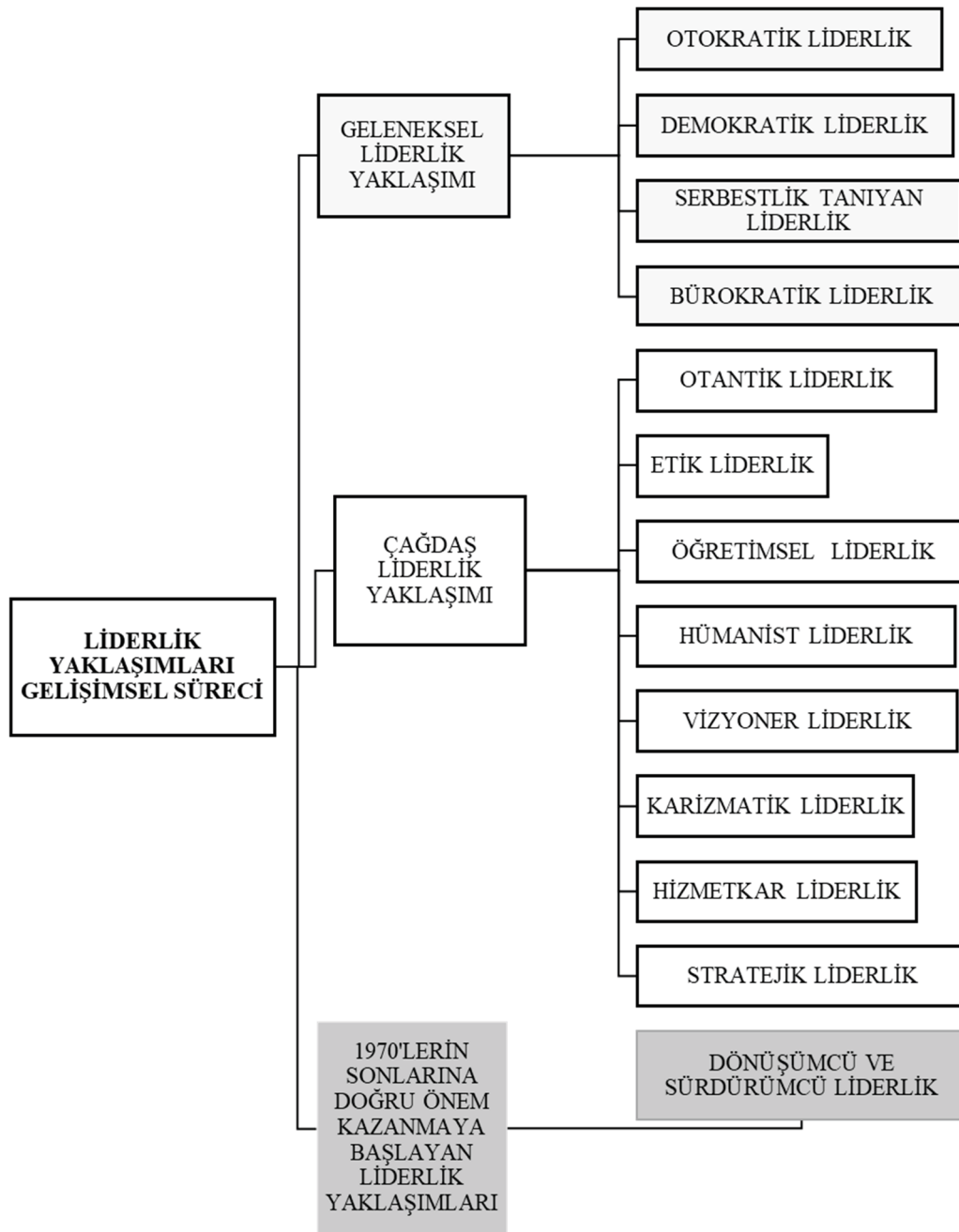
Bunlar;

1. Otokratik 1 (AI); karar sürecinde kimseye danışmaz.
2. Otokratik 2 (AII); Grup üyelerine sorar onlardan gerekli açıklamaları alır ancak kendisi karar alır.
3. Danışman1 (CI); Kurum işleyişindeki her aşamayı çalışanlarıyla paylaşır, onların fikirlerini alır, değerlendirir ancak kararı kendisi verir.
4. Danışman2 (CII); Çalışanları ile görüşür, fikirlerini alır karar verme gücünü kendisinde tutar.
5. Grup1 (GI); Karar verme sürecinde işleyiş ile ilgili durumları çalışanları ile paylaşır ve sorunların çözümüne yönelik ortak kararlar alınır.
6. Yetki devreden (DI); kurumun işleyişine ilişkin düzenleme ve kararları çalışanlara devreder. Çözüm ve önerilerde destek olur.
7. Grup2 (GII); takipçileriyle grup olarak sorunları paylaşır ve grup olarak bir karara varılır.

Liderlik Stilleri

Liderlik yaklaşımları ile ilgili gelişmelere bakıldığında liderliğin tanımlanmasında ve liderin özelliklerinin belirlenmesinde 2 ana temanın üzerinde durulduğu görülmektedir. Bunlar; 1. Liderin kişilik özellikleri, 2. Süreç odaklı, kurumların yapısı ve işleyişleridir. Günümüzde daha çok liderlerin kişilik özellikleri ve tutumları üzerinde açıklamalar ve çalışmalar yapılmaktadır.

Bu çalışmada literatür kapsamında liderlik stilleri gelişimini temel olarak 1) Geleneksel liderlik yaklaşımı ve 2) Çağdaş liderlik yaklaşımları olarak ele alınmıştır. liderlik stillerine yönelik gelişimi şekil 16'daki gibi genelleştirebiliriz.



Şekil 16. Liderlik stilleri sınıflaması.

Kaynak: Koçel, 2015, s. 685

Geleneksel liderlik yaklaşımları. Geleneksel liderlik yaklaşımlarında lider davranışlarında ortak olan değişmez, genel geçer davranış biçimleri ve özellikleri vardır. Bundan dolayı geleneksel modellerde liderlik davranışları, kişilik özellikleri, fiziksel özellikler, beceriler genelleştirilmiş ve formüle edilmeye çalışılmıştır. Kuramsal gelişmelere bakıldığında geleneksel liderlik yaklaşımları, 2 ana noktadan hareket eder. 1) Tüm liderler

grup üyelerine aynı şekilde davranır ve benzer nitelikler gösterir. 2) Astların algılamaları ve değerlendirmeleri homojen bir özellik taşır (Koçel, 2015, s. 685).

Otokratik liderlik. Otokratik liderlik tarzında en önemli özelliği, tüm yeki ve kararın yöneticide olmasıdır. Genellikle geleneksel ve kapalı toplumlarda kabul görür. İzleyicilerin, üyelerin temel düşüncesi yöneticinin her şeyi bildiği ve bu konuda yetkin olduğudur. Sahip olunan duygu ve düşünce, itaat ve korkudur. Kullanılan iletişim dili emir vermedir.

Otokratik Liderlik Biçiminde;

Olumlu Yanları	Olumsuz Yanları
Liderin bağımsız hareket edebilmesi daha hızlı ve etkin kararların alınmasını sağlar.	Yönetimin etkili olup olmaması tamamen yöneticiye bağlıdır. Bu noktada yöneticinin olumsuz tavırları, grup üyeleri içinde nefret, çatışma ve ayrışmaya yol açabilir.
Savaş vb. kriz yönetiminde etkilidir.	Temel duygu, korkudur. Grup üyesi ödül almak veya cezadan kaçınmak için kurallara uyar.

Demokratik liderlik. Demokratik liderlik tarzında, tüm yetki kararlar alınırken; grup üyelerinin görüşleri değerlendirilir. Açık ve paylaşımcı bir yönetim anlayışı vardır. Lider ve grup üyeleri arasında aktif bir iletişim bulunmaktadır. Grup üyeleri, liderin uzmanlık ve ilgi gücünü temel alarak kabul eder ve dikkate alır. Bu yönetim biçiminde kurum işleyişi lidere bağımlı değildir. Ancak kurumun karar ve yön verme mekanizmasında yönetici oldukça etkindir. Kurumda var olan duygu, huzur ve güvenlidir. Kurum içi ayrışma ve çatışma minimum düzeyde görülür.

Demokratik Liderlik Biçiminde;

Olumlu Yanları	Olumsuz Yanları
Aktif iletişim vardır. Grup üyeleri mutlu ve huzurludur. Grup içi ayrışma minimum düzeydedir. Grup üyesinin bireysel ve mesleki gelişimi desteklenir. Motivasyonu yüksektir.	Yöneticinin demokratik davranımı sırasında aşırı serbest veya hiç müdahale etmemesi; zaman kayıplarına, karar sisteminin yavaş işlemesine, masrafların artmasına, herkesin fikir vermeye zorlanması durumunda yanlış bazı fikirlerin ortaya atılıp savunulması olumsuz olabilecek özellikler arasına girebilir.

Serbestlik tanıyan liderlik. Serbestlik tanıyan liderlik yaklaşımında lider, yönetim sürecinde aktif değildir. Grup üyelerine yönelik karar alma ve yetki uygulamada pasif durumdadır. Bu liderlik yaklaşımında lider, liderlik becerileri konusunda sınırlıdır, umursamazdır (Canbolat, 2016, s. 31).

Olumlu Yanları	Olumsuz Yanları
Grup üyeleri bireysel olarak hareket edebilirler.	Kurumsal başarı ve aidiyet duygusu sağlamak güçtür.
Grup üyeleri bireysel gelişimlerini rahatça sağlayabilir.	Kurumsal vizyon oluşturmada sıkıntı yaşanır.
Özgürce karar alabilir ve bireysel olarak gruplar kurarak yeni fikirlerinin test edilmesini sağlayabilir.	Kurum içinde birçok klikler oluşur.
Mesleki uzmanlık durumlarında ve akademik çalışmalarında, işletmelerin ARGE birimlerinde çalışan, tecrübe ve uzmanlığa sahip elemanların yaratıcı ve yenilikçi fikirler geliştirmelerinde bu tip bir liderlik uygulanabilir (Yörük ark., 2011, s. 105).	Kurum içinde karmaşa yaşanabilir.

Bürokratik liderlik. Bürokratik liderlik, gücünü normatif kurallardan, mevzuattan ve yönetmeliklerden alır. Bürokratik liderin asıl görevi, normatif kuralları uygulamak ve bürokratik işleyişinin doğru bir şekilde yürümesini sağlamaktır. Bundan dolayı bürokratik liderlik, liderlik kavramı açısından sürekli tartışılmış ve eleştirilmiştir. Kamu sektöründe oldukça yaygın olarak kullanılan bir liderlik stildir. Max Weber tarafından ortaya konan bu liderlik yaklaşımında, net görev tanımları, dokümantasyon (belgelendirme), makam hiyerarşisi (ast-üst ilişkilerinde ciddi ve keskin ayrımlar) bulunmaktadır. Bu liderlik tarzında iş güvenliği ve düzenli gelir yüksek düzeydedir. Bundan dolayı riskten hoşlanmayan ve sistematiklik, rutinlikten hoşlanan bireyler için doyum sağlayabilecek bir liderlik biçimidir. Ancak; yaratıcılık, değişim ve esnek çalışma anlamında oldukça mutsuz olunabilecek bir liderlik tarzıdır (Yetimoğlu, 2018).

Çağdaş ve post modernist liderlik yaklaşımları. Bilgi çağının gelmesiyle birlikte bireylerin kurumlara, toplumsal yapılara, bireylere ve dolayısıyla liderlere ilişkin bakış açılarında ve beklentilerinde değişiklikler oluşmuştur. Artık günümüzde bireylerden sosyal anlamda kendisini doğru ifade edebilen ve geliştiren, evrensel niteliklere sahip, özgürlükçü olması istenmektedir. Bu bağlamda, liderin nasıl olması ve ne olması gerektiğine ilişkin tanımlamalarda değişmektedir (Tengilimoğlu, 2005, s. 5). Buna göre post modernist örgütler

(kurumlar), modernist yaklaşımı da içinde barındırmakta ve kabul etmektedir. Kaynak bağımlılığı, işlem maliyetleri ve koşullu ilişkiler ortak öğeleridir. Kurumlar, modern çağın getirileri ve post modernist yaklaşımın felsefesi ile yine iş bölümüne önem vermekte, etkinlik ve verimliliği esas almaktadır. Ancak modern kurumlar daha statükocu ve bürokratiktir. Bu bağlamda, postmodernist kurumlarda ise bilgi toplumunun getirdiği anlayış ile statükocu, bürokratik yapı zayıflamaya başlamış ve önemini yitirmiştir. Artık kurumlar üretimden çok hizmete, tüketimden çok imajlar oluşturmaya dönük olmuştur. Bu yüzden kurumlar artık bürokratik bir işleyişten uzaklaşmaktadır. Bunun yerine post bürokratik bir anlayış ile kurumlar denetlenmekte ve değerlendirilmektedir. Post modernist kurumların temel özellikleri; kaynak akışı hızla değişmektedir. Esnek çalışma alanları ve saatleri vardır. Sanal şirketler ve kurumlar oluşturulmaktadır. Proje temelli çalışmalar önem kazanmaktadır. İş tanımları ve çalışma hukuku daha derinleşmekte ve karmaşık bir yapıya dönüşmektedir (Doğan, 2017).

Post modernist yaklaşım, eğitim kurumlarına ve yöneticilere farklı bir bakış açısı ve yapı getirmiştir. Postmodernist anlayıştaki okullar, öğrencilerin farklı kültürleri tanımları gerekliliği, hoşgörülü olma ve değer verme üzerinde durmaktadır. Kapsayıcı eğitim çalışmaları da bunun bir uzantısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Postmodernist anlayıştaki okullar çok kültürlülüğe ve farklılıklara dayanmaktadır. Okullar, bilgi üreten bireyleri üreten ileri teknoloji ürünlerinin kullanılmasını sağlayan eşitlikçi sınıf eksenli aracı kurumlardır. Bu bağlamda okullar, beceri ve yeteneklerin keşfedildiği politik ve ekonomik uygulamaların bir yansımasıdır. Postmodernist okullarda ortak duygu, diyalog ve kişilerarası iletişimin sağladığı aidiyet duygusudur. Bu yüzden postmodernist okullarda eğitim-öğretim faaliyet uygulamalarında çok çeşitlilik hâkimdir. Bireysel ihtiyaçlara ve değerlere hitap eder. Okullar, bilişsel ve duyuşsal bir alandır. Bununla birlikte Postmodernist eğitim anlayışına birçok eleştiri de bulunmaktadır. Eğitimin bireyselleştirilmesinin eğitimde belirsizliğe yol açacağı düşünülmüştür.

Post modern paradigma, toplumsal olarak sosyal ve bilişsel olarak ciddi bir dönüşüme yol açmıştır. Dönüşümsel değişime göre eğitimde öğrenci, öğretmen ve yönetici;

- Duygulara, farklılıklara karşı duyarlıdır.
- Tüm bilgilerin ulaşılabilir olduğu anlayışına sahiptir.
- Bireysel özgürlüklerin yaşanması için gerekli koşulları hazırlar.

- Eğitim amaçları içinde bulunulan şartlara göre belirlenir.
- Birbirinden ayrı, değişken, zamana ve zemine göre farklılaşan değerlendirmeleri savunur.
- Eğitim dinamiktir.
- Bireysel farklılıkları temel alarak öznel gerçeklik ile hareket eder.
- Öğrenmenin, bilişsel ve duyuşsal yönünü ön plana çıkarır (Aslanargun, 2007).

Otantik liderlik. Bu tarz liderler, öznel oluş teriminden hareket eder. Pozitif psikolojinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Lider her grup üyesini, biricik, değerli ve kendini gerçekleştirme eğilimi olan bireyler olarak görür. Bu liderlik tarzında öncelikli olan gelişim, ilerleme, pozitif düşünme ve değerlerdir. Topluma ve insanlığa hizmet etmekten büyük mutluluk duyarlar (Kesken ve Ünnü, 2011, s. 107). Otantik liderler, değerler ile inançlar doğrultusunda hareket ederler. Otantik liderliğin temel sonucu güvendir (Robbins ve Judge, 2012, s. 394).

Otantik liderlik, 4 bileşenden oluşur: 1. Öz-farkındalık, 2. Açık olma, 3. İlişkide açık ve şeffaf olma, 4. Derin bir ahlaki bakış açısı (Gardner ve Avolio, 2005 ; Walumbwa ve ark., 2008). Otantik liderler, kendi çıkarlarından çok kurumun çıkarlarını düşünür. Tarafsız olarak davranır. Derin köklü bir ahlak anlayışı ve felsefesi vardır. İçselleştirilmiş değerlere göre hareket eder. Otantik liderler, izleyicileri için etik bir liderdir.

Etik liderlik. Etik liderlikte temel unsur, liderin ahlaki kuralları benimsemesi ve ahlaki kurallara göre yaşaması ve davranmasıdır. Bu tarz liderler, yön verici yol gösterici gibi bir yapısı, özelliği vardır. Bu yüzden karar alma sürecinde etkili olmakla birlikte; liderin görüşü referans olarak kabul edilir.

Hümanist liderlik. Duyuşsal yönü ağırlıklı olan liderlik türüdür. Çalışanlarına yönelik motivasyon, güçlendirme vardır. Ödüllendirme ilkesi esastır. Mümkün olmadıkça ceza yoluna gitmez. Lider oldukça koruyucu ve kollayıcıdır.

Vizyoner liderlik. Vizyoner liderler, kurumun geleceğine yönelik yapılabilecek çalışmalara ilişkin mevcut sistemin koşulları ve öngörü yeteneğine bağlı olarak hedefler oluştururlar. Buna ilişkin bir fikir verir. Ancak bu fikrin nasıl gerçekleşeceğine ilişkin bilgi vermez. Bu tip liderler, kurumun yönünü ve çizgisini etkili bir şekilde ortaya koyar.

Vizyoner liderin temel olarak özellikleri şunlardır:

- Kurumsal hedefin gerçekleşmesi için grup üyeleri arasındaki iletişimi etkili hale getirir.
- Kurumsal yapıdaki farklılıkların bilincindedir. Buna göre hareket eder.
- Başarı ve kurumsal sistemin sürekliliğini sağlama çabasıdır.
- Kurumsal kültür kavramına önem verir.
- Grup üyeleri arasındaki informal ilişkilere de önem verir (Çelik, 2013, s. 179-180).

Karizmatik liderlik. Karizmatik liderler, büyük kitleleri sürükleyen, değerlerde ve derin yapılar da farklılık oluşturan, güven veren, güdüleyen, çekiciliği olan, hayran uyandıran, coşku dolu, enerjik yapıdaki kişilerdir. Bu yapıdaki liderler, hükmetmekten çok liderlik duygusu ve ikna yeteneğine sahiptirler. Karizmatik liderde belirleyici olan liderin kişilik ve fiziksel özellikleridir. Karizmatik liderlerin karakteristik özellikleri bulunmaktadır. Bu liderler, genellikle sıra dışı ve zor zamanlarda ortaya çıkar. Herkeste hayranlık uyandırır. Bu liderler, grup üyeleri için bir rol model olur. Bu liderler, vizyonu oluşturan, yapıyı yapan kişilerdir. Bu doğrultuda tüm kitle iletişim araçlarını kullanırlar (Bakan ve Büyükbeşe, 2010, s. 75; Ceylan ve ark., 2001; Koçel, 2015, s. 653; Kılınç ve ark., 2017).

Karizmatik liderlerin temel olarak sergilediği 3 prototip davranış vardır. Bunlardan 1.'si; tasarımcı ve özgün olmalarıdır. 2.'si; Hayal gücü yüksektir. Hayallerini canlandırabilirler. Bu heyecanı ve duyguyu çok başarılı bir şekilde aktarabilirler. 3.'sü; güven vericidirler.

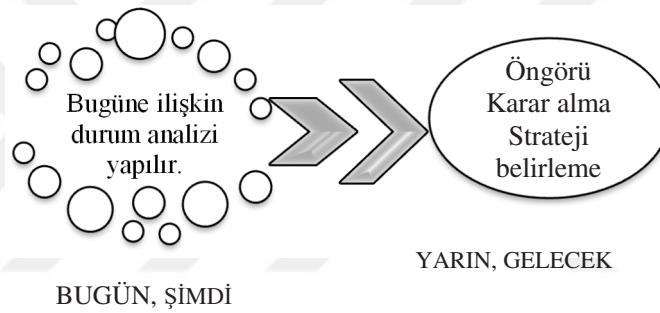
Karizmatik liderler, kriz anında sorumluluk alıp etkili ve güçlü kararlar alarak emir verebilirler. Bunun yanı sıra, demokratik ve özgürlükçü bir ortam sunarak grup üyelerini ikna edebilir ve kendini gerçekleştirmelerine olanak sağlar.

Liderlik yaklaşımlarının hemen hemen çoğunda grup üyelerini etkilemede karizmatik özelliklerin rolü oldukça fazladır. Karizmatik liderlere en güzel örnek Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk'tür. Mustafa Kemal Atatürk, kıvrak zekâsı, ikna yeteneği vb. gibi birçok vasıflarıyla Anadolu ve Türk halkını bir araya getirmiş ve Dünya tarihine dönüm olacak Kurtuluş Savaşı'nın başarısı ile değişimi yapmıştır (Koçel, 2015, s. 697).

Hizmetkâr liderlik. Hizmetkâr liderlik tarzı, insana ve örgütsel davranışa ilişkin bakış açısının değişmesi ile ortaya çıkmıştır. Hizmetkâr liderlik anlayışına göre grup üyesi veya

çalışan, psikososyal bir yapıdadır. Bundan dolayı bireyin içinde bulunduğu duyuşsal ve bilişsel durum, çalışma alanına da yansımaktadır. Grup üyesi kendisini değerli ve mutlu olduğu sürece etkin katılım göstermektedir. Bundan dolayı bu tarzdaki liderlerin empati duygusu çok gelişmiştir. İyi birer dinleyicidirler. Fedakârdırlar ve statü kaygıları yoktur (Bakan ve Doğan, 2012; Bektaş, 2016, s. 50; Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998, s. 222).

Stratejik liderlik. Strateji kavramını yönetim bilimi açısından baktığımızda kurumun ve ya grupların belirlemiş oldukları amaçların gerçekleştirilebilmesi için yöntemin ve yolun belirlenmesi buna ilişkin kararların alınması ve bu kararlara göre doğru adımlar atmadır. Buna göre yönetsel açıdan strateji belirlemede en önemli temel nokta; öngörüsöl olmak, bugünü iyi tahlil edebilmek, doğru analiz edebilmek ve yerinde kararlar almaktır. Buna göre stratejik liderlikte strateji belirlenirken ileriye dönük olur. İleriye dönük alınan bu kararlar bugünün verilerinden hareket edilerek yapılır.



Şekil 17. Stratejik karar alma yapısı.

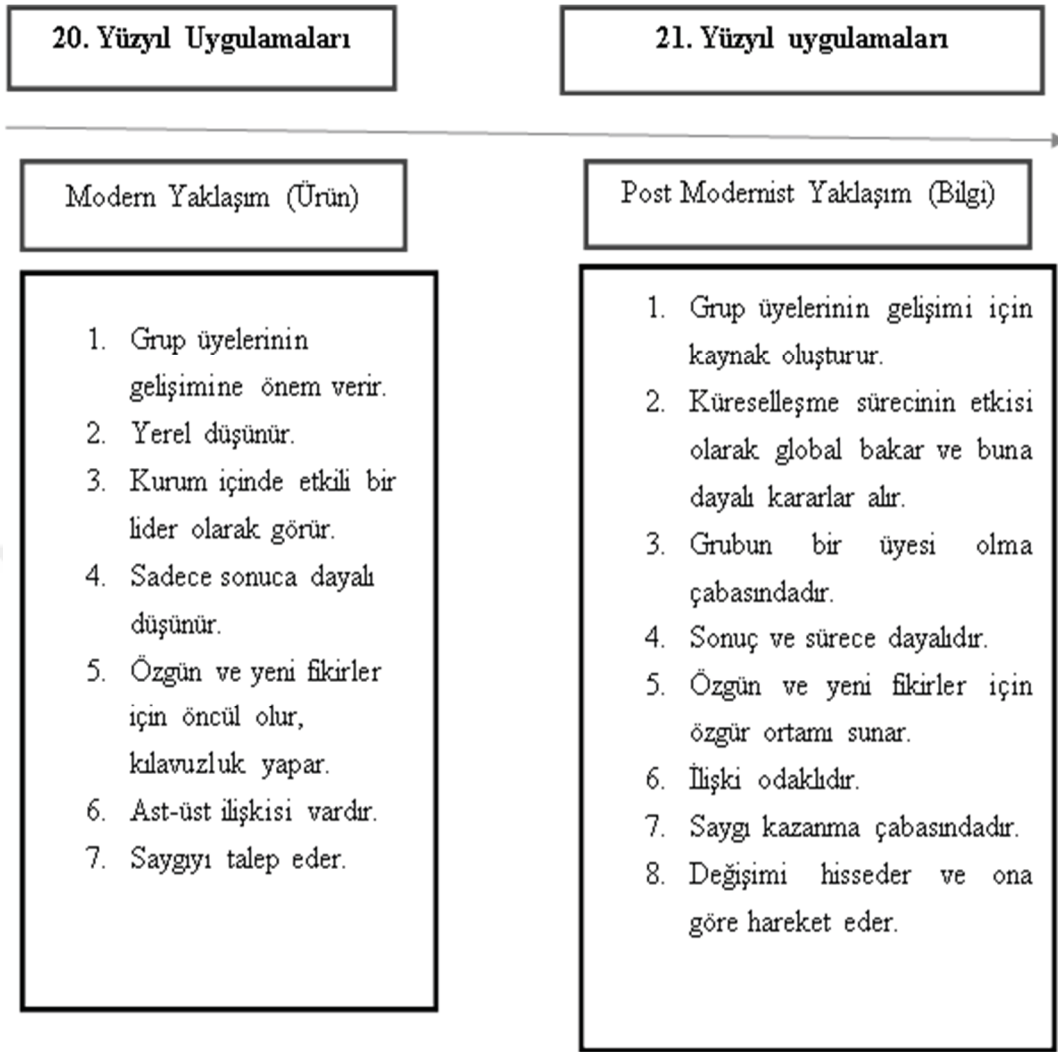
Kaynak: Ireland ve Hitt, 1999, s. 43'den araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Etkili bir stratejik lider;

- İyi bir analisttir.
- Etkili bir iletişim becerisine sahiptir.
- Kurum içindeki her grup üyesini iyi bir şekilde tanır ve grup üyelerinin güçlü ve zayıf yönlerini bilerek buna uygun bir yöntem geliştirir.
- Politikayı ve Dünya'daki yeni gelişmeleri yakından takip eder.
- Liderler yetiştirir.
- Kurum dışında da grup üyeleri ile iletişim halinde olup grup bağlılığını sağlar (Canbolat, 2016, s. 64).

Stratejik liderlik uygulamaları, sosyal ve siyasal değişimler ve dönüşümlere göre farklılık göstermektedir (Besler, 2004).

Buna göre;



Kaynak: Besler, 2004, s 45.

Dönüşümcü liderlik (transformasyonel liderlik, dönüşümsel liderlik, dönüştürücü liderlik). Dönüşümcü liderlik kavramı, Bernard Bass'ın açıklamaları ve çalışmaları ile ortaya konulmuştur. Dönüşümsel liderlik, kültürel ve sosyal gelişimleri ile birlikte ortaya çıkan toplumların dönüşümü ve değişimi (bilgi toplumuna geçiş sürecinin başlaması ve ekonomik çeşitliliğin artması ile birlikte) ile açıklanmaya çalışılan bir liderlik kavramıdır. Dönüşümsel liderlik kavramı, evrenselliği, çeşitliliği, küreselleşmeyi, birey olmayı, değişimi ve yenilenmeyi içermektedir. Bu bağlamda bu süreç içinde yer alan liderin nasıl bir felsefe ile hareket edeceği, nasıl niteliklere ve tutumlara sahip olması gerektiği araştırılmış ve birçok değişkenlerle olan ilişkisi ve sonuçları sorgulanmıştır. Buna göre dönüşümsel liderlik, reformist bir yaklaşım içermektedir. Yani etkili bir dönüşümsel lider, pozitif bir tutum sergileyen, ön sezgileri yüksek, etkili karar alabilen, kültürel dokuya göre hareket edebilen

aktif bir önderdir. Sosyal uyarıcıları algılar ve grup üyelerini ikna edebilir. Sosyal ve duygusal zekâsı gelişmiş ve yeniliği yakalayabilmektedir (Elenkov ve Manev, 2009 ;Lee ve Sukoco, 2010; Rockstuhl ve ark., 2011). Bu bağlamda dönüşümsel liderler, çeşitli kültürler hakkında bilgi sahibidir. Kültürel öğelere göre ilgi ve ihtiyaçları çok iyi tespit eder (Bărbîntă ve ark., 2017; Harms ve Credé, 2010).

Bu kavramın ortaya çıkmasında büyük katkısı olan James Burns, James Mc Gregor ve Abraham Maslow'un hümanistlik kuramlarından yararlanmışlardır. İlk çalışmalarını siyaset ve politikalar alanında yapmıştır. Ancak, mevcut ekonomik koşullar ve gelişmeler, çalışma alanını genişletmiştir. Bu bağlamda dönüşümsel liderlik ile ilgili, ekonomi (geniş pazarı olan ekonomik şirketler), küreselleşme ve kapsayıcı eğitim anlayışı çerçevesinde eğitim alanlarında da çalışmalar ortaya konmuştur (Koh ve ark., 1995).

Dönüşümsel liderler, grup üyelerinin (takipçilerinin) bireysel hedeflerinin daha ötesine ulaşmasını bir anlamda kendilerini gerçekleştirme yolunda çalışmaya motive eder (Sun ve Leithwood, 2012). Böylece kurumsal olarak hedeflere yönelik kurumsal bağlılık ile birlikte bireysel ve sosyal bağlılığı sağlayarak üst düzeyde bir etkililik ve verimliliği gerçekleştirir.

Dönüşümcü liderlik teorisinde, dönüşümcü liderler yalnızca değişime duyulan ihtiyacı fark etmez, aynı zamanda ne olması gerektiğine dair bir vizyon oluşturur ve vizyona ulaşmak için grup üyelerine odaklanır (Burns, 1978). Bundan dolayı, dönüşümcü liderler bir anlamda küresel çıkarımları, kazanımları gerçekleştirebilmek için yerellikten güç alır (Howell ve Avolio, 1993).

Bass ve Avolio (2000), dönüştürücü liderliği dört boyutta ele almıştır. Bunlar;

1. Karizma veya idealleştirilmiş etki,
2. Bireysel ilgi,
3. İlham verme,
4. Entelektüel teşvik.

İdealleştirilmiş etki (karizma): Dönüşümsel liderliğin karizmatik olma yönünü içermektedir. 1. Boyutta yer alan idealleştirilmiş etki de aslında karizmatik liderin özellikleri bulunmaktadır. Dönüşümsel lider, grup üyelerince saygı duyulur ve model alınır. Bu bağlamda lider, etkileyicidir. İkna edici boyutu yüksektir. Grup üyeleri, lideri izler. Lidere gönülden bağlılık ve güven vardır (Walumbwa, 2005, s. 238; Akt. Çakınberk ve Demirel, 2010, s. 106). Bu boyutun en önemli ve ayırt edici özelliği, vizyon geliştirme yönünün olmasıdır.

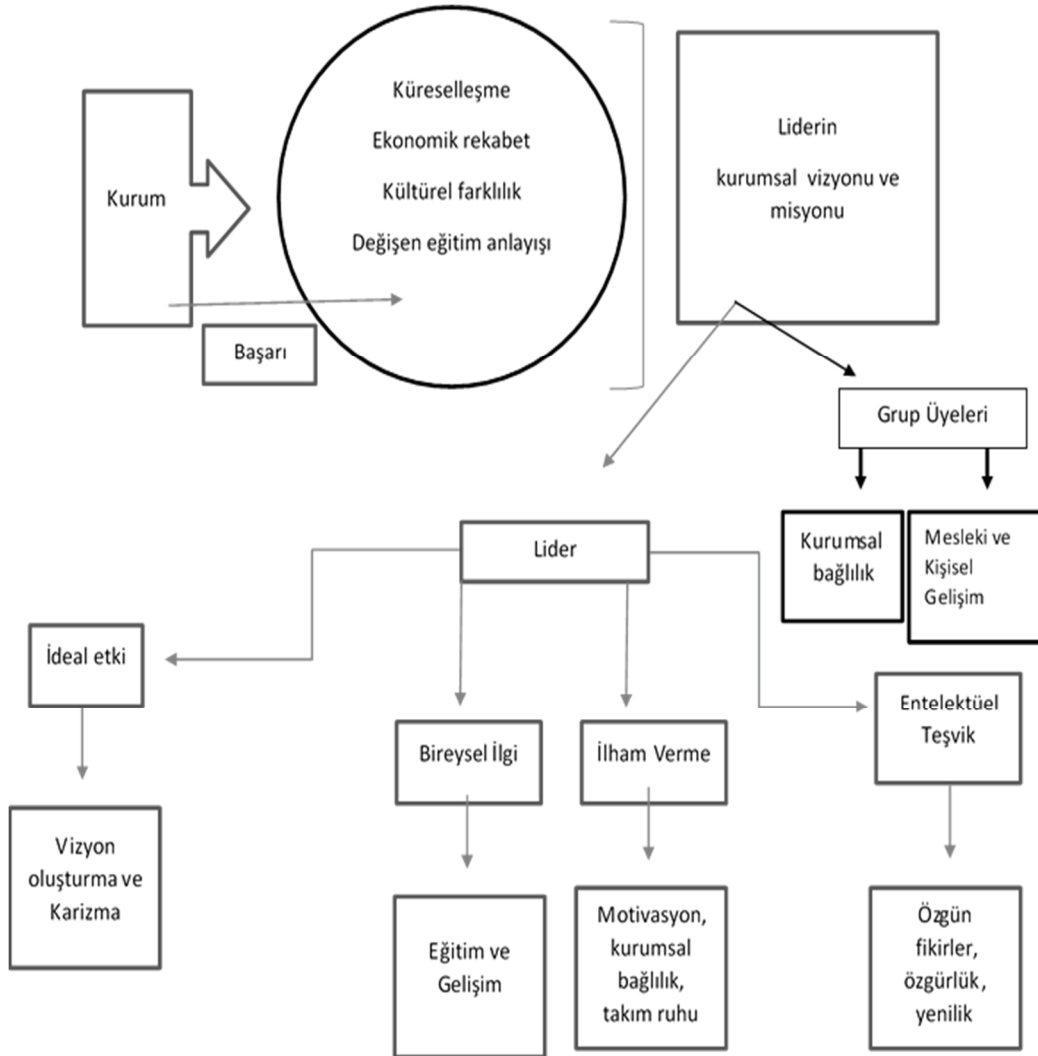
Bireysel ilgi: Lider, grup üyelerini tanır ve onlar hakkında farkındalıklara sahiptir. Lider, grup üyeleri ile birebir ilgilenir.

İlham verme boyutu: Dönüştürücü lider, yeni ve özgün fikirlerin ortaya çıkması için grup üyelerini motive eder. Yeni fikirlerin ortaya çıkması için her türlü kaynak ve ortamı hazırlar. Teşvik eder. Dönüştürücü lider, her zaman yüksek standartlar içerisinde yüksek beklentilere sahiptir (Taslak, 2008, s.127).

Entelektüel teşvik: Dönüştürücü liderler, grup üyelerinin gelişimlerini sağlamak için her türlü gereksinimi sağlar.



Dönüştürücü liderliğin alt boyutları, bireysel ilgi, zihinsel teşvik, telkin edici, ideal etkidir. Sonuç olarak, dönüşümsel liderliği şekil 18’ deki gibi özetleyebiliriz.



Şekil 18. Dönüştürücü liderliğin taslağı.

Kaynak: Bass ve Avolio, 2000; Taslak, 2008, s.127; Walumbwa, 2005, s. 238; Akt. Çakınberk ve Demirel, 2010, s. 10’dan araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Dönüştürücü liderlik ve okullar. Dönüştürücü liderlik modelini, eğitim ortamına uygulayan önemli isimlerden birisi de Leithwood ve Jantzi (1992)’dur. Eğitim ortamına uyarlanan bu modelde 7 bileşen yer almaktadır. Bunlar;

- Kişiselleştirilmiş destek,
- Ortak hedefler,
- Vizyon,
- Entelektüel teşvik,
- Kültür oluşturma,

- Ödüller,
- Yüksek beklentiler ve modelleme.

Leithwood ve Jantzi (1999) liderlik boyutlarına ve dört yönetim boyutuna dayanan boyutlar ekleyerek daha kapsamlı bir dönüşümsel okul liderliği modeli geliştirmişlerdir. Bu liderlik boyutları arasında:

- Okul vizyonu ve hedefleri oluşturmak,
- Entelektüel stimülasyon sağlamak,
- Kişiselleştirilmiş destek sunmak,
- Mesleki uygulamaları ve değerleri sembolize etmek,
- Yüksek performans beklentileri göstermek,
- Okul kararlarına katılımı teşvik etmek için yapılar geliştirmek bulunmaktadır (Leithwood ve Jantzi, 1999).

Yönetim boyutları şunları içerir:

- Personel alımı,
- Öğretim desteği,
- Okul etkinliklerinin izlenmesi,
- Toplum odağı (Leithwood ve ark., 1999).

Bunlara ek olarak, Marks ve Printy (2003) Dönüşümsel okul müdürlerinin öğretmenleri ve öğrencileri örgütsel hedefler konusundaki bilinçlerini artırarak motive ettiklerini vurgulamaktadır.

Dönüşümsel liderlik, aşağıdan yukarıya doğru eylemlerle değişim oluşturmayı amaçlamaktadır (Brandmo, 2016). Dolayısıyla, dönüşümsel liderlik işbirliğine odaklanan liderlik modelleri ile ilgilidir. Yapılan çalışmalar, dönüşümsel liderlik modeli ile okul gelişimi ve öğrenci başarısı için daha etkili olduğunu göstermektedir (Leithwood ve Jantzi, 1999; Leithwood ve Slegers, 2006; Sun ve Leithwood, 2012). Çalışmalara göre dönüşümsel liderlik uygulamaları, işbirlikçi çalışmaların ve bireysel değerlendirmelerin öğrencinin başarısına diğerlerinden çok daha büyük katkılar sağlamaktadır (Sun ve Leithwood, 2012). Eğitim ortamlarında, öğretim yönetimi boyutlarının dahil edilmesi ile dönüşümsel liderliğin, okullar için daha uygun olacağı düşünülmektedir.

Dönüşümcü liderlik anlayışında, öğretmenlerin mesleki gelişiminin desteklenmesi ve okul yapılanması ile öğrenci başarısı-uyumu ilişkilendirilmesi sağlanmaktadır. Statükocu olmayan iletişim biçimi ile öğretmen, okulda aidiyet duygusunu sağlayabilmektedir.

Dönüşümsel liderliğin bilişsel ve duyuşsal açıdan değişkenlerle ilişkisi. Dönüşümsel liderlerin etki gücünün daha çok kişisel özellikleri ile ilintili olduğu görülmektedir. Dönüşümsel liderler, karizmatik özelliklere sahip olmakla birlikte, etkili iletişim kurabilen, sosyal ve duygusal uyarıcıları algılayan, vizyon geliştirebilen kişilerdir. Bu noktada dönüşümsel liderlerin belli başlı bazı kişilik özelliklerinin olduğu öngörülmektedir.

Liderlikte karar verme süreci ve problemin kaynağını algılama biçimi, başarıyı etkileyebilmektedir. Bu bağlamda kontrol odağı, önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Kontrol odağı (Denetim odağı), bireyin sorunun ya da olayın sorumluluğunu nerede aradığı ile ilişkilidir. Buna göre; İç kontrol odağı ile dönüşümsel liderlik ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık olduğu görülürken; iç kontrol odağı ile dönüşümsel liderlik alt boyutları arasında pozitif korelasyonun olduğu görülmektedir. İç kontrol odağının dönüşümsel liderlikte yordayıcı bir etkisi bulunmaktadır. Buna göre; problemlerin sorumluluk kaynağını kendi içinde arayan, içsel pekiştireçlerle hareket eden ve iç görüşü gelişmiş olan bireylerin daha çok dönüşümsel liderlik becerilerine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu kişilerin liderlik anlamında daha iyi bir iletişim kurdukları, etkili karar verebildikleri sonucu çıkartılabilir. Buna karşın Škudienė ve ark. (2018), yapmış oldukları çalışmalarında, sürdürümcü liderlik ile kontrol odağı arasında özellikle iç kontrol odağı bakımından zayıf da olsa ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu zayıf ve anlamlı ilişkinin nedeninin her iki liderlik biçiminde de ödülün bir pekiştireç olarak yer alması olduğu öngörülmektedir. Škudienė ve arkadaşlarının (2018) çalışmalarında dönüşümsel liderlik ile iç kontrol odağı arasında güçlü ve anlamlı pozitif ilişki görülmüştür. Chen, Li ve Leung (2015), iç kontrol odağı yüksek olan liderlerin yönetim sürecinde daha az müdahaleci oldukları, oto-kontrol ve öz düzenleme becerilerinin yüksek olduğunu belirtmektedirler. Škudienė ve ark. (2018), çalışmalarında kurumsal başarının ast-üstlerin kişisel özellikleri ile şekillendiğini göstermektedir. Buna göre; dış kontrol eğilimi olan çalışanların daha çok işlemsel liderlik tarzında yönetici tercih ettiklerini, iç kontrol eğilimi yüksek olan çalışanların ise dönüşümsel liderliği tercih ettikleri görülmüştür. Kurumsal başarı ve verimlilik açısından baktığımızda dönüşümsel liderlik eğilimi taşıyan kurumların uzun vadede daha başarılı oldukları anlaşılmaktadır.

Dönüşümsel liderlerin en önemli özelliklerinden birisi de, grup üyelerinin (izleyicileri, çalışanları) duyduğu güvenidir. Underwood ve ark. (2016), yapmış oldukları çalışmada güvenli bağlanma stiline sahip olan liderlerin daha etkili ve başarılı olduklarını belirtmişlerdir. Çalışmalarında çok faktörlü liderlik ölçeği, ilişki ölçekleri anketi ile bağlanma ve liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada, güvenli bağlanma stili ile dönüşümsel

liderlik stili, karizmatik liderlik stili arasında, serbest bırakıcı liderlik stili ile korkulu bağlanma stili arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Dönüşümsel liderliğin tüm alt boyutları ile korkulu bağlanma stili arasında negatif yönde anlamlı ilişki görülmüştür. Eldad ve Benavov (2018), idarecilere yakın ilişkiler envanteri, aile ilişkileri formu ve çok faktörlü liderlik ölçekleri uygulayarak liderlikte bağlanmanın yordayıcı özelliği olup olmamasını incelemiştir. Çalışmada, dönüşümsel ve işlemsel liderlik stilleri, olumlu anne-baba tutumu ile pozitif ilişki görülmüştür. Ancak, işlemsel liderlikte, kaçınma bağlanması arasındaki ilişki yüksek düzeyde bulunmuştur (Eldad ve Benatov, 2018; Škudienė, 2018). Popper ve ark. (2000), güvenli bağlanmanın dönüşümsel liderlik davranışları ile ilişkili olduğunu belirtmektedir.

Houghton ve Jinkerson (2007), çalışmalarında iş doyumu ve kurumsal başarıda yordayıcı olan etkileri inceledikleri çalışmada iş doyumunu belirleyen en önemli yordayıcının olumsuz otomatik düşünceler olduğu bulgusuna varmışlardır.

Tablo 13

Dönüşümsel Liderliğin, Araştırmanın Temel Kavramları Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi

Dönüşümsel Liderlik	Güvenli Bağlanma Stili	İç Kontrol Odağı
<p>Dönüşümsel liderler cesaretlidir. Değişimi sağlayacak güce ve azime sahiptir.</p> <p>İletişime açıktır. Grup üyelerine güven duygusu verirler.</p> <p>Öz farkındalıkları yüksektir. Eleştiriye açıktırlar. Gücünü grup üyelerinin desteğinden alır. Bu desteği, karizması ve ikna gücüyle sağlar.</p> <p>Dönüşümcü liderlikte birçok alt boyut yer almaktadır. Bütünsel bir liderlik stildir. Karizmatik liderliğin yanında, etkileşimci ve kültürel liderlik özelliklerini taşımaktadır (Yukl, 1989).</p> <p>İnsanlara güven duygusu ile yaklaşırlar ve insanlara güvenirlere.</p> <p>Mücadelecidirler.</p> <p>İçsel motivasyonları yüksektir.</p> <p>İç görüşleri gelişmiştir (Çelik, 2013; Akçakaya, 2010).</p>	<p>Kendilerini ve başkalarını değerli olduklarına inanırlar ve önemserler.</p> <p>Etkili problem çözme becerilerine sahiptirler.</p> <p>İnsanlara güven duyarlar. Gerektiğinde yardım alır veya yardım ederler.</p> <p>İnsanlara dönüktürler.</p> <p>Empati yeteneği yüksektir.</p> <p>İnsan ilişkilerine önem verirler (Davidiovitz, Mikulincer, Shaver, Izsak ve Popper, 2007; Popper, 2002; Popper ve Amit, 2009; Popper ve Mayseless, 2003; Popper, Mayseless ve Castelnovo, 2000).</p>	<p>Problemin kaynağını kendi içinde ararlar.</p> <p>İç görüşleri gelişmiştir.</p> <p>Öz eleştiri yapabilirler.</p> <p>İçsel motivasyonu yüksektir.</p> <p>Uzun vadede başarılı olurlar.</p> <p>Öğrenmeye ve gelişmeye açıktır. (Moss, Ritossa, 2007; Miller, 1982).</p>

Sürdürümcü liderlik (transaksiyonel, etkileşimci, işlemci, işlemsel, etkileşimsel liderlik). Sürdürümcü liderlik, 1970'lerin sonlarına doğru Burns tarafından öne sürülmüştür. Burns, dönüştürücü liderlik stili ile birlikte sürdürümcü liderliği açıklamıştır.

Sürdürümcü liderliğin yapısına bakıldığında geleneksel bir yönünün olduğu anlaşılmaktadır. Geleneksel ifadesi ile açıklanmak istenen asıl nokta, kurumun yapısında bir değişiklik oluşturmadan, süregelen işleyişi devam ettirmektir. Bu bağlamda sürdürümcü lider, kurumun geçmişten gelen olumlu sistemi devam ettirmek ve bu sistemin devamlılığını sağlamakla sorumludur. Sürdürümcü liderlikte, ast-üst ilişkisinde karşılıklı bir bağımlılık vardır. Bu bağımlılık ilişkisi, ödül-ceza yolu ile sağlanır. Liderin astlarından gerçekleştirmek istedikleri görevler ve sorumluluklar vardır. Bu durumda astlar bu görevi gerçekleştirdikleri doğrultuda ödül alır veya tam tersi durum yaşanabilir. Lider gücünü ve saygınlığını astlara sağladığı maddi ve sosyal ödüllerle gerçekleştirir (Tengilimoğlu, 2005).

Sürdürümcü ve dönüştürücü liderlerle dürüstlük, doğruluk, bütünlük, sorumluluk gibi ortak değerlere sahiptirler. Grup üyelerinin çalışma hakları ve görevleri belirgin, hilesiz ve açıktır. Sürdürümcü lider, kurumun rasyonel, mantıklı yanını temsil eder. Duyuşsal yönden çok bilişsel yönü ifade etmektedir. Bundan dolayı kurum içi bağlılık daha çok kurallar ve yaptırımlarla sağlanmaktadır. Sürdürümcü lider bu bağlamda, bir güdüleme aracı değildir. Rasyonel ve tarafsız bir işleyişin temsilidir.

Sürdürümcü liderlik ve kurumsal değerler ilişkisi. 1. Yönetimde doğru olma ilkesi, 2. Yönetimde verilen işi en iyisini yapma ve sorumluluk ilkesi, 3. Birey ve grup arasında uyum sağlama ilkesi.

Sürdürümcü liderler, daha çok resmi yapılardaki kurumlarda daha etkili olduğu öngörülmektedir. Bu liderler, mevcut sistemdeki devamlılığı yönetmeye çalışır (De Hoogh ve ark., 2005). Buna göre kurumsal yapılara göre sürdürümcü liderlerin etkililiği değişebilmektedir. Dinamik çevrelerde meydana çıkma olasılığı daha düşüktür.

Sürdürümcü liderlikteki alt boyutlar. 1. Koşullu ödüllendirme: lider, kurumsal kararların ve amaçların nasıl uygulayacağını açıklar. Bunun karşılığında astların alacağı ödül belirtilir. Lider, bu anlamda görev paylaşımını ve tanımını açık bir şekilde yapmalıdır (Bass ve Avolio, 1993). Böylece kurum içinde ast-üst ilişkisi arasında prototip bir davranış ortaya çıkmış ve amaç-ödül ilişkisi kurulmuş olur (Bass, 1985). Sürdürümcü liderin etkin olması, ödül dağılımının doğru ve geri bildiriminin etkili bir şekilde yapılmasına bağlıdır (Aydoğmuş, 2011). 2. İstisnalarla aktif yönetim: sürdürümcü lider, yapılan işin doğru gerçekleşmesi için, astları izler ve bir problem durumunda devreye girerek işlerin düzeltilmesini sağlar. Burada

liderler, işten ortaya çıkacak sonuçlardan sorumluluk duyarlar ve müdahaleci bir tavır sergileyebilirler. Bu liderler, görev tanımını açık bir şekilde yapar. Personele bu görevi verir. Görevin gerçekleştirilmesi aşamasında personeli izler, işin yanlış yapıldığını düşündüğü an devreye girer ve düzeltir. Bu anlamda bu liderler, çalışanları tarafından sürekli eleştiren, stres faktörü bir kişi olarak algılanabilir. Olumlu durumu ise yapılan işin sonuçlarına yönelik sorumluluk almasıdır. 3. İstisnalarla pasif yönetim: bu tarzı benimseyen sürdürümcü lider, umursamaz bir tavır sergilerler. Kurum içinde yaşanan problemlere ilişkin etkili olmaz ve probleme ilişkin çözümü de astlardan bekler. Bu biçimin olumlu yanı, liderin astlarına çözüm için özgür bir platformun oluşmasını ve yeni fikirlerin ortaya konmasını sağlamasıdır. Olumsuz yanı ise; kurum içinde karmaşanın ortaya çıkmasına sebep olur. İşleyiş gecikebilir (Celep, 2004). 4. Serbest bırakıcı (laissez-faire) liderlik serbest bırakıcı liderlik, yöneticinin kurumsal işleyişte yer almaması ve sorumluluk almamasıdır. Bu liderlik biçimi aslında istisnalara pasif yönetimin en uç noktasında yer almaktadır. Genellikle liderlik vasfı olmayan yöneticilerce gerçekleşen bir liderlik biçimidir. Yönetici, astları kendi haline bırakır. Yönetici çalışma sahasında yer almaz (Aydın ve ark., 2013; Bass, 1997).

Sürdürümcü bir liderin özellikleri. 1. Performansa önem verir. 2. Ödül-ceza sistemine başvurur. 3. Lider, astlarının yardıma ihtiyaçları olduğunda müdahale eder. 4. Güven ilkesine göre hareket eder. Ancak, güvene dayalı ilişkiyi normatif düzenlemelerle belirginleştirir. 5. Yenilikçi olmak, değişim yapmak gibi bir beklentisi yoktur. Asıl amaç, mevcut işleyişi en iyi şekilde sürdürmektir. 6. Doğruluk, dürüstlük ve açık olma gibi değerlere sahiptir.

Dönüşümsel ve sürdürümcü liderlik kuramlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi. Dönüşümsel liderlik ve sürdürümcü liderlik ile ilgili sınırlı meta-analitik çalışmalara bakıldığında iki liderlik stilinin ayrı bir değişken olarak bağımsız etkisine odaklanıldığı görülmektedir (Judge ve Piccolo 2004; Jackson ve ark. 2013). Ancak, liderlerin zaman zaman kurumsal yapıya, astlara ve kültürel öğelere göre sürdürümcü liderliğin ya da dönüşümsel liderliğin aynı anda kullanıldığı görülmektedir (Cohen ve Cohen 1983; Jia ve ark., 2018). Yani etkili liderler, sürdürümcü liderliği dönüşümsel liderlik ile desteklemektedir (Howell ve Avolio 1993). Bu noktada yöneticilerin çalışmalarını gerçekleştirebilmek için her iki liderlik stilini kullanması olası olmaktadır (Hildisch ve ark. 2015; Hofstede, 2001). Bu noktada asıl önemli olan bu iki liderlik stilinin bir arada nasıl çalıştığıdır. Bu bağlamda da bu iki liderlik biçiminin hangi kültürel öğelerde ve kurumsal yapıda uygulandığıdır. Hong ve ark.

(2016), bu iki liderlik tarzının etkililiğini Güney Kore ve Amerika ülkeleri açısından incelemiştir. Araştırmada, Amerikalı çalışanların, daha entelektüel, girişimci ve yenilikçi, dönüşümcü liderler tercih ettikleri, Güney Kore'deki çalışanların ise; rolleri açıkça tanımlanan, hedefleri belirli ve ödül sisteminin etkili olduğu sürdürümü liderler tercih ettikleri görülmüştür. Bu tercih eğilimini de hiyerarşik eşitsizlikleri vurgulayan kültürün bir yansıması olarak görebilmekteyiz. Ancak bir yandan da bakıldığında Güney Koreli çalışanların uyumlu ilişkilere grubun sosyal bağlılıklarına da önem verildiği gözlenmiştir. Koreli çalışanlar, zaman zaman yenilikçi ve değişimi sağlayan liderler de istemektedirler (Hong ve Kim 2017; Kim ve ark., 2019). Bu bağlamda bu iki liderlik stiline etkililiği durumsallığa göre değişmektedir (Jackson ve ark., 2013; Judge ve Piccolo 2004).

Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Garipağaoğlu ve Güloğlu (2015), öğretmen adayları ile yapmış oldukları çalışmada öz liderlikte öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağının yordayıcı olup olmadığına bakmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenliği isteyerek seçenlerin öğrenilmiş güçlülük ve iç kontrol düzeyi yüksek çıkmıştır. Öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağının öz liderlik becerilerini yordadığı tespit edilmiştir.

Eğriboyun (2015), ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin liderlik uygulamaları ve iş doyumunu algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda; yöneticilerin dönüşümcü liderlik ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişkinin olduğu görülmüştür. Yöneticilerin liderlik uygulamaları ve doyumunu algılarına bakıldığında içsel doyumun öncelik kazandığı anlaşılmaktadır. Öğretmenlerde ise; dışsal doyumun ön plana çıktığı ve dışsal doyumları üzerinde sırasıyla genel liderlik uygulamaları ile dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik uygulamalarının daha etkili olduğu söylenebilir.

Sağnak ve ark. (2015), çalışmalarında okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile okulun yenilikçi iklimi ve psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, dönüşümcü liderlik, psikolojik güçlendirmenin ve okulun yenilikçi ikliminin anlamlı yordayıcısı olduğu bulgulanmıştır.

Ayan ve ark. (2016), liderlik tarzlarının örgütsel sessizlik ve tükenmişlik düzeylerine etkisini incelemiştir. Araştırmada dönüştürücü liderliğin örgütsel sessizliği alt boyutta etkilediği bulgulanmıştır. Sürdürücü liderliğin serbest bırakıcı ve otoriter yönetim tarzı için pozitif, dönüştürücü liderlikte de duygusal tükenmeyi ve duyarsızlaşmayı negatif yönde etkilemektedir.

Özözü ve Altunay (2016), yöneticilerin liderlik davranışlarının öğretmenlere yansıyan sunumlarına ilişkin yapmış oldukları meta-analizde liderlik davranışları olarak dönüşümcü, etkileşimci, etik ve öğretimsel liderlik; öğretmenlerin davranışlarını etkileme açısından örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık algısı değişkenlerini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; dönüşümcü liderlikte en yüksek etki alanının örgütsel adalet, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık değişkenleri olduğu anlaşılmaktadır. Meta analizlerde, etkileşimci liderliğin; örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adaletle geniş düzeyde, iş doyumuna orta düzeyde, etki ettiği bulgulanmıştır.

Çoğaltay ve ark. (2014), yaptığı çalışmasında dönüşümcü liderliğin, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını pozitif yönde etkilediğini bulmuştur.

Karadağ ve ark. (2015), yaptıkları meta-analizde, dönüşümcü liderliğin, öğrenci başarısı üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Aydın ve ark. (2013) çalışmasında, dönüşümcü ve etkileşimsel liderliğin örgütsel bağlılığa etkisini incelemiştir. Çalışmanın sonucunda, örgütsel bağlılığa etkileşimci liderliğe orta düzeyde etkisi olduğu görülmektedir.

Güllü'nün (2009) araştırmasında, etkileşimci lider davranışlarının koşullu ödül boyutunun öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı şekilde yordadığı bulunmuştur.

Aydın ve ark. (2013) çalışmasında, etkileşimci liderliğin iş doyumuna etkisi geniş düzeyde çıkmıştır.

Yılmaz (2016), insan kaynakları yönetimindeki yöneticilerin liderlik tarzlarını ve yaratıcı problem çözme becerilerini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; demokratik liderliğin yaratıcı problem çözme kapasitesi ile anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Sığrı ve Ercan (2015), Türk ve Amerikalı yöneticilerde, kültürel değerlerin liderlik özelliklerine etkisini araştırmışlardır.

Avcı ve Yaşar (2016), demokratik, otokratik ve serbest liderlik tarzlarının kamu kuruluşunda enerji sektöründe çalışan üyelerin liderlik algılarını ve liderden beklentilerini belirlemeye çalışmışlardır. Çalışma sonucunda, grup üyelerinin yöneticileri otokratik lider olarak algıladıkları ve demokratik ve katılımcı bir liderlik anlayışı ile daha verimli olabileceklerini belirtmişlerdir.

Bakan ve ark. (2015), dönüşümcü ve etkileşimci (sürdürümcü) liderlik ile öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına

göre; okul yöneticileri sırasıyla, serbest bırakıcı, etkileşimci ve dönüşümcü liderlik davranışları sergiledikleri anlaşılmıştır.

Ağırma ve Ercoşkun (2017), sınıf öğretmenlerinin, öğretmen yeterlik ve öğretmen liderlik düzeylerinin değerlendirilmesi, öğretmen yeterliğine ilişkin görüşleri ile öğretmen liderlik rollerine ilişkin beklenti ve algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi, öğretmen yeterliğine ilişkin görüşlerinin öğretmen liderlik rollerine ilişkin beklenti ve algılarını yordama durumunun belirlenmesine yönelik yapmış oldukları çalışmada, sınıf öğretmenlerinin öğretmen yeterliklerine ilişkin görüşleri ve öğretmen liderlik rollerine ilişkin beklenti ve algıları arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre sınıf öğretmenlerinin öğretmen yeterliklerine ilişkin görüşleri, öğretmen liderlik rollerine yönelik beklenti ve algılarının anlamlı ancak düşük düzeyde bir yordayıcısıdır.

Dönmez ve Toker (2017), dönüştürücü liderlik özelliklerini ölçen likert tipi bir ölçek geliştirmişlerdir. Geliştirmiş oldukları ölçeğin, yönetici davranışlarının anlaşılması boyutunda, güvenilir sonuç verdiği belirtilmiştir.

Babaoğlu, Nalbant ve Çelik (2017), okul başarısında okul yöneticisinin etkililiğini, öğretmen görüşleri olarak incelemiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlere göre; okul yöneticisinin liderlik yapması, organize etmesi ve okulun işleyişini düzenlemesi okuldaki başarıyı etkileyen en önemli etkenlerdir. Okul müdürünün liderlik özelliği, okuldaki işleyiş ve başarı ile ilişkilidir. Öğretmenlerin ideal okul müdüründe olmasını istedikleri; a) çalışanları desteklemesi, b) uzmanlık, c) ilkeli olması, d) demokratik yönetici olması, e) çözüm üretebilmesi, f) çalışkan olması, g) vizyon belirleyebilmesi, ğ) pozitif olması, h) inisiyatif alma, ı) girişimci olması, i) uygun çalışma ortamı hazırlama, j) çalışanların güven duyması ve dürüst olmasıdır.

Kim ve ark. (2017), çalışmada okul yöneticilerinin yönetsel etkililiğinde kendini geliştirme düzeyinin yordayıcı etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin kendini geliştirme düzeyi ile yönetsel etkililik arasında pozitif ilişki görülmüştür. Okul yöneticilerinin kendini geliştirme işlevleri, onların yönetsel etkililiklerinin anlamlı bir yordayıcısı olarak bulunmuştur. Yordayıcı değişkenlerin yönetsel etkililik üzerindeki görece önem sırasında ilk sırada zihinsel ikinci sırada ruhsal boyut olduğu görülmüştür.

Şen ve ark. (2017), yaptıkları çalışmada; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, hizmet süresi gibi çeşitli değişkenler açısından öğretmen görüşlerinin liderlik, performans uygulamaları ve kurumsallaşma algısı üzerinde farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

Üstün (2014) çalışmasında, yükseköğretim kurumlarındaki yöneticilerin liderlik stili algıları ve örgütsel sessizlik yaşama düzeylerini incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre; örgütsel sessizliğin dönüşümcü liderlik düzeyini yüksek düzeyde yordadığı görülmüştür. Örgütsel sessizlik ile dönüşümcü liderlik algı düzeyi arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Akbulut (2017)'un çalışmasında, otokratik baskıcı liderlik stiline sahip beden eğitimi öğretmenlerince ders işleyen öğrencilerin beden eğitime dersine yatkınlıkları ve tutumları, yarı demokratik, demokratik öğretmenlerce işlenen derslerden daha yüksek çıkmıştır.

Uludağ ve Tepe (2018), yapmış oldukları çalışmada, okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve iş doyumları düzeylerinin cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Güngör (2018), etkili okul özelliklerinin dönüşümsel liderlik ve öğretmen bağlılığıyla ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; yöneticilerin dönüşümsel liderlik özellikleri etkili okul özelliklerini pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.

Demir ve Gülşen (2017), ilk ve ortaokul yöneticilerinin çoklu zeka alanları ile liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre; yöneticilerin sahip oldukları çalışmayı kolaylaştırıcı, amacı vurgulayıcı, etkileşimi kolaylaştırıcı ve destekleyici liderlik stillerinin sözel, mantıksal, bedensel, sosyal, içsel ve doğa zekâ türleri ile orta seviyeli, görsel ve müziksel zekâ türleri ile düşük seviyeli pozitif ilişki olduğu gözlenmiştir.

Uslu ve Arslan (2014), öğretmen adaylarının öğrenme stilleri ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; öğrenme Stilleri ile Liderlik Yönelimleri arasında anlamlı pozitif ilişki görülmüştür. Edilgen öğrenme stili dışında tüm öğeler bulunduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle, Edilgen Öğrenme Stili dışında, tüm öğrenme stilleri için öğretmenlerin benimseme düzeyi arttıkça liderlik yönelimi kapsamında davranışları da artmaktadır.

Gülbahçe ve Çetinkaya (2016) üstün yetenekli çocuklarla bağlanma ve liderlik becerileri üzerine yapmış oldukları çalışmada, liderlik becerileri ile güvenli bağlanma biçimi arasında pozitif yönde; liderlik becerileri ile kaçınmalı ve kaygılı bağlanma biçimleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Antalyalı ve ark. (2019), yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılığın etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; korkulu bağlanmanın örgütsel bağlılığın boyutlarıyla düzenleyici olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın genel olarak sonucuna bakıldığında yetişkin bağlanma stilleri ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak yurt içinde yapılan çalışmalara bakıldığında liderlik stilleri ve becerilerinin daha örgütsel davranış çerçevesinde tek yönlü, nicel çalışmalar biçiminde yoğunluk kazandığı görülmektedir. Ancak son yıllarda liderlik stillerine geniş bir perspektiften bakıldığı ve bunun bilimsel çalışmalara sayıca yeterli olmasa da yansıdığı görülmektedir. Ülkemizde liderlik stilleri, becerileri, liderlik kavramının daha çok bilişsel ve davranışsal boyutta ele alındığı görülmektedir. Oysaki dünyada liderlik tanımına birçok boyut eklenmiştir. Bu boyutlardan birisi de içsel, kişisel özellikler ve yapılarıdır. Bu bağlamda ülkemizde bu anlamda çoklu ilişkisel modelde fazla çalışmaların yapılmadığı ve bu anlamda desteklenmesi gerektiği öngörülmektedir.

Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Robinson ve ark. (2008), meta-analiz çalışmalarında, dönüşümcü liderliğin öğrencilerin akademik ve akademik olmayan çıktıları üzerinde orta düzeyde bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur.

Valentine ve Prater'in (2011) araştırmalarında, bir okul müdürünün dönüşümcü liderlik kapsamındaki bir vizyon belirleme ve bir model ortaya koyabilme becerisi ile öğrenci başarısı arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır.

Hardman'a (2011) göre, dönüşümcü liderlik öğrenci başarısını anlamlı şekilde yordamaktadır.

Underwood ve ark. (2016), akademik başarıda liderin etkililiğini, liderlik stilleri ve bağlanma tarzları açısından incelemiştir. Yapmış oldukları çalışmada dönüşümsel liderlik ile güvenli bağlanma arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Güvenli bağlanma stiline sahip liderlerin daha etkili olduğu görülmektedir. Bağlanma stilleri ve liderlik stilleri olarak korelasyon değerlerine bakıldığında dönüşümsel liderliğin alt boyutu olan karizma ile (ideal etki) pozitif ilişki, korkulu bağlanma ile dönüşümsel liderlik arasında negatif ilişki bulunmuştur. Serbest bırakan liderlik stili ile kaçınan bağlanma stili arasında pozitif ilişki görülmüştür. Benzer sonuçlar öğretmen boyutu için de geçerli çıkmıştır. Genel olarak çalışmada, güvenli bağlanma stili, dönüşümsel ve karizmatik liderlik tarzları ile önemli ölçüde ilişkili çıkmıştır. Korkulu bağlanma, karizmatik liderlikle negatif yönde ilişkilidir. Lider etkililiğinin de bağlanma stilleri arasındaki ilişki anlamlı çıkmamıştır. Ancak, bağlanma stilleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki yüksek düzeyde ve anlamlı olduğu görülmektedir.

Wöhrle ve ark. (2015), Hollanda'da göç eden azınlık gruplar ile diğer çalışanlar arasındaki kişilik özellikleri açısından ele alınarak kuruma yönelik güven duygusu ve

bağlılığını incelemişlerdir. Buna göre güvenli bağlanma düzeyi yüksek olan çalışanların kuruma yönelik de güven duygularının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Güvenli bağlanma stiline sahip olan çoğunluk, 2. Derece kuşaktan olan azınlık, ilk jenerasyondan olan azınlık grupları için ortak ve belirleyici olan güvenli bağlanma olmuştur. İlk kuşak (1. Derece) azınlık grupları ile kültürel empati ve duyarlık arasında anlamlı ilişki görülmüştür.

Millicent ve Julius (2019), müdürlerin liderlik tarzlarının ortaokuldaki öğrencilerin akademik başarılarına etkisini incelemişlerdir. Çalışma alanları, ABD, Dubai, Güney Afrika, Nijerya, Uganda, Kenya'nın merkez bölgesi ve Nyanza bölgeleri olmuştur. Çalışmanın bulgularında, müdürlerin liderlik stillerinin okullardaki performansı etkilediğini ortaya koymuştur. Kinangop'taki öğrencilerin performanslarına% 32,8 oranında katkıda bulunmuştur. Ancak, çalışmada hangi liderlik stiline öğrencilerin akademik performansları üzerindeki etkisi hakkında bilgi alınamamıştır. Bundan dolayı çalışma grubu daraltılmıştır. Çalışma, Awendo Eyaletindeki ortaokul öğrencileri ile yapılmıştır. Çalışma hem nicel hem de nitel bir çalışmadır. Sonuç olarak; demokratik liderliğin, öğrencilerin akademik performanslarındaki değişimin% 37.4'ünü, Otokratik liderlik, öğrencilerin akademik performanslarındaki değişimin% 43.8'ini, serbest bırakıcı liderlikte öğrencilerin akademik performanslarındaki değişimin% 15.7'sini oluşturduğu görülmüştür. Buna göre; okul müdürleri öğrencilerin akademik performanslarındaki değişimin yüksek olabilmesi için kesinlikle serbest bırakıcı liderlik tarzından kaçınması gerektiği görülmektedir.

Raza ve Sikandar (2018), çalışmalarında, liderlik stiline öğretmenin Hersey ve Blanchard durumsal modeli ışığında öğrencilerin performansı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre; öğretmenlerin liderlik stili ile öğrencilerin performansı üzerinde doğrudan etkisi olduğunu göstermektedir.

Munir ve ark. (2018), Pencap eyaletinde kolejde çalışan kadın öğretmenlerin yöneticilerinin liderlik stili ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın bulgularına göre; demokratik liderlik tarzının iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Basran ve ark. (2018), anti-sosyal liderlik tarzı ile (liderin yıkıcı, saldırgan, tehdit odaklı ve narsist olması) prososyal liderliğin (liderin empatik, destekleyici, katılımcı olması) bağlanma biçimleri ile ilişkilendirerek incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda; narsist tutumun, aşırı rekabetçiliğin, kaçınma bağlanma stiline, reddedilme korkusu değişkenlerinin, anti sosyal liderlik stili değişkeni ile pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Prososyal liderlik tarzında, güvenli bağlanma stili, sosyal ve duygusal duyarlık ve takım olma

değişkenleri arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Güvensiz bağlanmanın, anti sosyal liderlik tarzında aracı rolü olduğu görülmüştür. Anti sosyal liderlik tarzında, dürtüsellik ve egemen olma isteği yüksek çıkmaktadır. Buna karşın anti sosyal liderlik tarzı, özgüven algısı ile negatif yönde ilişki göstermektedir. Anti sosyal liderlik tarzında narsisizm temel bileşen olarak ortaya çıkmıştır. Modele göre; anti sosyal liderlik tarzında kaçınan bağlanma ile güvensizlik arasında pozitif korelasyon bulunmuştur. 1. Modele göre, benlik imajını kaçınma bağlanma stili yordamaktadır. Bununla beraber bunun sonucunda anti sosyal liderlik özellikleri görülmektedir. 2. Modele göre; kaçınan bağlanma ile negatif yönde ilişki vardır. Kaçınan bağlanma ile arasında negatif ilişki vardır.

Sun ve Xu (2019) yaptıkları çalışmada, sürdürümcü liderlik ile örgütsel güven, kişisel gelişim arasında negatif ilişki bulunmuştur.

Huang ve ark. (2014), çalışmalarında, ilkokul müdürlerindeki hizmetkâr liderliği ile öğretmenlerdeki iş stresi, yaşam doyumu ve mutluluk arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre; hizmetkar liderlik ile iş stresi ve yaşam doyumu, mutluluk arasında pozitif korelasyon görülmüştür.

Bölüm III: Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, verilerin analizi ve işlem edilmesi, veri toplama araçları hakkında açıklamalar yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Araştırma, nicel bir araştırmadır. İlişkisel tarama modeline dayanmaktadır. İlişkisel tarama modelinde temel olan, iki veya ikiden fazla değişken arasındaki değişimi ve derecesini ortaya koymaktır (Karasar, 2009). Bu bağlamda bu araştırmanın amacı; sınıf öğretmenlerinin bağlanma stillerinin müdürlerinin liderlik stillerine etkisinin kontrol odağının aracılık etkisini incelemektir. Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin bağlanma stilleri, kontrol odağı ve algıladıkları liderlik stillerinin cinsiyet, yaş ve çalışma yılı değişkenlerine göre ilişkisi incelenmiştir.

Yapısal eşitlik modeli, modelde yer alan gözlenen ve gözlenmeyen tüm parametreleri nedensellik ilişkisiyle öngörü oluşturarak faktör analizi ve regresyon analizlerini içine alan ileri bir istatistik yöntemdir (Çokluk ve ark., 2010). Yapısal eşitlik modeli, değişkenler arasında bir nedensellik ilişkisi olduğunu kabul eder ve gözlenen, gözlenemeyen değişkenler arasındaki ilişkinin değişkenler aracılığıyla ölçülebildiğini vurgular. Böylece gözlenebilen değişkenlerle ve gizil değişkenler arasındaki ilişkiyi birlikte değerlendirme avantajını sağlar. Yapısal eşitlik modellemesi yapılabilmesi için gözlenen ve doğrudan gözlenemeyen değişkenlerin normal dağılım göstermesi ve değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı ve aykırı değerlerin olmaması gerekir.

Yapısal eşitlik modellemesinde 4 temel varsayım vardır:

1'si çok değişkenli normallik,

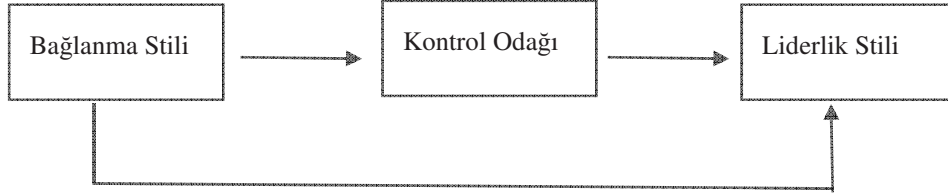
2'si doğrusallık,

3.'sü örneklem büyüklüğü,

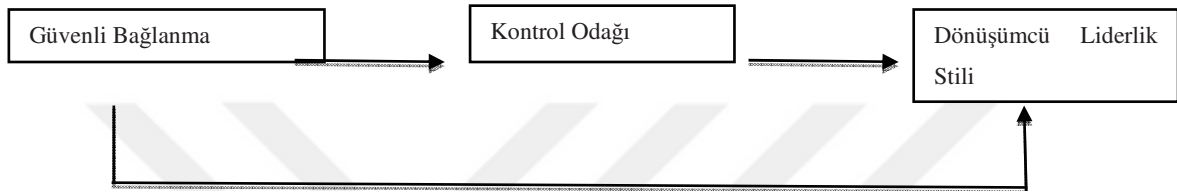
4.'sü ölçek türüdür (Raykow ve Marcoulides, 2006).

Yapısal eşitlik modellemesinin adımlarının 1. aşaması; çalışılacak değişkenler ile ilgili araştırma yapmak, literatürü incelemektir. Böylece teorik model belirlenir. 2. aşaması; yapısal eşitlik tanımlanır. 3. aşaması; örneklem seçilip veri toplanır. 4. ve son aşaması; tanımlanan parametrelerin uyum iyiliği indekslerine bakılır. Buna göre model kabul edilir, model çürütülür veya gerekirse modelde düzeltmeler yapılır. Bu bilgiler ışığında araştırmada birinci aşama olan literatür incelenmiş ve teorik model oluşturulmuştur.

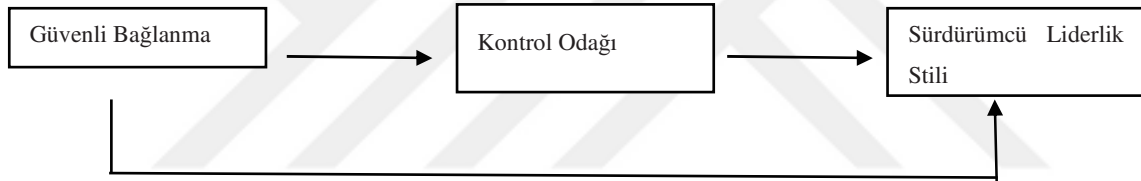
Şekil 19’de, modelin genel taslağı verilmiştir. Şekil 20, 21, 22 ve 23’de değişkenlerin alt ölçekleri doğrultusunda modelin alt boyutları bulunmaktadır.



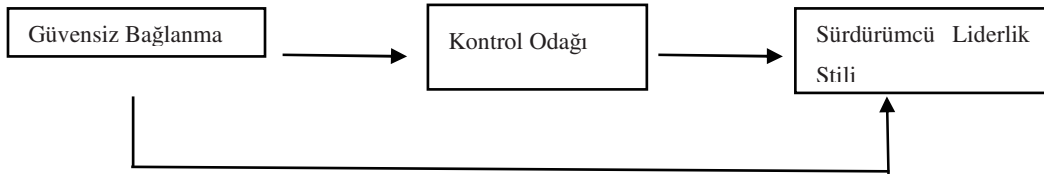
Şekil 19. Genel model önerisi.



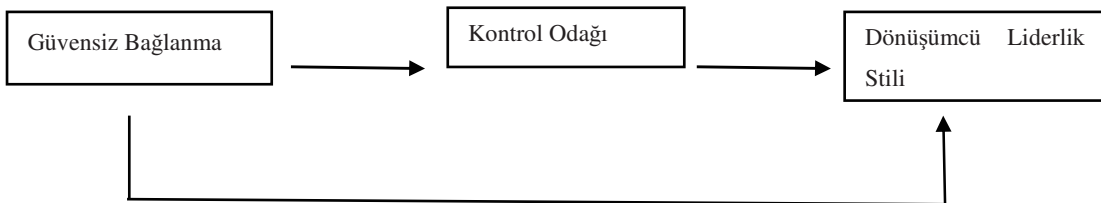
Şekil 20. Modelin 1. alt boyutu.



Şekil 21. Modelin 2. alt boyutu.



Şekil 22. Modelin 3. alt boyutu.



Şekil 23. Modelin 4. alt boyutu.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın örnekleme oluşturulurken, çalışmanın amaçlarına bakılarak, çalışılacak evrene göre örneklem büyüklüğü ve örneklem seçme yöntemi belirlenmelidir (Karasar, 2005). Bu bilgi ışığında öncelikle “ilk aşamada”, çalışmanın amaçlarına ve çalışılacak evrenin özelliklerine bakılmıştır. Buna göre araştırmanın hedef evreni, İzmir ilinde yer alan merkez ilçelerdir. Bu ilçelerin tamamına ulaşmak ekonomik ve zaman açısından zor olacağı için araştırmanın ulaşılabilir evreni olarak İzmir ili merkezlerinden Bornova, Buca, Gaziemir, Konak, Karabağlar ilçeleri belirlenmiş ve bu ilçeler üzerinde çalışma yürütülmüştür. Örneklem hacmi büyüdükçe evreni temsil etme oranı da artacaktır. Buna göre; çalışmada yapısal eşitlik modellemesi uygulandığı için değişkenlerin normal dağılıma sahip olması gerekir. Bu yüzden örneklem hacmi büyük olmalıdır. Çünkü örnek genişliği arttıkça dağılımın normale yaklaştığı, normal dağılımın sağlanmadığı durumlarda bile iyi sonuçlar verilebileceği belirtilmektedir. Buna göre; İzmir il milli eğitim müdürlüğü istatistik birimden alınan bilgilere göre İzmir ili Bornova, Buca, Gaziemir, Konak, Karabağlar ve Torbalı ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmeni ve okul sayısı tablo 14’de belirtildiği gibidir.

Tablo 14

İzmir İli Merkez İlçelerinde Yer Alan İlkokullar, Okullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri, Okul Sayıları

İlçe	Sınıf Öğretmeni Sayısı	Okul Sayısı
Bornova	847	35
Buca	854	26
Gaziemir	307	14
Karabağlar	956	36
Konak	771	40
Torbalı	424	26
Toplam	4159	207

Tablo 14’e göre n=207 okul sayısı, n=4159 öğretmen sayısı bulunmaktadır. Tablo 14’e bakıldığında ulaşılabilir evrenin tamamına uygulama yapmanın mümkün olmadığı anlaşılmaktadır. Bu yüzden ulaşılabilir evrenden çalışma grubu oluşturulmuştur. Homojen olmayan evrenlerde genellikle uygun olarak görülen tabakalı örneklemdir. Tabakalı örnekleme, evrenin alt grubundaki eleman sayıları evrenin bütünündeki eleman sayısına

oranlanarak bölünüp hesaplanır (Büyüköztürk ve ark., 2008). Bu araştırmada saptanan alt tabakalardaki örneklem, basit tesadüfi örneklem ile seçilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Örneklem seçiminde örneklem büyüklükleri tablosundan yararlanılmış ve araştırmanın $p=0,05$ anlamlılık derecesinde, %95 standart normal dağılım kriterleri ışığında;

Sınıf öğretmenlerinde; $n=4159$ sınıf öğretmeni ulaşılabilir evren sayısı olarak, minimum 352 kişinin evreni temsil edeceği varsayılmıştır. Ayrıca ölçek uygulamalarında yaşanabilecek sorunlar ve geçersiz doldurulmuş ölçeklerin de olabileceği düşünülerek çalışma grubunun %15 fazlası alınmıştır. Böylece örneklem sayısı okul sayıları için $n=140$, sınıf öğretmenleri için $n=405$ belirlenmiştir.

Örneklemin yansızlığının sağlanması için örneklem paylaşımı yapılırken okul, okul müdürü, öğretmen ve öğrenci sayısı ulaşılabilir evren içerisindeki oranı belirlenmiş aynı biçimde örneklem içinde de aynı oran sağlanarak çalışma grubu oluşturulmuştur.

Örnekleme, ilçelere göre sayıları belirlenirken, her ilçedeki toplam okul sayısının sırasıyla okul müdürü, öğretmen sayısı ve öğrenci sayısı arasında hedef evren içerisindeki oranı belirlenmiştir. Her ilçe ulaşılabilir evren içerisindeki hangi oranda temsil ediyorsa çalışma grubu içerisinde de aynı oranı temsil edilmesi sağlanmıştır. Böylece çalışma grubu içindeki yansızlık ve evreni temsil etme gerçekleşmiştir.

Örneklem seçiminin oluşturulmasının diğer aşamasında 6 merkez ilçenin her biri bir tabaka olarak kabul edilmiştir. Buna göre ilçe bazında Bornova ilçesindeki sınıf öğretmeni sayısı $n=847$, okul sayısı $n=38$ 'dir. Buca ilçesi için sınıf öğretmeni sayısı $n= 854$, okul sayısı $n= 34$ 'dür. Gaziemir ilçesi için sınıf öğretmeni sayısı $n= 307$, okul sayısı $n=14$ 'dür. Karabağlar ilçesi için sınıf öğretmeni sayısı $n= 956$, okul sayısı $n= 38$ 'dir. Konak ilçesi için sınıf öğretmeni sayısı $n= 771$, okul sayısı $n= 46$ 'dır. Torbalı ilçesi için sınıf öğretmeni sayısı, okul sayısı $n= 37$ 'dir.

Buna göre;

Bornova ilçesindeki sınıf öğretmenlerinin evrendeki toplam sınıf öğretmenleri içindeki oranı % 20, okul sayısının evrendeki toplam okul sayısı içindeki oranı % 18'dir.

Buca ilçesindeki sınıf öğretmenlerinin evrendeki toplam sınıf öğretmenleri içindeki oranı % 20, okul sayısı içindeki oranı %16'dır.

Gaziemir ilçesindeki sınıf öğretmenlerinin evrendeki toplam sınıf öğretmenleri içindeki oranı %8, okul sayısı içindeki oranı %8'dir.

Karabağlar ilçesindeki sınıf öğretmenlerinin evrendeki toplam sınıf öğretmenleri içindeki oranı %23, okul sayısı içindeki oranı %18'dir.

Konak ilçesindeki sınıf öğretmenlerinin evrendeki toplam sınıf öğretmenleri içindeki oranı %19, okul sayısının evrendeki toplam okul sayısı içindeki oranı %22'dir.

Torbalı ilçesindeki sınıf öğretmenlerinin evrendeki toplam sınıf öğretmenleri içindeki oranı %10, okul sayısının evrendeki toplam okul sayısı içindeki oranı %18'dir. Böylece ölçek uygulanacak olan grupların yüzdelerin bu şekilde alınması uygun görülmüştür.

Örnekleme alınan okullar seçiminde random yolu kullanılmıştır (Karasar, 1982, s. 279).

Öğretmenler ve okul sayıları her bir tabaka için ayrı ayrı hesaplanmış ve bu değerler tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15

Örneklem İçin Öngörülen Okul ve Sınıf Sayısı

İlçe	Sınıf Öğretmeni Sayısı		Okul Sayısı	
	%	N	%	N
Bornova	20	81	20	28
Buca	20	81	15	21
Gazimir	8	32	8	11
Karabağlar	23	93	20	28
Konak	19	76	23	32
Torbalı	10	42	14	20
Toplam		405	Toplam	140

Tablo 15'de örneklem, öngörülen okul ve sınıf sayısı, $p=0,05$ anlamlılık derecesinde, %95 standart ve örneklemin %15 fazlası alınarak oluşturulmuştur.

Tablo 16

Örnekleme Alınan Okul, Sınıf Öğretmeni Sayısı

İlçe	Sınıf Öğretmeni Sayısı		Değerlendirmeye Alınmayan Anket Sayısı	Okul Sayısı	
	%	n		%	n
Bornova	20	158		20	28
Buca	20	156		15	21
Gazimir	8	105		8	22
Karabağlar	23	105	6	20	29
Konak	19	104		23	44
Torbali	10	87		14	20
	Toplam	715		Toplam	164

Tablo 16'ya göre; örnekleme n=171 okula ve n=730 sınıf öğretmenine anket uygulanmıştır. Uygulama sonucunda anket verilerinin sınıf öğretmenleri için; 16 anketin sağlıklı doldurulmadığı düşünüldüğü için çıkarılmıştır. Buna göre; n=164 okul, n=715 sınıf öğretmenin anketleri değerlendirmeye alınmıştır. Anket verileri olarak; okul ve öğretmen anket sayısı hedeflenen sayının üstüne çıkmıştır.

Tablo 17

Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler

Sınıf Öğretmenleri	N	%
Yaş		
20-29	89	12,4
30-39	249	34,8
40-49	232	32,4
50 ve Üzeri	145	20,3
Toplam	715	100
Cinsiyet		
Erkek	246	34,4
Kadın	469	65,6
Toplam	715	100,0
Çalışma Yılı		
0-5	39	5,5
6-10	143	20,0
11-15	165	23,1
16-20	104	14,5
20 ve Üstü	264	36,9
Toplam	715	100,0

Verilerin Analizi

Bu araştırmadaki veriler SPSS ve AMOS programları kullanılarak ölçülmüştür. Verilerin istatistiksel analizinde IBM SPSS Statics Version 22 paket program kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde ve hipotezlerin tanımlanmasında içeriğine göre; frekans, yüzde, ortalama iki grup arasındaki fark için t, ikiden fazla gruplar arasındaki fark için f -tek yönlü varyans analizi (ANOVA)-, Pearson korelasyon katsayıları testleri yapılmıştır. Araştırmada ölçeklerin yapı geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirliklerini ölçmek için Cronbach Alpha katsayılarına bakılmıştır.

Araştırmada; değişkenler arasındaki ilişki karşılaştırmalı olarak incelenmiş ve aracılık etkisi test edilmiştir. Böylece çalışma grubuna ilişkin tamamlayıcı nitelikte bir ölçümleme yapıldığı düşünülmektedir. Bağlanma stili, kontrol odağı ve liderlik stili yordayıcı ve aracılık ilişkileri yapısal eşitlik modeli (YEM) ile incelenmiştir. Manidarlık düzeyi $p < 0,05$ olarak anlamlı kabul edilmiştir. Araştırmada diğer manidarlık düzeyleri ayrıca belirtilerek ve bulgular araştırmanın alt problemleri doğrultusunda tablolar halinde sunulmuştur.

Verilerin İşlem Yolu

Uygulamaya başlamadan önce İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden resmi izin alınmıştır. Araştırmada kişisel bilgi formu, 3 ölçek olmak üzere toplam 4 ölçüm aracıdır. Uygulamalar sonucunda boş bırakılan ya da ciddi biçimde doldurulmadığı düşünülen veriler analize sokulmamıştır. Araştırmanın örnekleme uygulama sürecinde, İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme biriminin desteği alınmıştır. Araştırmanın çalışma grubu olarak n=164 okula ve n=730 sınıf öğretmenine anket uygulanmıştır. Uygulama sonucunda anket sınıf öğretmenleri için; 16 anketin sağlıklı doldurulmadığı düşünüldüğü için çıkarılmıştır. Buna göre; n=164 okul, n=715 sınıf öğretmenin anketleri değerlendirmeye alınmıştır. Anket verileri olarak; okul ve öğretmen anket sayısı hedeflenen sayının üstüne çıkmıştır.

Araştırmaya katılan bireylere ilk aşamada çalışmanın amacı, gizlilik ve gönüllülük ilkesini içeren bilgilendirici bir form verilerek ve çalışmaya katılan bireylere yönergeleri açıklamak dışında hiçbir müdahale yapılmamıştır. Sınıf öğretmenlerine; kişisel bilgi formu, Erişkin Bağlanma Stilleri Ölçeği (Alp, 1998), Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği (Kıral, 2012) ve Okul Müdürlerinin Liderlik Stili Ölçeği (Şahin, 2009) ölçüm araçları verilmiştir. Araştırmacı tarafından hazırlanan sınıf öğretmeni kişisel bilgi formunda toplam 4 madde bulunmaktadır. Bu kişisel bilgi formu kapalı uçlu sorulardan oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada; verileri toplamak için araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formları ile Erişkin Bağlanma Stilleri Ölçeği (Alp, 1998), Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği (Kıral, 2012) ve Okul Müdürlerinin Liderlik Stili Ölçeği (Şahin, 2009) ölçüm araçları kullanılmıştır.

Öğretmen kişisel bilgi formu. Araştırmacı tarafından hazırlanan formda sınıf öğretmenlerinin sosyo-demografik özelliklerini içeren sorular bulunmaktadır. Bu sorularda sınıf öğretmenlerinin yaşı, cinsiyet, medeni durum, okuldaki çalışma yılı, olmak üzere 4 değişken bulunmaktadır.

Erişkin bağlanma stilleri ölçeği. Erişkinlerin, bağlanma özelliklerini ölçen, 18 maddelik 4'lü likert tipi bir ölçektir. Belirli maddelerin toplamı ile üç alt ölçek (güvenli, kaçınan ve ikircikli bağlanma) puanları elde edilir. Hangi alt ölçek puanı en yüksekse, o tip bağlanma özelliği önem kazanmaktadır. Bunlardan kaçınan veya ikircikli bağlanma puanları yüksek olanlar güvensiz bağlanma olarak kabul edilir. Ölçeğin özgün sürümü Collins ve Read tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, Alp tarafından Türkçe 'ye çevrilmiş ve geçerlilik çalışması yapılmıştır.

Ölçek, güvenli, kaygılı/ikircikli ve kaçınan bağlanma şeklinde üç tip bağlanma biçimini değerlendirir. 3, 4, 7, 12, 13, 16. maddelerin toplamı güvenli bağlanma puanını, 1, 2, 5, 14, 15, 17. maddelerin toplamı kaçınan bağlanma puanını, 6, 8, 9, 10, 11. maddelerin toplamının 1,2 ile çarpımı ise ikircikli/kaygılı bağlanma puanını vermektedir. Kaçınan ve kaygılı/ikircikli bağlanma tarzları güvensiz bağlanmalardır. Ölçek toplam 17 maddeden oluşmakla birlikte Türkçeye çevirisi ve geçerliliği Alp ve arkadaşları tarafından 1998 yılında yapılmıştır. Öğretmen grubu için Cronbach Alpha Katsayısı=,68'dir. Özdamar ve Tavşanel (2002); Cronbach Alpha katsayısı için ölçeklerde yer alan güvenilirlik aralıklarını aşağıdaki şekilde açıklamışlardır.

Cronbach Alpha katsayısı. 40'dan düşük olması güvenilir olmadığını,

Cronbach Alpha katsayısı 40-.59 arası düşük güvenilirlik, .

Cronbach Alpha katsayısı 60-.79 arası oldukça güvenilir,

Cronbach Alpha katsayısı.80-1.00 arası ise yüksek derecede güvenilir

Sipahi ve ark. (2008), Cronbach Alpha değerinin 0,70 ve üstü olduğu ölçekleri güvenilir olarak tanımlamaktadır.

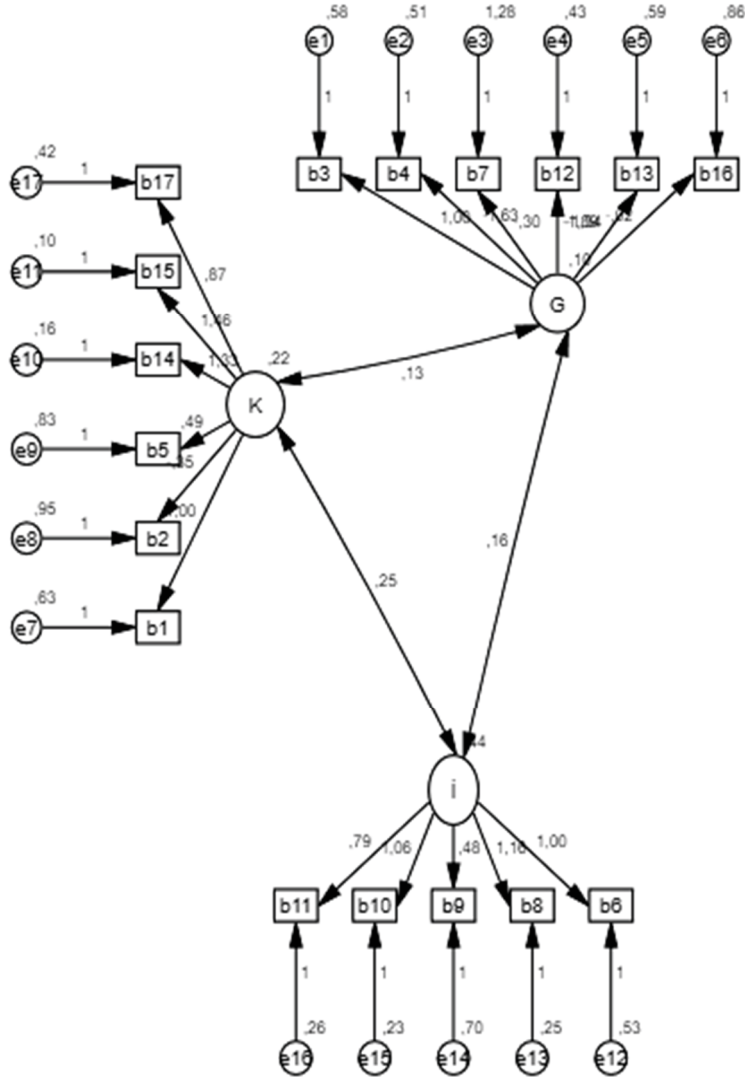
Tablo 18

Erişkin Bağlanma Stilleri Ölçeği Güvenirlik Katsayıları

Cronbach's Alpha	\bar{X}	ss
,68	37,02657	5,543878

Tablo 18'e göre Erişkin Bağlanma Stilleri Ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı =,68 oldukça güvenilir aralığında yer almaktadır.

Erişkin bağlanma stilleri ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi. Erişkin bağlanma stilleri ölçeğinin kurama ve örnekleme uygun olup olmadığını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğin kuramsal yapısı doğrulanmaya çalışılmıştır.



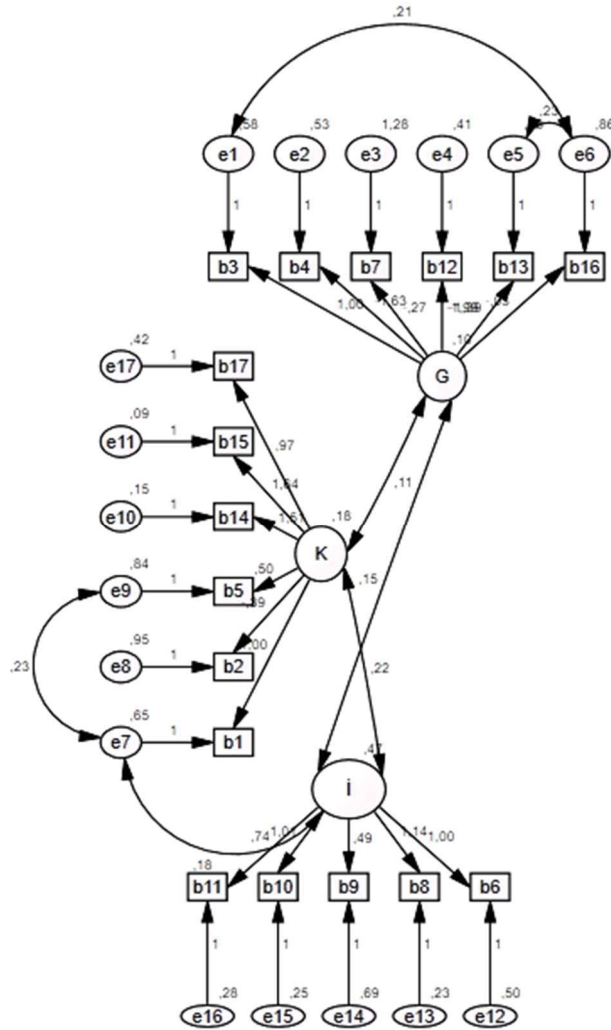
Şekil 24. Erişkin bağlanma stilleri ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi diyagramı.

Tablo 19

Erişkin Bağlanma Stilleri Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Uyum İndeksleri

Ölçek Kriter	X^2/sd ≤ 5	RMSEA ≤,08	CFI ≥0,90	IFI ≥0,85	GFI ≥0,85	AGFI ≥0,85	TLI ≥0,90	NFI ≥0,85
Erişkin Bağlanma Stili	17,65	11,89	6,21	7,58	7,25	6,95	,81	,75

Tablo 19' a göre yapısal eşitlik modellemesi için uyum indeksleri değerlerinin iyileştirilmesi için modifikasyona başvurulmuştur. Buna göre faktör yüklerine bakılarak gözlenen değişkenler ile gizli değişkenler arasında kovaryansa gidilmiştir. Buna göre bazı hata terimleri, kovaryans yapılarak birbirine bağlanmıştır. Kurama uygunluk düzeyi düşünülerek 0,50'nin üzerinde olan faktör yükleri kovaryans ile birbirine bağlanmış ve ilişkilendirilmiştir.



Şekil 25. Erişkin bağlanma stilleri ölçeğinin modifikasyon edilen doğrulayıcı faktör analizi diyagramı.

Şekil 25'e göre; e1-e6 hata değerleri, e5-e6 ile e9-e7 hata değerlerinin kovaryansları alınarak; düzeltilmiş model uyum indeksi değerlerine tekrar bakılmıştır.

Düzeltilmiş model uyum indekslerine göre; Erişkin Bağlanma Stilleri Ölçeği'nin ölçüm modeline ait uyum indeksleri kabul edilebilir olduğu görülmüştür.

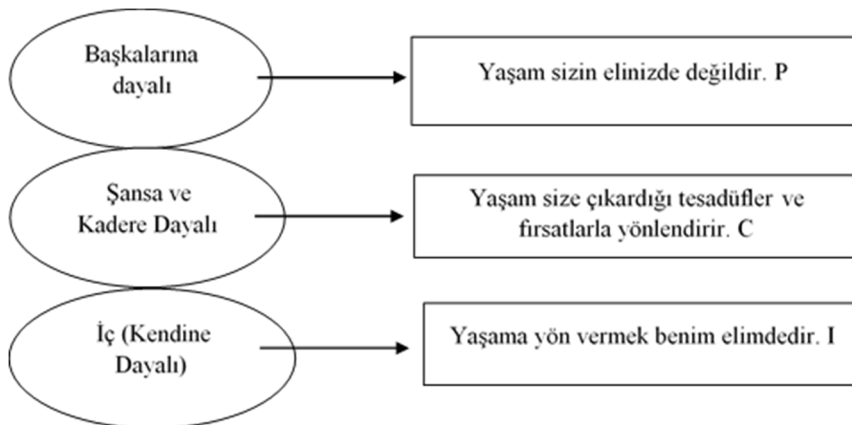
Tablo 20

Erişkin Bağlanma Stilleri Ölçüm Modeline Ait Uyum İndeksleri

Ölçek Kriter	X ² /sd	RMSEA	CFI	IFI	GFI	AGFI	TLI	NFI
Erişkin Bağlanma Stili	4,89	0,08	9,1	,88	,86	,96	,99	,95

Tablo 20'ye göre; modelin uyum değeri gösterdiği görülmektedir. Meydan ve Şeşen'e (2015) göre; CFI, AGFI, TLI, NFI VE GFI uyum indekslerinin 1'e yakın olması modelin kabul edilebilir uyum olduğunu ifade etmektedir.

Çok boyutlu kontrol odağı ölçeği. Bu araştırmada Kırıl (2012) tarafından “ilköğretim okulu yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algısı ve kontrol odağı ile ilişkisi” adlı doktora tezinde Türkçe ‘ye uyarladığı “Çok Boyutlu Kontrol Odağı” ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin orijinaline ilişkin bilgilere bakıldığında, ölçeğin 1974 yılında Levenson tarafından geliştirildiği, Levenson'un, kontrol odağına çok boyutlu bir yaklaşım getirdiği ve bunu geliştirdiği ölçüm aracına yansıttığı görülmüştür. Levenson kontrol odağını ayrıntılı ve spesifik bir şekilde tanımlamıştır. Dış kontrol odağına 2 boyut eklemiştir. Ölçeğinde, başkalarına dayalı kontrol odağı ölçeği, şansa dayalı kontrol odağı ölçeği, iç kontrol odağı ölçeği olmak üzere 3 boyut geliştirmiştir.



Levenson, üç boyutlu ölçeği 24 maddeden oluşturmuştur. Ölçek, 6 Aralıklı bir likert tipi ölçektir. Levenson'un geliştirdiği ölçeğin yapı geçerliğinde maddeler 3 faktörde toplanmıştır. Test güvenirlik katsayısı. 62, .66, .64 olarak bulunmuştur. Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı. 75, .76, .61 olarak görülmüştür.

Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlanması Kıral tarafından 2012 yılında yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlanması çalışmaların bakıldığında öncelikli olarak ölçeğin uzman kişilerce Türkçe' ye çevrildiği ve orijinaline en yakın metnin asıl soru formu olarak kabul edildiği görülmektedir.

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik düzeylerinin incelenmesinde madde toplam korelasyonlarına bakılmıştır. Buna göre ölçeğin orijinal formunda yer alan ancak madde ayırt ediciliği düşük olan 5 madde çıkarılmıştır. Çok boyutlu kontrol odağı alt ölçekleri madde toplam korelasyonlarında iç kontrol odağı alt ölçeğinde. 30 ile. 46, faktör yük değerlerinde. 42 ile. 78 arasında; Başkalarına dayalı kontrol odağında madde toplam korelasyonlarında, 30 ile 42 arasında, faktör yük değerlerinde, 46 ile 71 arasında; şansa ve kadere dayalı kontrol odağı madde toplam korelasyonunda, 32 ile 43 arasında, faktör yük değerlerinde, 48 ile 77 arasında sonuçların bulunduğu gözlenmiştir.

Ölçek ile ilgili olarak yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ki kare değeri 241.04, serbestlik derecesi $X^2/sd = 241.04/149 = 1,62$ bulunmuştur. Karşılaştırmalı uyum indeksi değeri, 92 ve standardize edilmiş kareler ortalaması karekökü, 078 bulunmuştur. Bütün bu bulgular elde edilen yapının ve uyarlamanın Türk örnekleme için geçerliliği olduğunu göstermektedir (Kıral, 2012).

Çok Boyutlu Kontrol Odağı ölçeği için yapılan test tekrar güvenirliği sonucunda iç kontrol odaklılık alt ölçeği için alfa, 61; başkalarına dayalı kontrol odağı alt ölçeği için alfa, 62; şansa dayalı kontrol odaklılık alt ölçeği için alfa, 66 çıkmıştır. Ölçeğe ilişkin analizler yapıldıktan sonra alt ölçeklerin Cronbach alfa katsayıları iç kontrol için, 77, Başkalarına dayalı kontrol odağı ölçeği için, 60, şansa ve kadere dayalı kontrol odağı ölçeği için, 62 bulunmuştur. Ölçekte yer alan 19 madde için Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı, 78 olduğu görülmektedir. Bu veriler, Kontrol odağı ölçeğinin bir tutum ölçeği olarak güvenilir olduğunu, Türk örnekleminde geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olabileceğini göstermektedir.

Örneklem grubuna ilişkin olarak ölçeğin Cronbach's Alpha= ,70'dir. Ölçeğin oldukça güvenilir aralık değerinde yer aldığı görülmektedir.

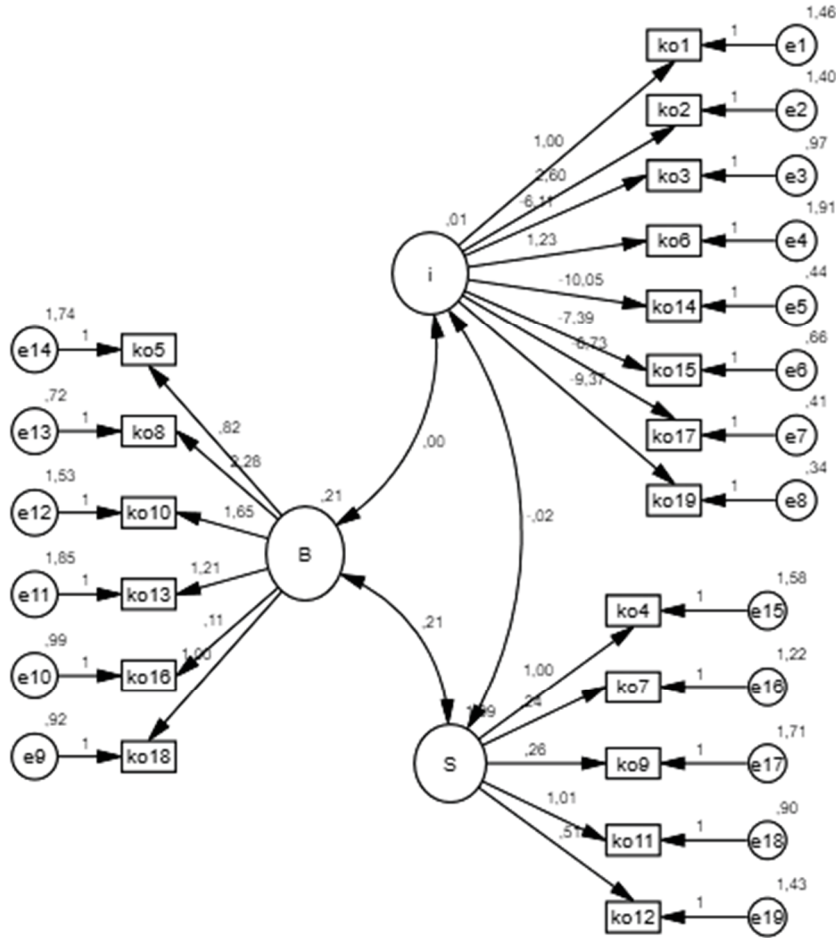
Tablo 21

Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği Güvenirlik Katsayıları

Cronbach's Alpha	\bar{X}	Ss
,70	74,8755	9,22546

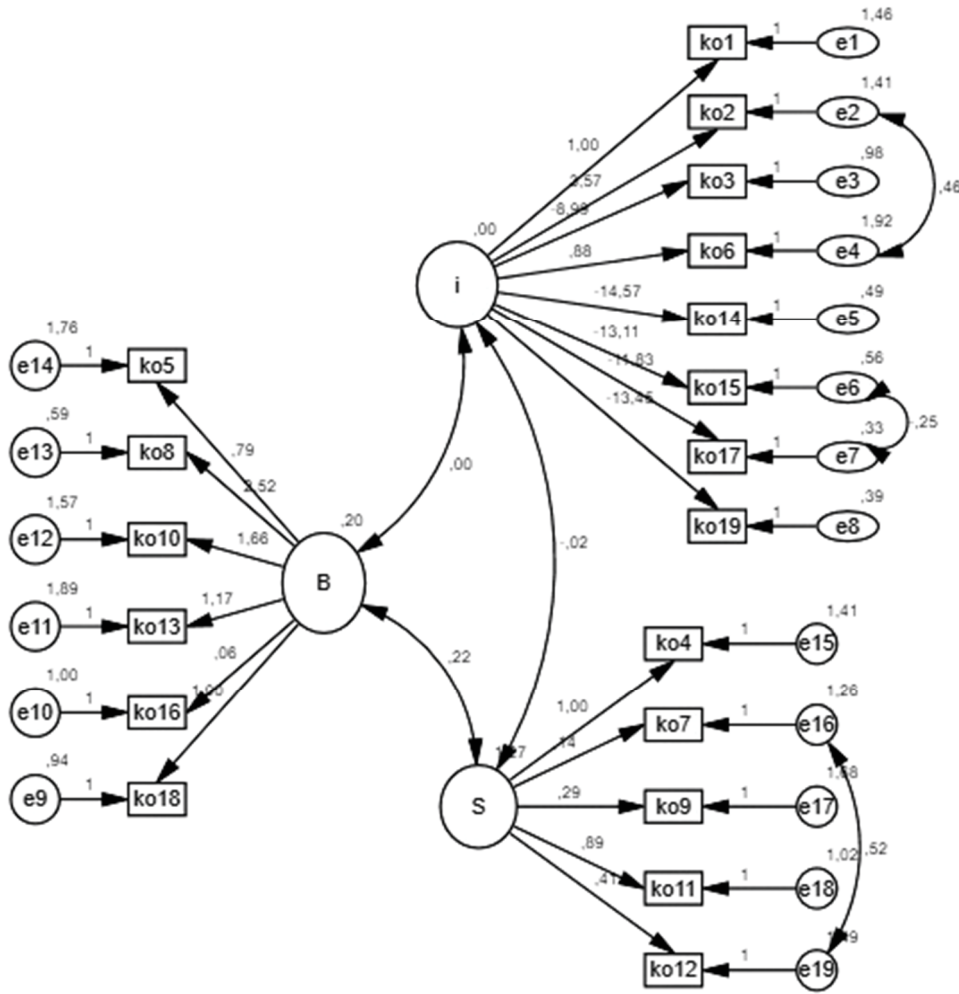
Tablo 21'e göre Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı =,70 oldukça güvenilir aralığında yer almaktadır (Özdamar ve Tavşanel, 2002; Sipahi ve ark., 2008).

Çok boyutlu kontrol odağı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi. Çok boyutlu kontrol odağı ölçeğinin kurama ve örnekleme uygun olup olmadığını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğin kuramsal yapısı doğrulanmaya çalışılmıştır.



Şekil 26. Çok boyutlu kontrol odağı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi.

Çok boyutlu kontrol odağı ölçeğinin uyum değerlerine bakıldığında X^2/sd değerinin 15,26 olduğu GFI değerinin, 743, CFI değerinin, 58 ve RMSEA değerinin, 159 olduğu görülmüştür. Bu değerlere bakıldığında verilerin modele ilişkin iyi bir uyum sağlamadığı görülmektedir. Buna göre modelin daha iyi uyum sağlaması için bazı düzeltmelere gidilmiştir. Yapılan düzeltmelerde kuramsal yapıya uygunluk dikkat edilmiş olup aynı faktöre ait hata terimleri birbiri ile ilişkilendirilmiştir. Buna göre model uyumunu düzeltmek için değerleri büyük olan ikililer arasında kovaryanslar oluşturulmuştur. Buna göre faktör yükleri- standart regresyon katsayıları açısından bakıldığında e2-e4, e6-e7, e16-e19 hata terimleri arasında kovaryans yapılmıştır.



Şekil 27. Çok boyutlu kontrol odağı ölçeğinin modifikasyon edilen doğrulayıcı faktör analizi diyagramı.

Buna göre düzeltilmiş uyum modeli değerleri tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22

Çok Boyutlu Kontrol Odağı Düzeltilmiş Ölçüm Modeline Ait Uyum İndeksleri

Ölçek Kriter	X ² /sd	RMSEA	CFI	IFI	GFI	AGFI	TLI	NFI
	≤ 5	≤,08	≥0,90	≥0,85	≥0,85	≥0,85	≥0,90	≥0,85
Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği	3,96	0,089	,976	,99	,940	,896	,956	,984

Tablo 22’ ye göre, modelin, uyum değeri gösterdiği görülmektedir. Örneklem grubu için modelin, kuramsal yapıda uygun ve geçerli olduğu söylenebilir.

Okul müdürlerinin liderlik stilleri ölçeği. Bu araştırmada okul müdürlerinin liderlik stillerini ölçmek için şahin tarafından 2003 yılında geliştirilmiş 2009 yılında Şahin tarafından revize edilmiş olan “ okul müdürlerinin liderlik stilleri” ölçeği kullanılmıştır. Okul müdürlerinin liderlik stilleri ölçeği, toplam 32 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, “her zaman”, “çoğu zaman”, “ara sıra”, “çok seyrek” ve “hiçbir zaman” olmak üzere 5 dereceli likert tipi bir ölçektir. Ölçek 2 alt ölçekten oluşmaktadır. 1. Alt ölçek: sürdürücü liderliktir. 1. Alt ölçeğe ilişkin ifade eden maddeler, “beklentilere göre yönetim (aktif)”: 1, 6, 12, 25, “beklentilere göre yönetim (pasif)”: 8, 22, 19, 30’dur. 2. Alt ölçek: dönüşücü liderliktir. Sürdürücü alt ölçeğin Alpha güvenilirlik katsayısı: ,73 ve faktör analizine göre güvenilirlik katsayısı: sürdürücü, 89-,92’dir. 2. Alt ölçeğe ilişkin ifadeler eden maddeler, “gelişme”: 2, 4, 5, 9, 14, 15, 17, 20, 23, 26, 27, 28, 29, 31’, “güdülenme”: 3, 7, 10, 11, 13, 16, 18, 21, 24, 32’dir. Sürdürücü liderlik Alpha güvenilirlik katsayısı. 73. 2. Alt ölçeğe ilişkin dönüşücü liderlik alpha güvenilirlik katsayısı: 95. Faktör çözümlemesi, alt ölçekler güvenilirlik katsayıları dönüşücü: 65-59’dur.

Örneklem grubu için güvenilirlik katsayılarına bakıldığında Cronbach's Alpha= ,966 olduğu görülmektedir. Buna göre ölçüm aracının güvenilirlik katsayısının yüksek düzeyde güvenilir aralıktadır.

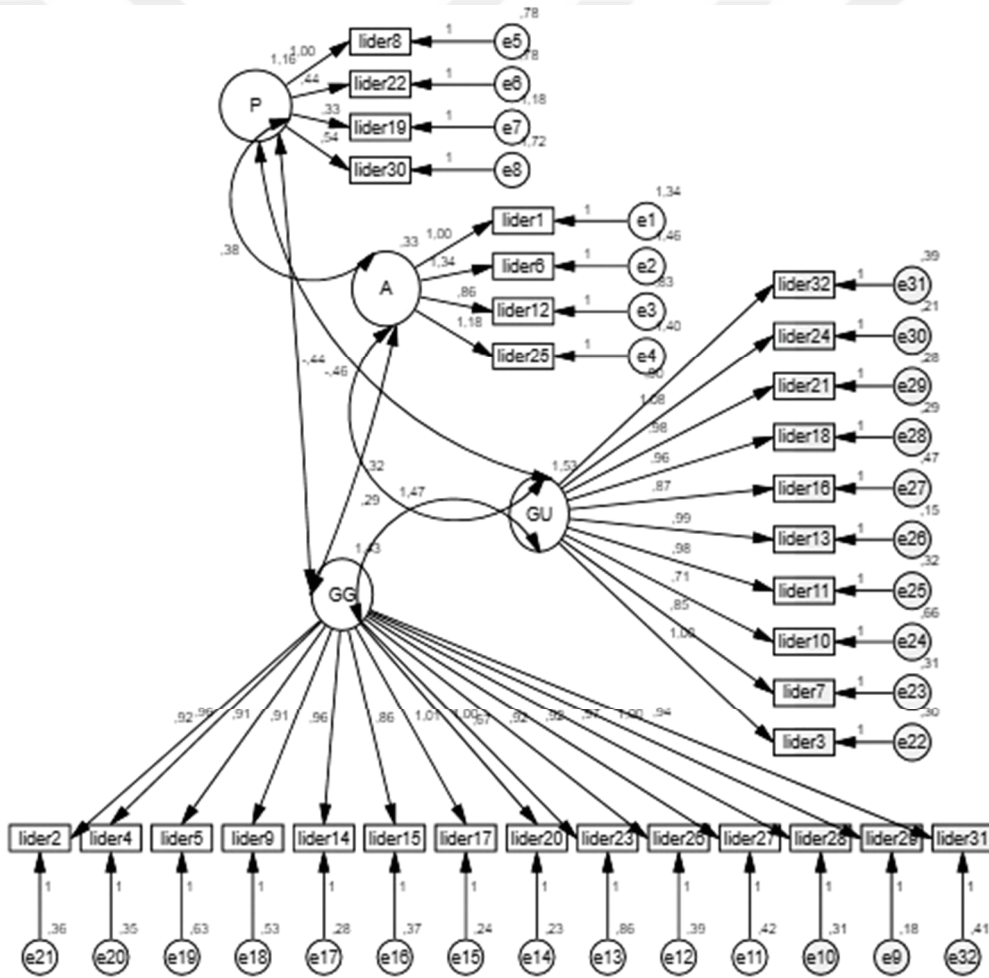
Tablo 23

Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları

Cronbach's Alpha	\bar{X}	ss
,966	108,4420	28,57386

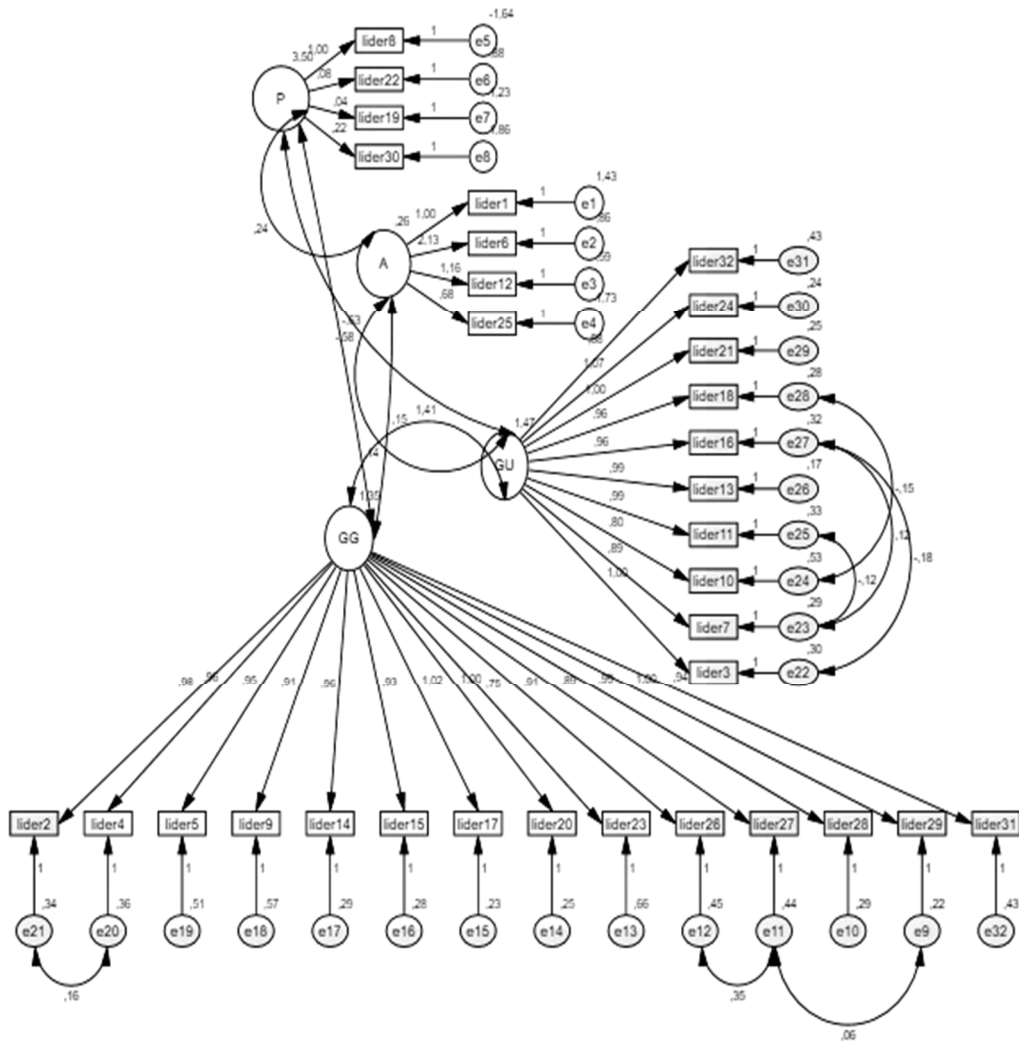
Tablo 23'e göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stili Ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı=,966 yüksek derecede güvenilir aralığında yer almaktadır (Özdamar ve Tavşanel, 2002; Sipahi, Yutkoru ve Çinko, 2008).

Okul Müdürlerinin stilleri ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi.



Şekil 28. Okul müdürlerinin liderlik stili ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi.

Okul müdürlerinin liderlik stili ölçeğinin uyum değerlerine bakıldığında X^2/sd değerinin 20,36 olduğu GFI değerinin, 654 CFI değerinin, 78 ve RMSEA değerinin, 236 olduğu görülmüştür. Bu değerlere bakıldığında verilerin modele ilişkin iyi bir uyum sağlaması için kuramsal yapıya uygun değerleri büyük olan ikililer arasında kovaryanslar oluşturulmuştur. Buna göre faktör yükleri- standart regresyon katsayıları açısından bakıldığında e11-e12, e11-e9, e25-e23, e22-e27, e24-e28, e21-e20 hata terimleri arasında kovaryans yapılmıştır.



Şekil 29. Okul müdürleri liderlik stili ölçeğinin modifikasyon edilen doğrulayıcı faktör analizi diyagramı.

Düzeltilmiş uyum modeli değerleri tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24

Okul Müdürlerinin Liderlik Stili Ölçeği Ölçüm Modeline Ait Uyum İndeksleri

Ölçek Kriter	X^2/sd ≤ 5	RMSEA $\leq,08$	CFI $\geq 0,90$	IFI $\geq 0,85$	GFI $\geq 0,85$	AGFI $\geq 0,85$	TLI $\geq 0,90$	NFI $\geq 0,85$
Okul Müdürlerinin Liderlik Stili Ölçeği	4,96	0,082	,94	,86	,856	,866	,92	,87

Tablo 24’e göre, modelin, uyum değeri gösterdiği görülmektedir. Örneklem grubu için modelin kuramsal yapıda uygun ve geçerli olduğunu göstermektedir.

Bölüm IV: Bulgular

Bu bölümde araştırmanın veri analizlerinden elde edilen veriler ve bu verilere bağlı yorumlara yer verilmiştir. Araştırma sonucu elde edilen bulgular hipotezlerin sırası dikkate alınarak açıklanmıştır.

1.Hipotez: Sınıf öğretmenlerinin kontrol odağının, bağlanma stillerinin ve liderlik stillerinin; 1) cinsiyet, 2) yaş, 3) çalışma yılına göre anlamlı farklılık bulunmaktadır.

2.Hipotez: Liderlik Stilleri ile kontrol odağı ve bağlanma stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.Hipotez: Sınıf öğretmenlerinin bağlanma stilleri, kontrol odağı ve okul müdürlerinin liderlik stillerindeki model, uyum göstermektedir.

4.Hipotez: Sınıf öğretmenlerinin bağlanma stillerinin müdürlerinin liderlik stillerine etkisinin kontrol odağının aracı bir rolü vardır.” hipotezleri araştırılmıştır.

Elde edilen veriler, tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 25

Sınıf Öğretmen Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler

Değişkenler	N	%
Yaş		
20-29	89	12,4
30-39	249	34,8
40-49	232	32,4
50 ve Üzeri	145	20,3
Toplam	715	100
Cinsiyet		
Erkek	246	34,4
Kadın	469	65,6
Toplam	715	100,0
Çalışma Yılı		
0-5	39	5,5
6-10	143	20,0
11-15	165	23,1
16-20	104	14,5
20 ve Üstü	264	36,9
Toplam	715	100,0

Tablo 25'e göre örneklemin, %12,4'ü 20-29 yaşındadır. Örneklemin, ağırlıklı olarak yaşı 30-39 yaş arasıdır. Cinsiyet dağılımına baktığımızda; örneklemin, %65,6'sı kadınlardan oluşmaktadır. Sınıf öğretmenleri ile araştırma yapıldığı düşünülürse bu yüzdenin kadınlarda yüksek çıkması olası bir durumdur. Çalışma yılı dağılımında; göreve yeni başlayan öğretmenler dışında diğer çalışma yılları arasında birbirine yakın yüzdeler görülmektedir. Buna göre; 0-5 yıl arasında çalışan öğretmenlerin yüzdesi %5,5'dir. 6-10 yıl çalışma aralığında olan sınıf öğretmeni sayısı n=143'tür. Örnekleimde, yüzdeler dağılımının en yüksek olduğu grup, sırasıyla %36,9 ile 20 yıl ve üstü, %23,1 ile olan 11-15'dir. Araştırma İzmir merkez ilçelerde ve merkez ilkokullarında yapılmıştır. Sınıf öğretmeni ataması ve yer değiştirmenin işleyiş ve hizmet puanlaması ile yapıldığı düşünüldüğünde; merkez ilçelerde çalışan sınıf öğretmenlerinin hizmet puanlarının yüksek olması anlamına gelmektedir. Bu yüzden örnekleimde bu yüzdeler dağılımının çıkması beklenen bir durumdur.

1.Hipotez

Sınıf öğretmenlerinin kontrol odağının, bağlanma stillerinin ve liderlik stillerinin; 1) cinsiyet 2) yaş 3) çalışma yılına göre anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Kontrol odağının, bağlanma stillerinin ve liderlik stillerinin cinsiyete göre incelenmesi.

Tablo 26

Sınıf Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Kontrol Odağı Alt Ölçekleri, Bağlanma Stilleri ve Alt Ölçekleri, Liderlik Stili ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
İç Kontrol Odağı	Kadın	69	610	4,04174	489,91	1,219	,220
	Erkek	246	683	4,11582			
Başkalarına Dayalı Kontrol Odağı	Kadın	469	448	4,33532	713	2,112	*,035
	Erkek	246	21,3211	4,38719			
Şansa Dayalı Kontrol Odağı	Kadın	469	16,9531	4,12025	713	5,434	*,000
	Erkek	246	18,6992	4,00700			
Güvenli Bağlanma	Kadın	469	15,2537	2,45681	433,232	-7,073	*,000
	Erkek	246	16,7846	2,89093			
Kaçınan Bağlanma	Kadın	469	12,8252	2,81998	457,313	4,129	*,000
	Erkek	246	11,8455	3,11031			
İkircikli Bağlanma	Kadın	469	10,5748	3,86761	713	,610	,542
	Erkek	246	10,3854	4,09541			
Güvensiz Bağlanma	Kadın	469	23,4000	5,99153	447,033	2,276	,24
	Erkek	246	22,2309	6,78866			
Sürdürücü Liderlik (Aktif)	Kadın	469	11,3284	3,40670	713	-3,227	*,001
	Erkek	246	12,1829	3,28184			
Sürdürücü Liderlik (Pasif)	Kadın	469	10,8081	3,18877	462,137	-,798	,413
	Erkek	246	11,0203	3,47404			
Dönüşücü Liderli (Gelişme)	Kadın	469	48,5906	14,16323	404,980	-1,914	*,039
	Erkek	246	51,1341	18,14393			
Dönüşücü Liderlik (Güdülenme)	Kadın	469	35,9126	10,85210	425,316	-1,675	,077
	Erkek	246	37,5407	13,06266			
Sürdürücü Liderlik	Kadın	469	22,1365	5,61197	713	-2,390	*,017
	Erkek	246	23,2033	5,77886			
Dönüşücü Liderlik	Kadın	469	84,5032	24,83765	713	1,95	*,05
	Erkek	246	88,6748	31,08106			

*p<0,05

Tablo 26'ya göre; sınıf öğretmenlerinin değişkenlerine ilişkin olarak;

Kontrol odağı düzeylerine bakıldığında; başkalarına dayalı ($t_{(2,11)} = 0,03 < 0,05$)ve şansa dayalı kontrol odağı ($t_{(5,43)} = 0,00 < 0,05$) ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık

bulunmaktadır. Kadınların başkalarına dayalı kontrol odağı ortalaması ($\bar{X}=22,0,4$) ; erkeklerin ortalaması ($\bar{X}=21,32$)'dir.

Bağlanma Stilleri düzeyine bakıldığında; güvenli bağlanma ($t_{(7,07)} = 0,00 < 0,05$) ile kaçınan bağlanma ($t_{(4,12)} = 0,00 < 0,05$) , arasında anlamlı farklılık vardır. Kadınların güvenli bağlanma düzeyi ortalamaları ($\bar{X}=15,25$) erkeklere ($\bar{X}=16,78$) göre daha azdır buna karşın kadınların kaçınan bağlanma stili ($\bar{X}=12,82$) erkeklere göre fazladır ($\bar{X}=11,84$).

Liderlik stilleri düzeyine bakıldığında; sürdürücü (aktif) liderlik ($t_{(3,22)} = 0,01 < 0,05$), dönüşücü liderlik (gelişme) ($t_{(1,91)} = 0,03 < 0,05$) ile sürdürücü liderlik stilleri ($t_{(2,39)} = 0,01 < 0,05$) ve dönüşücü liderlik ($t_{(1,95)} = 0,04 < 0,05$) arasında anlamlı farklılık vardır. Kadınların ortalaması ($\bar{X}=11,32$; $\bar{X}=48,59$), erkeklere ($\bar{X}=12,18$; $\bar{X}=51,13$) göre daha azdır. Buna göre; sürdürücü liderlik stiline (aktif) ve dönüşücü liderliğe (gelişme) ilişkin daha az gözlemlediklerini ifade ettikleri söylenebilir.

Kontrol odağının, bağlanma stillerinin ve liderlik stillerinin yaşa göre incelenmesi.

Tablo 27

Sınıf Öğretmenlerinin Yaşına Göre Kontrol Odağı Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Değişkenler	Yaş	n	\bar{X}	ss
İç Kontrol Odağı	20-29	89	34,371	4,11191
	30-39	249	35,1365	3,59175
	40-49	232	35,3879	4,01355
	50 ve üzeri	145	37,1448	4,45966
	Toplam	89	16,3933	2,62686
Baskalarına Dayalı Kontrol Odağı	20-29	89	22,7528	4,03755
	30-39	249	22,0803	2,96783
	40-49	232	21,7198	5,04216
	50 ve üzeri	145	20,8414	5,18368
	Toplam	715	21,7958	4,36375
Şansa Dayalı Kontrol Odağı	20-29	89	16,3933	2,62686
	30-39	249	17,7631	3,45187
	40-49	232	18,1767	4,50577
	50 ve üzeri	145	16,9103	5,16252
	Toplam	715	17,5538	4,16244

Tablo 28

Sınıf Öğretmenlerinin Kontrol Odağı Puanlarının Yaşa Göre Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
İç Kontrol Odağı	Gruplar Arası	547,981	3	182,660	11,521	,*000	50 ve üzeri ile 20-29
	Gruplar İçi	11272,290	11	15,854			
	Toplam	11820,271	14				
Başkalarına Dayalı Kontrol Odağı	Gruplar Arası	235,092	3	78,364	4,170	,*006	20-29 ile 50 ve üzeri
	Gruplar İçi	13361,096	11	18,792			
	Toplam	13596,187	14				
Şansa Dayalı Kontrol Odağı	Gruplar Arası	280,832	3	93,611	5,505	,*001	40 ve 49 ile 20 ve 29
	Gruplar İçi	12089,845	11	17,004			
	Toplam	12370,677	14				

*p<0,05

Tablo 28 'e göre sınıf öğretmenlerinin iç kontrol odağı $F(11,52)=0,00$; $p<0,05$, başkalarına dayalı kontrol odağı $F(4,17)=0,06$; $p<0,05$ ve Şansa dayalı kontrol odağı $F(5,50)=0,01$; $p<0,05$ ile yaş arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Tukey testi sonuçlarına göre iç kontrol odağında anlamlılık yönü 50 ve üzeri yaştakiler ile 20-29 yaş arasındakilerde çıkmıştır. Buna göre 50 yaş ve üzeri olan sınıf öğretmenlerin, iç kontrol düzeyinin 20-29 yaş aralığındakilere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Başkalarına dayalı kontrol odağında, anlamlı farklılığın yönü 20-29 yaş ile 50 ve üzeri yaştakilerde çıkmıştır. 20-29 yaşındaki öğretmenlerin, başkalarına dayalı kontrol odağı daha yüksektir. Şansa dayalı kontrol odağında ise anlamlı farklılığın yönü; 40 ve 49 ile 20 ve 29 yaş aralığında çıkmıştır. Buna göre; 40 ve 49 yaş üzerinde olan öğretmenlerin şansa dayalı kontrol odağı daha yüksektir. Çalışmanın bulgularına göre yaşın etkisi 3 alt ölçekte de kendisini göstermektedir. Ancak yaş aralığı açısından kontrol odağına sahip olma eğilimi değişmektedir. Buna göre; en yüksek iç kontrol odağına sahip olan yaş aralığı, 50 yaş ve üzeri çıkmıştır. Başkalarına dayalı kontrol odağı için en yüksek ortalamaya sahip olan yaş aralığı, 20-29'dur. Şansa dayalı kontrol odağı için en yüksek ortalama; 40-49 yaş aralığıdır.

Tablo 29

Sınıf Öğretmenlerinin Yaşına Göre Bağlanma Stilleri Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Yaş	n	\bar{X}	ss
Güvenli Bağlanma	20-29	89	15,0674	1,65005
	30-39	249	15,1004	2,66132
	40-49	232	16,5302	2,62504
	50 ve üzeri	145	16,1862	3,05956
	Toplam	715	15,7804	2,71177
Kaçınan Bağlanma	20-29	89	12,9551	2,07753
	30-39	249	13,2249	2,99018
	40-49	232	11,7069	3,16916
	50 ve üzeri	145	12,1862	2,66142
	Toplam	715	12,4881	2,95784
İkircikli Bağlanma	20-29	89	9,6404	3,36725
	30-39	249	11,8217	3,58181
	40-49	232	10,1845	4,01190
	50 ve üzeri	145	9,3103	4,15759
	Toplam	715	10,5097	3,94563
Güvensiz Bağlanma	20-29	89	22,5955	4,17176
	30-39	249	25,0466	5,95381
	40-49	232	21,8914	6,70955
	50 ve üzeri	145	21,4966	6,41176
	Toplam	715	22,9978	6,29704

Tablo 30

Sınıf Öğretmenlerinin Yaşına Göre Bağlanma Stilleri Alt Ölçeklerine Göre Anova Sonuçları

	Yaş	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Güvenli Bağlanma	Gruplar Arası	314,679	3	104,893	15,110	*000	50 ve üzeri ve 40-49 ile 20 ve 29
	Gruplar İçi	4935,847	11	6,942			
	Toplam	5250,526	714				
Kaçınan Bağlanma	Gruplar Arası	309,382	3	103,127	12,350	,*000	40 ve 49
	Gruplar İçi	5937,267	11	8,351			
	Toplam	6246,649	714				
İkircikli Bağlanma	Gruplar Arası	728,968	3	242,989	16,633	,*000	30 ve 39
	Gruplar İçi	10386,596	11	14,608			
	Toplam	11115,563	714				
Güvensiz Bağlanma	Gruplar Arası	1670,388	3	556,796	14,859	,*000	30 ve 39
	Gruplar İçi	26641,689	11	37,471			
	Toplam	28312,076	714				

*p<0,05

Tablo 30'a göre sınıf öğretmenlerinin güvenli bağlanma alt ölçeği $F(15,11)=0,00$; $p<0,05$, kaçınan bağlanma alt ölçeği $F(12,35)=0,00$; $p<0,05$, İkircikli bağlanma alt ölçeği

$F(16,63)=0,00$; $p<0,05$, güvensiz bağlanma alt ölçeği $F(14,85)=0,00$; $p<0,05$ ile yaş arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Güvenli bağlanma alt ölçeğinde anlamlı farklılık oluşturan grupların 40 ve 49 ($p=,00<0,05$) yaş ile 50 ($p=0,06<0,05$) yaş ve üzeri olan öğretmenler grubu oluşturduğu görülmektedir. 40 ve 49 yaş grubu ($\bar{X}=16,53$) ile 50 ($\bar{X}=16,18$) yaş ve üzeri yaş gruplarının toplamları birbirine yakın iken; 20-29 yaş ($\bar{X}=15,06$) grubundaki öğretmenlerin toplamlarının diğer gruplara göre düşük çıktığı görülmüştür. Buna göre 20-29 yaş aralığındaki öğretmen grubunun, güvenli bağlanma düzeyinin daha az olduğu söylenebilir. Kaçınan bağlanma ile anlamlı farklılık oluşturan grubun 40 ve 49 yaş ($p=0,03<0,05$) Aralığındaki öğretmen grubu olduğu görülmektedir. Buna göre 40 ve 49 yaş grubun ortalaması ($\bar{X}=11,70$) diğer gruplara göre en düşüktür. En yüksek çıkan grup 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerdir. Buna göre 20-29 yaş aralığındaki öğretmen grubunun kaçınan bağlanma stilini daha fazla gösterdikleri anlaşılmaktadır. İkircikli bağlanma için anlamlı farklılığı oluşturan grup 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlerdir ($p=0,00<0,05$). 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin ikircikli bağlanma stili diğer yaş aralıklarına göre en yüksek çıkmıştır ($\bar{X}=11,76$). Güvensiz bağlanma stili için anlamlı farklılık oluşturan grup, 30 ve 39 yaş aralığındaki öğretmenlerdir ($p=0,07<0,05$). Bu yaş aralığındaki öğretmenlerin güvensiz bağlanma stili diğer yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır ($\bar{X}=25,4$).

Tablo 31

Sınıf Öğretmenlerinin Yaşına Göre Liderlik Stilleri Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Liderlik Stilleri	Yaş	N	\bar{X}	ss
Sürdürümcü Liderlik (Aktif)	20-29	89	12,6629	2,93081
	30-39	249	11,6586	4,16687
	40-49	232	12,1078	2,40698
	50 ve üzeri	145	10,1448	3,02760
	Toplam	715	11,6224	3,38642
Sürdürümcü Liderlik (Pasif)	20-29	89	12,6067	2,79455
	30-39	249	11,2209	3,85046
	40-49	32	10,7414	2,58072
	50 ve üzeri	45	9,4621	2,92266
	Toplam	715	10,8811	3,28883
Dönüşümcü Liderlik (Gelişme)	20-29	89	51,5393	15,5858
	30-39	249	42,8032	17,6012
	40-49	232	52,1034	13,2489
	50 ve üzeri	145	55,4138	11,3784
	Toplam	715	49,4657	15,6814
Dönüşümcü Liderlik (Güdülenme)	20-29	89	37,5393	11,2388
	30-39	249	30,9880	13,0355
	40-49	232	38,7069	9,65869
	50 ve üzeri	145	41,6621	8,28756
	Toplam	715	36,4727	11,6765
Sürdürümcü Liderlik	20-29	89	25,2697	5,51602
	30-39	249	22,8795	7,08257
	40-49	232	22,8491	3,13459
	50 ve üzeri	145	19,6069	5,10759
	Toplam	715	22,5035	5,68855
Dönüşümcü Liderlik	20-29	89	89,0787	26,7099
	30-39	249	73,7912	30,4634
	40-49	232	90,8103	22,7099
	50 ve üzeri	145	97,0759	19,5485
	Toplam	715	85,9385	27,1980

Tablo 32

Sınıf Öğretmenlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının Yaşına Göre Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Sürdürümcü	Gruplar Arası	467,906	3	155,969	14,34	*000	50 ve üzeri
Liderlik	Gruplar İçi	7720,136	711	10,858			
(Aktif)	Toplam	8188,042	714				
Sürdürümcü	Gruplar Arası	590,284	3	196,761	19,64	*000	30 ve 39 ile
Liderlik	Gruplar İçi	7132,611	711	10,032			50 ve üzeri
(Pasif)	Toplam	7722,895	714				
Dönüşümcü	Gruplar Arası	18179,751	3	6059,917	27,34	*000	30 ve 39
Liderlik	Gruplar İçi	157398,19	711	221,376			
(Gelişim)	Toplam	175577,90	714				
Dönüşümcü	Gruplar Arası	12654,632	3	4218,211	35,42	*000	30 ve 39 ile
Liderlik	Gruplar İçi	84693,587	711	119,119			50 ve üzeri
(Güdülenme)	Toplam	97348,218	714				
Sürdürümcü	Gruplar Arası	53769,637	3	1960,515	21,975	*000	30 ve 39, 40
Liderlik	Gruplar İçi	529186,74	711	21144,227			ve 49 ile 50
	Toplam	582956,31	714	23104,741			ve üzeri
Dönüşümcü	Gruplar Arası	53769,637	3	61111,882	31,008	*000	30 ve 39
Liderlik	Gruplar İçi	529186,74	711	467087,41			
	Toplam	582956,31	714	528199,22			

*p<0,05

Tablo 32'ye göre sınıf öğretmenlerinin sürdürümcü liderlik (aktif) alt ölçeği $F(14,36)=,001$; $p<0,05$, sürdürümcü liderlik (pasif) alt ölçeği $F(19,61)=,000$; $p<0,05$, Dönüşümcü liderlik (Gelişim) alt ölçeği $F(27,37)=0,00$; $p<0,05$, Dönüşümcü Liderlik (Güdülenme) alt ölçeği $F(35,41)=,00$; $p>0,05$, Sürdürümcü Liderlik $F(21,97)=,00$; $p<0,05$, Dönüşümcü liderlik stili $F(31,008)=,00$; $p>0,05$ ile yaşı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Gruplar arasında farklılığı oluşturan gruplara baktığımızda; sürdürümcü liderlik (aktif) anlamlı farklılığı oluşturan grup 50 ve yaş üzeri öğretmenler grubudur ($p=,000<0,05$). 50 ve üstü yaş üzeri olan öğretmen grubu, okul yöneticilerine ilişkin okul yöneticilerinin sürdürümcü liderlikte etkin katılımlarını düşük olarak belirtmişlerdir ($\bar{X}=10,14$). Sürdürümcü liderlikte (pasif) grubunda anlamlı farklılığı oluşturan grup 30 ve 39 ($p=0,002<0,05$; $\bar{X}=11,2$), 40-49 yaş ($p=0,00<0,05$; $\bar{X}=10,74$) ile 50 ve yaş üzeri olan öğretmenlerdir ($p=0,00<0,05$; $\bar{X}=9,4$). Dönüşümcü liderlikte (gelişim) anlamlı farklılığı oluşturan 30-39 yaş grubu öğretmenlerdir ($p=0,00<0,05$; $\bar{X}=42,90$). Ortalaması en yüksek olan grup 50 yaş ve üzeridir ($\bar{X}=55,41$). 50 yaş ve üzerinde olan öğretmenler okul müdürlerinin dönüşümcü liderlikte geliştirici etkini daha çok vurgulamışlardır. Dönüşümcü liderlikte (güdülenme) anlamlı farklılığı oluşturan 30-39 yaş öğretmenlerdir ($p=0,00<0,05$; $\bar{X}=30,98$). 50 yaş ve üzeri olan öğretmenler diğer yaş aralıklarına göre yöneticilerinin güdüleyici etkisini daha çok

vurgulamışlardır. Sonuç olarak yöneticilerinin daha çok sürdürümcü liderlik özelliği taşıdığını söyleyen yaş grubu aralığı, 20 ve 29 yaşdır ($\bar{X}=25,26$). Sürdürümcü liderlikte anlamlı farklılığı oluşturan yaş aralığı 30-39 ($p=,002<0,05$) yaşdır. Dönüşümcü liderlikte anlamlı farklılığı oluşturan ($p=0,02<0,05$) 30-39 yaşdır.

Kontrol odağının, bağlanma stillerinin ve liderlik stillerinin çalışma yılına göre incelenmesi.

Tablo 33

Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Yılına Göre Kontrol Odağı Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Çalışma Yılı	n	\bar{X}	ss
İç kontrol odağı	0-5	39	31,3333	,95513
	6-10	143	35,0769	4,02821
	11-15	165	36,1697	3,43160
	16-20	104	33,9808	3,09080
	20 ve Üstü	264	36,5947	4,46091
	Toplam	715	35,5259	4,06878
Şansa dayalı kontrol odağı	0-5	39	15,6667	,47757
	6-10	143	17,4266	3,35565
	11-15	165	19,2667	4,39946
	16-20	104	16,2019	2,38678
	20 ve Üstü	264	17,3636	4,84634
	Toplam	715	17,5538	4,16244
Başkalarına Dayalı Kontrol Odağı	0-5	39	21,0000	1,43270
	6-10	143	22,3706	3,58926
	11-15	165	22,1030	4,87480
	16-20	104	20,1442	2,28723
	20 ve Üstü	264	22,0606	5,10834
	Toplam	715	21,7958	4,36375

Tablo 34

Sınıf Öğretmenlerinin Kontrol Odağı Puanlarının Çalışma Yılına Göre Anova Sonuçları

	Çalışma yılı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Farklılık
İç Kontrol Odağı	Gruplar Arası	1332,608	5	333,152	22,554	,*000	0-5, 6-10, 11-15, 16-20, 20 ve Üstü
	Gruplar İçi	10487,663	710	14,771			
	Toplam	11820,271	715				
Şansa Dayalı Kontrol Odağı	Gruplar Arası	824,914	5	206,229	12,682	,*000	11-15 yaş
	Gruplar İçi	11545,763	710	16,262			
	Toplam	12370,677	715				
Başkalarına Dayalı Kontrol Odağı	Gruplar Arası	389,715	5	97,429	5,238	,*000	6-10,11-15 16-20, 20 ve üstü
	Gruplar İçi	13206,472	710	18,601			
	Toplam	13596,187	715				

*p<0,05

Tablo 34'e göre sınıf öğretmenlerinin iç kontrol odağı $F(22,55)=0,00$; $p<0,05$, başkalarına dayalı kontrol odağı $F(12,68)=0,00$; $p<0,05$ ve Şansa dayalı kontrol odağı $F(5,23)=0,00$; $p<0,05$ ile çalışma yılı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışma yılı ile iç kontrol odağı arasında tüm gruplarda anlamlı bir farklılık çıkmıştır (0-5; $p=0,00<0,05$; $\bar{X} ==31,33$; 6-10; $p=0,00<0,05$; $\bar{X} ==35,07$; 11-15; $p=0,02<0,05$; $\bar{X} ==36,16$; 16-20; $p=0,02<0,05$; $\bar{X}==33,98$; 20 ve üstü; $p=0,00<0,05$; $\bar{X}==36,59$). Buna göre 20 ve üstü çalışan öğretmenlerin iç kontrol odağı diğerlerine göre daha yüksektir. En düşük ortalamada olan 0-5 yıl arasında çalışan öğretmenlerdir. Şansa dayalı kontrol odağında anlamlı farklılık oluşturan grup 11-15 yıl arasında çalışanlardır ($p=0,00<0,05$; $\bar{X}=19,26$). Başkalarına dayalı kontrol odağı için anlamlı farklılık oluşturan grup 6-10 ($p=0,01<0,05$; $\bar{X} == 22,37$), 11-15 ($p=0,03<0,05$; ; $\bar{X}=22,10$), 16-20 ($p=0,01<0,05$; $\bar{X}=20,14$ çalışma yılında olanlardır ($p=.0,01<0,05$; $\bar{X}=22,06$). Buna göre, en yüksek düzey 6-10 yıl arasında çalışan öğretmenlerde çıkmıştır.

Tablo 35

Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Yılına Göre Bağlanma Stilleri Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Çalışma Yılı	N	\bar{X}	ss
Güvenli Bağlanma	0-5	39	14,0000	1,43270
	6-10	143	15,8182	2,50812
	11-15	165	15,3091	2,82329
	16-20	104	16,0288	2,07368
	20 ve Üstü	264	16,2197	2,96446
	Toplam	715	15,7804	2,71177
Kaçman Bağlanma	0-5	39	14,6667	1,91027
	6-10	143	11,6643	1,92077
	11-15	165	13,9758	3,23463
	16-20	104	11,6827	2,46239
	20 ve Üstü	264	12,0000	3,06210
	Toplam	715	12,4881	2,95784
İkircikli Bağlanma	0-5	39	10,4000	1,14616
	6-10	143	9,6839	3,76966
	11-15	165	11,8909	4,00155
	16-20	104	10,7538	3,45503
	20 ve Üstü	264	10,0136	4,23110
	Toplam	715	10,5097	3,94563
Güvensiz Bağlanma	0-5	39	25,0667	,76411
	6-10	143	21,3483	4,83547
	11-15	165	25,8667	6,72539
	16-20	104	22,4365	5,74661
	20 ve Üstü	264	22,0136	6,74012
	Toplam	715	22,9978	6,29704

Tablo 36

Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Yılına Göre Bağlanma Stilleri Alt Ölçeklerine Göre Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Güvenli Bağlanma	Gruplar Arası	217,84	4	54,461	7,683	,*000	6-10, 11-15 16-20 20 ve üstü
	Gruplar İçi	5032,680	710	7,088			
	Toplam	5250,526	714				
Kaçınan Bağlanma	Gruplar Arası	777,662	4	194,416	25,240	,*000	0-5, 11-15 16-20 20 ve üstü
	Gruplar İçi	5468,987	710	7,703			
	Toplam	6246,649	714				
İkircikli Bağlanma	Gruplar Arası	483,925	4	120,981	8,079	,*000	6-10, 11-15
	Gruplar İçi	10631,639	710	14,974			
	Toplam	11115,563	714				
Güvensiz Bağlanma	Gruplar Arası	2202,514	4	550,628	14,973	,*000	0-5, 11-15 16-20 20 ve üstü
	Gruplar İçi	26109,562	710	36,774			
	Toplam	28312,076	714				

*p<0,05

Tablo 36'ya göre sınıf öğretmenlerinin güvenli bağlanma alt ölçeği $F(7,68)=0,00$; $p<0,05$, kaçınan bağlanma alt ölçeği $F(25,24)=0,00$; $p<0,05$, İkircikli bağlanma alt ölçeği $F(8,07)=0,00$; $p<0,05$, güvensiz bağlanma alt ölçeği $F(14,97)=0,00$; $p<0,05$ ile çalışma yılı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Güvenli bağlanma alt ölçeği için gruplar arası anlamlı farklılıklar 6-10 ($p=0,02<0,05$; $\bar{X}==15,81$), 11-15 ($p=0,046<0,05$; $\bar{X}==15,30$), 16-20 ($p=0,01<0,05$; $\bar{X}==16,02$). 20 ve üstü ($p=0,00<0,05$; $\bar{X}==16,21$)'dur. Kaçınan bağlanma için anlamlılık oluşturan gruplar; 0-5 ($p=0,00<0,05$; $\bar{X}==14,66$), 11-15 ($p=0,00<0,05$; $\bar{X}==13,97$), 16-20 ($p=0,00<0,05$; $\bar{X}==11,68$) ve 20-üstü ($p=0,00<0,05$; $\bar{X}==12$)'dir.

Tablo 37

Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Yılına göre Liderlik Stilleri Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Çalışma Yılı			N	\bar{X}	ss
Sürdürümcü (Aktif)	Liderlik	0-5	39	12,0000	1,4320
		6-10	143	11,6993	4,6221
		11-15	165	12,5030	3,7213
		16-20	104	11,1538	2,6437
		20 ve Üstü	264	11,1591	2,6675
		Toplam	715	11,6224	3,3862
Sürdürümcü (Pasif)	Liderlik	0-5	39	10,6667	,95513
		6-10	143	12,5874	3,7597
		11-15	165	10,9212	3,5787
		16-20	104	11,1731	2,3990
		20 ve Üstü	264	9,8485	2,9441
		Toplam	715	10,8811	3,2883
Dönüşümcü (Gelişim)	Liderlik	0-5	39	52,6667	4,7757
		6-10	143	42,3497	19,685
		11-15	165	47,5030	16,573
		16-20	104	47,7981	13,075
		20 ve Üstü	264	54,7311	12,506
		Toplam	715	49,4657	15,684
Dönüşümcü (Güdülenme)	Liderlik	0-5	39	37,6667	,47757
		6-10	143	29,7902	14,332
		11-15	165	35,2848	12,577
		16-20	104	35,5288	9,0498
		20 ve Üstü	264	41,0303	9,0469
		Toplam	715	36,4727	11,676
Sürdürümcü Liderlik	Liderlik	0-5	39	22,6667	2,3873
		6-10	143	24,2867	7,9123
		11-15	165	23,4242	5,9837
		16-20	104	22,3269	3,6802
		20 ve Üstü	264	21,0076	4,5892
		Toplam	715	22,5035	5,6885
Dönüşümcü Liderlik	Liderlik	0-5	39	90,3333	5,2534
		6-10	143	72,1399	33,910
		11-15	165	82,7879	28,912
		16-20	104	83,3269	22,023
		20 ve Üstü	264	95,7614	21,375
		Toplam	715	85,9385	27,180

Tablo 38

Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Yılına Göre Liderlik Stilleri Alt Ölçeklerine Göre Anova Sonuçları

	Çalışma Yılı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Sürdürümcü Liderlik (Aktif)	Gruplar Arası	213,867	5	53,467	4,761	,*001	16-20 20 ve üstü 11-15
	Gruplar İçi	7974,175	710	11,231			
	Toplam	8188,042	715				
Sürdürümcü Liderlik (Pasif)	Gruplar Arası	708,771	5	177,193	17,936	,*00	0-5 6-10 11-15 16-20 20 ve üstü
	Gruplar İçi	7014,124	710	9,879			
	Toplam	7722,895	715				
Dönüşümcü Liderlik (Gelişme)	Gruplar Arası	15884,813	5	3971,203	17,656	,*00	0-5 6-10 11-15 16-20 20 ve üstü
	Gruplar İçi	159693,098	710	224,920			
	Toplam	175577,910	715				
Dönüşümcü Liderlik (Güdülenme)	Gruplar Arası	2250,562	5	3062,641	25,553	,*000	0-5 6-10 11-15 16-20 20 ve üstü
	Gruplar İçi	85097,656	710	119,856			
	Toplam	97348,218	715				
Sürdürümcü Liderlik	Gruplar Arası	1189,657	5	297,414	9,636	,000	16-20 20 ve üstü
	Gruplar İçi	21915,084	710	30,866			
	Toplam	23104,741	715				
Dönüşümcü Liderlik	Gruplar Arası	55800,997	5	13950,249	20,967	,000	0-5 6-10 11-15 16-20 20 ve üstü
	Gruplar İçi	541566,999	710	762,770			
	Toplam	582956,341	715				

*p<0,05

Tablo 38'e göre sınıf öğretmenlerinin sürdürümcü liderlik (aktif) alt ölçeği $F(4,76)=,001$; $p<0,05$, sürdürümcü liderlik (pasif) alt ölçeği $F(17,93)=,000$; $p<0,05$, Dönüşümcü liderlik (Gelişme) alt ölçeği $F(17,65)=0,00$; $p<0,05$, Dönüşümcü Liderlik (Güdülenme) alt ölçeği $F(25,55)=,00$; $p>0,05$, sürdürümcü liderlik $F(9,63)=0,00$; $p<0,05$, Dönüşümcü liderlik $F(20,96)=0,00$; $p<0,05$ ile çalışma yılı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Gruplar arasında anlamlı farklılığa bakıldığında genellikle her grubun anlamlılık oluşturduğu görülmektedir.

2.Hipotez

Liderlik stilleri, kontrol odağı ve bağlanma stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 39

Sınıf Öğretmenlerinin Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
İCK	r	1	,280*	,383*	,320*	-,120*	-,290*	-,238*	,218*	-,047	,293*	,299*	,103*	,297*
	p		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,212	,000	,000	,006	,000
	n	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715
BDK	r	,280**	1	,255*	-,232*	,452*	,263*	,377*	,059	,107*	-,147*	-,139*	,097*	-,144*
	p	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,118	,004	,000	,000	,010	,000
	n	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715
SDK	r	,383*	,255*	1	,063	,143*	-,016	,057	-,033	-,088*	-,076*	-,098*	-,070	-,086*
	p	,000	,000		,094	,000	,666	,129	,382	,019	,043	,009	,061	,022
	n	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715
GB	r	,320*	-,232*	,063	1	-,302*	-,231*	-,286*	,177*	,046	,156*	,164*	,132*	,161*
	p	,000	,000	,094		,000	,000	,000	,000	,220	,000	,000	,000	,000
	n	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715
KB	r	-,120*	,452*	,143*	-,302*	1	,657*	,881*	,133*	,104*	-,270*	-,272*	,139*	-,272*
	p	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000
	n	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715
İB	r	-,290*	,263*	-,016	-,231*	,657*	1	,935*	,242*	,250*	-,359*	-,343*	,289*	-,354*
	p	,000	,000	,666	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	n	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715
GSB	r	-,238*	,377*	,057	-,286*	,881*	,935*	1	,214*	,206*	-,352*	-,343*	,246*	-,350*
	p	,000	,000	,129	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	n	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715
SA	r	,218*	,059	-,033	,177*	,133*	,242*	,214*	1	,452*	,359*	,337*	,857*	,352*
	p	,000	,118	,382	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	n	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715
SP	r	-,047	,107*	-,088*	,046	,104*	,250*	,206*	,452*	1	-,102*	-,129*	,847*	-,114*
	p	,212	,004	,019	,220	,005	,000	,000	,000		,006	,001	,000	,002
	n	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715
DG	r	,293*	-,147*	-,076*	,156*	-,270*	-,359*	-,352*	,359*	-,102*	1	,976*	,154*	,996*
	p	,000	,000	,043	,000	,000	,000	,000	,000	,006		,000	,000	,000
	n	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715
DGU	r	,299*	-,139*	-,098*	,164*	-,272*	-,343*	-,343*	,337*	-,129*	,976*	1	,126*	,992*
	p	,000	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,001	,000
	n	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715
SL	r	,103*	,097*	-,070	,132*	,139*	,289*	,246*	,857*	,847*	,154*	,126*	1	,143*
	p	,006	,010	,061	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001		,000
	n	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715
DL	r	,297*	-,144*	-,086*	,161*	-,272*	-,354*	-,350*	,352*	-,114*	,996*	,992*	,143*	1
	p	,000	,000	,022	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	
	n	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715	715

*p<0,05

Tablo 39'a göre; iç kontrol odağı ile başkalarına dayalı kontrol odağı ($r=-,280$, $p<0,05$) ve şansa dayalı kontrol odağı ($r=,383$, $p<0,05$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir. İç kontrol odağı ile güvenli bağlanma ($r=,320$, $p<0,05$) ile pozitif yönde

anlamli bir iliŒki görülmektedir. İç kontrol odağı ile kaçınan bağlanma arasında negatif yönde iliŒki vardır ($r=-,120$; $p<0,05$). İç Kontrol odağı ile ikircikli bağlanma ($r=-,290$; $p<0,05$) ve güvensiz bağlanma ($r=-,238$; $p<0,05$) arasında negatif yönde bir iliŒki grlmŒtr. İç Kontrol odağı ile sürdürümcü liderlik (Aktif) arasında ($r=,218$; $p<0,05$), anlamli bir iliŒki grlmŒtr. İç kontrol odağı sürdürümcü liderlik (Pasif) arasında negatif yönde anlamli bir iliŒki görülmektedir ($r= -,047$; $p<0,05$). İç kontrol Odağı ile dnŒmsel liderlik (geliŒim) ($r=,293$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde iliŒki grlmŒtr. Buna benzer iliŒki iç kontrol odağı ile dnŒmsel liderlik (güdülenme) ($r=,299$; $p<0,05$), sürdürümcü liderlik ($r=,103$; $p<0,05$) ve dnŒmc liderlik ($r=,297$; $p<0,05$) arasında görülmektedir.

BaŒkalarına dayalı kontrol odağı deđiŒkeninde Œansa dayalı kontrol odağı ($r=,255$; $p<0,05$), güvenli bağlanma ($r=-,232$; $p<0,05$) negatif yönde, kaçınan bağlanma ($r=,452$; $p<0,05$), ikircikli bağlanma ($r=,263$; $p<0,05$) ve güvensiz bağlanma ($r=,377$; $p<0,05$), arasında pozitif yönde anlamli iliŒki grlmŒtr. BaŒkalarına dayalı kontrol odağı ile sürdürümcü liderlik (Pasif) ($r=,107$; $p<0,05$) ile sürdürümcü liderlik ($r=,097$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde anlamli iliŒki bulunmaktadır. BaŒkalarına dayalı kontrol odağı ile dnŒmc liderlik (geliŒme) ($r=-,147$; $p<0,05$), dnŒmc liderlik (Güdülenme) ($r=-,139$; $p<0,05$) ve dnŒmsel liderlik stilleri ($r=-,144$; $p<0,05$) arasında negatif yönde anlamli bir iliŒki grlmŒtr.

Œansa dayalı kontrol odağında; baŒkalarına dayalı kontrol odağı ($r=,255$; $p<0,05$), kaçınan bağlanma ($r=,452$; $p<0,05$), ikircikli bağlanma ($r=,263$; $p<0,05$), güvensiz bağlanma ($r=,377$; $p<0,05$), sürdürümcü liderlik (Pasif) ($r=,097$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde, güvenli bağlanma ($r=-,232$; $p<0,05$), dnŒmsel liderlik (GeliŒim) ($r=-,147$; $p<0,05$), dnŒmsel liderlik (Güdülenme) ($r=-,139$; $p<0,05$) DnŒmsel liderlik ($r=-,144$; $p<0,05$) arasında negatif yönde iliŒki görülmektedir. Güvenli bağlanma ile iç kontrol odağı arasında ($r=,320$; $p<0,05$), sürdürümcü liderlik (Aktif) ($r=,177$; $p<0,05$), dnŒmsel liderlik ($r=,161$; $p<0,05$), dnŒmsel liderlik (Güdülenme) ($r=,164$; $p<0,05$) pozitif yönde anlamli iliŒki vardır. Güvenli bağlanma ile baŒkalarına dayalı kontrol odağı ($r=-,232$; $p<0,05$), kaçınan bağlanma ($r=-,302$; $p<0,05$), ikircikli bağlanma ($r=-,231$; $p<0,05$), güvensiz bağlanma ($r=-,286$; $p<0,05$) arasında negatif yönde anlamli iliŒki bulunmuŒtur.

Kaçınan bağlanma ile iç kontrol odağı ($r=-,120$; $p<0,05$), güvenli bağlanma ($r=-,302$; $p<0,05$), dnŒmsel liderlik (Güdülenme) ($r=-,270$; $p<0,05$), dnŒmsel liderlik ($r=-,272$; $p<0,05$) arasında negatif yönde iliŒki bulunurken; baŒkalarına dayalı kontrol odağı ($r=,452$; $p<0,05$), Œansa dayalı kontrol odağı ($r=,143$; $p<0,05$), ikircikli bağlanma ($r=,657$; $p<0,05$),

Güvensiz bağlanma ($r=,881$; $p<0,05$), sürdürümcü liderlik (Aktif) ($r=,133$; $p<0,05$), sürdürümcü liderlik (Pasif) ($r=,104$; $p<0,05$) ve sürdürümcü liderlik ($r=,139$; $p<0,05$) arasında pozitif ilişki görülmektedir.

İkircikli bağlanma ile iç kontrol odağı ($r=,-290$; $p<0,05$), dönüşümsel liderlik (Gelişme) ($r=,-359$; $p<0,05$) ve dönüşümsel liderlik ($r=,-359$; $p<0,05$) arasında negatif yönde; başkalarına dayalı kontrol odağı ile pozitif yönde ($r=,263$; $p<0,05$), güvenli bağlanma ile negatif yönde ($r=,-231$; $p<0,05$), kaçınan bağlanma ile ($r=,935$; $p<0,05$), sürdürümcü liderlik (Aktif) ($r=,242$; $p<0,05$), sürdürümcü liderlik (Pasif) ($r=,250$; $p<0,05$), sürdürümcü liderlik ($r=,289$; $p<0,05$) pozitif yönde ilişki bulunmaktadır.

Güvensiz bağlanma ile iç kontrol odağı ($r=,-238$; $p<0,05$), güvenli bağlanma ($r=,-256$; $p<0,05$), dönüşümsel liderlik (Gelişim) ($r=,-352$; $p<0,05$), dönüşümsel liderlik (Güdülenme) ($r=,-343$; $p<0,05$) ve dönüşümsel liderlik ($r=,-350$; $p<0,05$) negatif yönde ilişki bulunurken; başkalarına dayalı kontrol odağı ($r=,377$; $p<0,05$), kaçınan bağlanma ($r=,881$; $p<0,05$), ikircikli bağlanma ($r=,935$; $p<0,05$), Sürdürümcü liderlik (Aktif) ($r=,214$; $p<0,05$), sürdürümcü liderlik (Pasif) ($r=,-206$; $p<0,05$) ve sürdürümcü liderlik ($r=,-290$; $p<0,05$) arasında pozitif ilişki görülmektedir.

Sürdürümcü liderlik (Aktif) ile iç kontrol odağı ($r=,218$; $p<0,05$), güvenli bağlanma ($r=,177$; $p<0,05$), kaçınan bağlanma ($r=,133$; $p<0,05$), ikircikli bağlanma ($r=,242$; $p<0,05$), güvensiz bağlanma ($r=,214$; $p<0,05$), sürdürümcü liderlik (Pasif) ($r=,452$; $p<0,05$), Dönüşümsel liderlik (Gelişim) ($r=,359$; $p<0,05$), Dönüşümsel liderlik (Güdülenme) ($r=,337$; $p<0,05$), sürdürümcü liderlik ($r=,857$; $p<0,05$) ve dönüşümsel liderlik ($r=,352$; $p<0,05$) arasında pozitif ilişki görülmüştür.

Sürdürümcü liderlik (Pasif) ile başkalarına dayalı kontrol odağı ($r=,107$; $p<0,05$), güvensiz bağlanma ($r=,206$; $p<0,05$), kaçınan bağlanma ($r=,104$; $p<0,05$), ikircikli bağlanma ($r=,250$; $p<0,05$), sürdürümcü liderlik (Aktif) ($r=,452$; $p<0,05$) ve sürdürümcü liderlik ($r=,847$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde ilişki bulunurken; şansa dayalı kontrol odağı ($r=,-088$; $p<0,05$), dönüşümsel liderlik (Gelişim) ($r=,-102$; $p<0,05$), dönüşümsel liderlik (Güdülenme) ($r=,-129$; $p<0,05$) ve dönüşümsel liderlik ($r=,-114$; $p<0,05$) arasında negatif yönde ilişki görülmektedir.

Dönüşümsel liderlik (Gelişim) ile iç kontrol odağı ($r=,293$; $p<0,05$), güvenli bağlanma ($r=,156$; $p<0,05$), dönüşümsel liderlik (Güdülenme) ($r=, 976$; $p<0,05$), sürdürümcü liderlik ($r=,154$; $p<0,05$), dönüşümsel liderlik ($r=,996$; $p<0,05$), sürdürümcü liderlik (Aktif) ($r=,359$; $p<0,05$) arasında pozitif ilişki görülürken; başkalarına dayalı kontrol odağı ($r=,-147$;

$p < 0,05$), şansa dayalı kontrol odağı ($r = -0,076$; $p < 0,05$), kaçınan bağlanma ($r = -0,270$; $p < 0,05$), ikircikli bağlanma ($r = -0,359$; $p < 0,05$), güvensiz bağlanma ($r = -0,352$; $p < 0,05$), sürdürümcü liderlik (Pasif) ($r = -0,102$; $p < 0,05$) ilişki görülmektedir.

Dönüşümsel liderlik (Güdülenme) ile iç kontrol odağı ($r = 0,299$; $p < 0,05$), sürdürümcü liderlik (Aktif) ($r = 0,337$; $p < 0,05$), dönüşümsel liderlik (Gelişim) ($r = 0,976$; $p < 0,05$), sürdürümcü liderlik ($r = 0,126$; $p < 0,05$), dönüşümsel liderlik ($r = 0,992$; $p < 0,05$), ve güvenli bağlanma ($r = 0,164$; $p < 0,05$) arasında pozitif yönde ilişki bulunurken; başkalarına dayalı kontrol odağı ($r = -0,139$; $p < 0,05$), şansa dayalı kontrol odağı ($r = -0,098$; $p < 0,05$), kaçınan bağlanma ($r = -0,272$; $p < 0,05$), ikircikli bağlanma ($r = -0,343$; $p < 0,05$), güvensiz bağlanma ($r = -0,343$; $p < 0,05$) ve sürdürümcü liderlik (Pasif) ($r = -0,129$; $p < 0,05$) negatif ilişki görülmüştür.

Sürdürümcü liderlik ile iç kontrol odağı ($r = 0,103$; $p < 0,05$), başkalarına dayalı kontrol odağı ($r = 0,097$; $p < 0,05$), güvenli bağlanma ($r = 0,132$; $p < 0,05$), kaçınan bağlanma ($r = 0,139$; $p < 0,05$), ikircikli bağlanma ($r = 0,289$; $p < 0,05$), güvensiz bağlanma ($r = 0,246$; $p < 0,05$), sürdürümcü liderlik (Aktif) ($r = 0,857$; $p < 0,05$), sürdürümcü liderlik (Pasif) ($r = 0,847$; $p < 0,05$), dönüşümsel liderlik (Gelişim) ($r = -0,154$; $p < 0,05$), dönüşümsel liderlik (Güdülenme) ($r = 0,126$; $p < 0,05$) ve Dönüşümsel liderlik ($r = 0,143$; $p < 0,05$) arasında pozitif ilişki görülmektedir.

Dönüşümsel liderlik ile iç kontrol odağı ($r = 0,297$; $p < 0,05$), güvenli bağlanma ($r = 0,161$; $p < 0,05$), sürdürümcü liderlik (Aktif) ($r = 0,352$; $p < 0,05$), dönüşümsel liderlik (güdülenme) ($r = 0,992$; $p < 0,05$), sürdürümcü liderlik ($r = 0,143$; $p < 0,05$) ve dönüşümsel liderlik (Gelişim) ($r = 0,996$; $p < 0,05$) arasında pozitif ilişki görülürken; başkalarına dayalı kontrol odağı ($r = -0,144$; $p < 0,05$), şansa dayalı kontrol odağı ($r = -0,086$; $p < 0,05$), kaçınan bağlanma ($r = -0,272$; $p < 0,05$), ikircikli bağlanma ($r = 0,354$; $p < 0,05$) ve güvensiz bağlanma ($r = -0,350$; $p < 0,05$) arasında negatif korelasyon bulunmuştur.

3.Hipotez

Sınıf öğretmenlerinin bağlanma stilleri, kontrol odağı ve algıladıkları okul müdürlerinin liderlik stillerindeki model uyum göstermektedir.

Araştırmada modelin bir bütün olarak test edilebilmesi için yapısal eşitlik modellemesinden (YEM) yararlanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesinde temel amaç; bir veya birden fazla değişken arasındaki ilişki örüntüsünü incelemektir.

Model oluşturma sırasında öncelikle bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki korelasyon değerleri incelenmiştir. Daha sonra kontrol odağı kavramları arasındaki ilişkilerin ortaya konması için bir model geliştirilmiştir. Elde edilen bulgular, kavramsal model olarak

incelenmiştir. Böylece bağlanma stilleri, dönüşümcü-sürdürümcü liderlik stilleri ve kontrol odakları değişkenleri ele alınarak anlamlı bir model oluşturup oluşturulmadığına bakılmıştır.

Araştırma grubuna ait, güvenli ve güvensiz bağlanma stilleri, kontrol odakları (iç, başkalarına dayalı ve şansa dayalı kontrol odakları), dönüşümcü-sürdürümcü liderlik stiller, ortalama puanları arasındaki korelasyonlar tablo 40'da verilmiştir.

Tablo 40

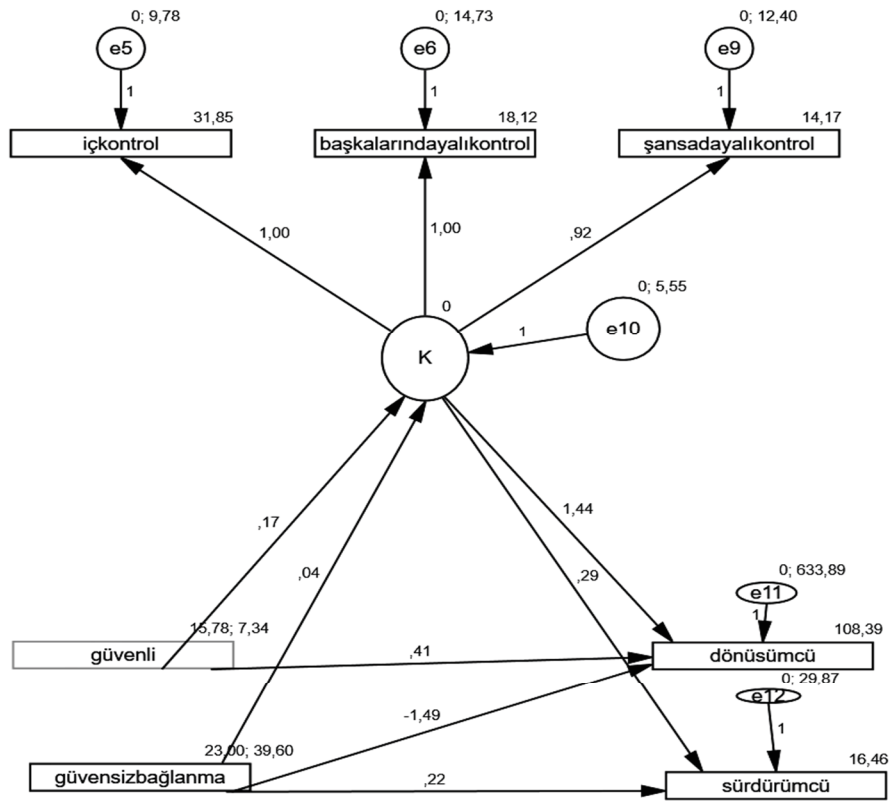
Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri

		1	2	3	4	5	6	7
Dönüşümcü (1)	r	1	,143**	-,350**	,161**	,297**	-,144**	-,086*
	p		,000	,000	,000	,000	,000	,022
	n	715	715	715	715	715	715	715
Sürdürümcü (2)	r	,143**	1	,246**	,132**	,103**	,097**	-,070
	p	,000		,000	,000	,006	,010	,061
	n	715	715	715	715	715	715	715
Güvensiz bağlanma (3)	r	-,350**	,246**	1	-,286**	-,238**	,377**	,057
	p	,000	,000		,000	,000	,000	,129
	n	715	715	715	715	715	715	715
Güvenli (4)	r	,161**	,132**	-,286**	1	,320**	-,232**	,063
	p	,000	,000	,000		,000	,000	,094
	n	715	715	715	715	715	715	715
İç kontrol (5)	r	,297**	,103**	-,238**	,320**	1	,280**	,383**
	p	,000	,006	,000	,000		,000	,000
	n	715	715	715	715	715	715	715
Baskalarına dayalı kontrol (6)	r	-,144**	,097**	,377**	-,232**	,280**	1	,255**
	p	,000	,010	,000	,000	,000		,000
	n	715	715	715	715	715	715	715
Şansa dayalı kontrol (7)	r	-,086*	-,070	,057	,063	-,383**	,255**	1
	p	,022	,061	,129	,094	,000	,000	
	n	715	715	715	715	715	715	715

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 40' a göre dönüşümcü liderlik ile sürdürümcü liderlik stili arasında pozitif yönde anlamlı ($r=,143$; $p=,000<0,05$), güvensiz bağlanma ile negatif yönde ($r=-,350$; $p=,000<0,05$), güvenli bağlanma ile pozitif yönde ($r=,161$; $p=,000<0,05$), iç kontrol odağı ile pozitif yönde ($r=,297$; $p=,000<0,05$), başkalarına dayalı kontrol odağı ile negatif yönde ($r=-,144$; $p=,000<0,05$), şansa dayalı kontrol odağı ile negatif yönde ($r=-,086$; $p=,022<0,05$) ilişki vardır. Sürdürümcü liderlik ile güvensiz bağlanma arasında pozitif yönde ($r=,246$; $p=,022<0,05$), güvenli bağlanma ile pozitif yönde ($r=,132$; $p=,000<0,05$), iç kontrol odağı ile pozitif yönde ($r=,103$; $p=,000<0,05$), başkalarına dayalı kontrol odağı ile pozitif yönde ($r=,097$; $p=,010<0,05$) ilişki bulunmaktadır. Güvensiz bağlanma ile dönüşümcü liderlik stili

arasında negatif yönde ($r=-,350$; $p=,022<0,05$), sürdürümcü liderlik stili ile pozitif yönde ($r=,246$; $p=,000<0,05$), güvenli bağlanma ile negatif yönde ($r=-,286$; $p=,000<0,05$), iç kontrol odağı ile negatif yönde ($r=-,238$; $p=,000<0,05$) ve başkalarına dayalı kontrol odağında pozitif yönde ($r=,377$; $p=,022<0,05$). Güvenli bağlanma ile dönüşümcü liderlik stili arasında pozitif yönde ($r=,161$; $p=,000<0,05$), sürdürümcü liderlik arasında pozitif yönde ($r=,132$; $p=,000<0,05$), güvensiz bağlanma ile negatif yönde ($r=-,286$; $p=,000<0,05$), iç kontrol odağı ile pozitif yönde ($r=,320$; $p=,000<0,05$), başkalarına dayalı kontrol odağı ile negatif yönde ilişki vardır ($r=-,232$; $p=,000<0,05$). İç kontrol odağı ile dönüşümcü liderlik stili arasında pozitif yönde ($r=,297$; $p=,000<0,05$), sürdürümcü liderlik stili ile pozitif yönde ($r=,103$; $p=,000<0,05$), güvensiz bağlanma ile negatif yönde ($r=-,238$; $p=,000<0,05$), güvenli bağlanma ile pozitif yönde ($r=,320$; $p=,000<0,05$), başkalarına dayalı kontrol odağı ile pozitif yönde ($r=,280$; $p=,000<0,05$), şansa dayalı kontrol odağı ile negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,383$; $p=,000<0,05$). Başkalarına dayalı kontrol odağı ile dönüşümcü liderlik stili arasında negatif yönde ($r=-,144$; $p=,000<0,05$), sürdürümcü liderlik stili ile pozitif yönde ($r=,097$; $p=,000<0,05$), güvensiz bağlanma ile pozitif yönde ($r=,377$; $p=,000<0,05$), güvenli bağlanma ile negatif yönde ($r=-,232$; $p=,000<0,05$), iç kontrol odağı ile pozitif yönde ($r=,280$; $p=,000<0,05$), şansa dayalı kontrol odağı ile pozitif yönde ilişki vardır ($r=,255$; $p=,000<0,05$). Şansa dayalı kontrol odağı ile dönüşümcü liderlik stili arasında negatif yönde ($r=-,086$; $p=,000<0,05$), iç kontrol odağı ile negatif yönde ($r=-,383$; $p=,000<0,05$) ve başkalarına dayalı kontrol odağı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır ($r=,255$; $p=,000<0,05$).



Şekil 30. Sınıf öğretmenlerinin bağlanma stilleri, kontrol odağı ve okul müdürleri için algıladıkları liderlik stilleri için model grafiği.

Tablo 41

Değişkenler Arasındaki Regresyon Katsayıları

			β	Standardize β	Standart Hata	p
Kontrol Odağı	<---	Güvenli Bağlanma	,172	,193	,043	**
Kontrol Odağı	<---	Güvensiz Bağlanma	,041	,108	,019	,026
Dönüşümcü	<---	Kontrol Odağı (K)	1,436	,041	,538	,008
Dönüşümcü	<---	Güvenli Bağlanma	,413	-,347	,362	,254
Dönüşümcü	<---	Güvensiz Bağlanma	-1,489	,123	,152	***
Sürdürümcü	<---	Kontrol Odağı (K)	,290	,239	,113	,010
Sürdürümcü	<---	Güvensiz bağlanma	,217	,193	,033	***

Tablo 41'e göre değişkenler arasındaki regresyon ilişkilerine bakıldığında güvenli bağlanmanın dönüşümcü liderlik stili üzerinde anlamlı düzeyde yordayıcı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=,172$; $p<0,05$). Güvensiz bağlanma, kontrol odağını anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta=,041$; $p=,026<0,05$). Kontrol odağı dönüşümsel liderlik stilini anlamlı bir şekilde yordarken ($\beta=1,436$; $p=,008<0,05$); güvensiz bağlanma dönüşümsel liderliği anlamlı bir şekilde negatif yönde yordamaktadır ($\beta=-1,489$; $p<0,05$). Kontrol odağı sürdürümcü

liderliği pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta=,290$; $p=,01<0,05$). Güvensiz bağlanma sürdürücü liderliği pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta=,217$; $p<0,05$). Beta katsayılarının yordayıcı gücüne bakıldığında güvensiz bağlanmanın dönüşücü liderlik stilinde güçlü bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta= -1,489$).

Kontrol odağının dönüşücü liderlik stili üzerinde güçlü bir şekilde yordayıcı etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre kontrol odağının niteliğinin, dönüşücü liderlik stiline niteliğinin oluşmasında belirleyici olduğu söylenebilir. Regresyon ilişkilerinde en düşük yordayıcı etkinin güvensiz bağlanma ile kontrol odağı arasında olduğu görülmektedir ($\beta=,041$). Buna göre güvensiz bağlanma stilleri kontrol odağının oluşmasında yordayıcılığı olmakla birlikte bu etki güçlü değildir. Güvenli bağlanma stiline güvensiz bağlanma stiline göre daha güçlü yordayıcılık özelliği olduğu anlaşılmaktadır ($\beta=,172$).

Ölçüm modelinin uyum değerlerinin incelenmesi. Sınıf öğretmenlerinin bağlanma stilleri, kontrol odağı ve okul müdürleri için algıladıkları liderlik stilleri için model uyum değerleri Tablo 42, tablo 43, tablo 44, tablo 45’de verilmiştir.

Tablo 42

Modelin CMİN Uyum İyiliği Değeri

Model	NPAR	X ²	Sd	P	X ² /Sd
Varsayılan model	30	234,190	48	,000	4,879
Doymuş model	78	,000	0		
Bağımsızlık modeli	12	1474,416	66	,000	22,340

Tablo 42’ye göre; CMİN istatistik değerlerine bakıldığında X² değerinin serbestlik değerine oranıyla bulunan uyum iyiliği değerinin 4,879 olarak çıkması, kurulan modelin uyum değerinin anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 43

Modelin RMR, GFI, AGFI ve PGFI Uyum İyiliği Değerleri

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Varsayılan model	1,680	,92	,740	,517
Doymuş model	,000	1,000		
Bağımsızlık modeli	21,570	,390	,279	,330

Tablo 43'e göre, GFI olarak belirlenen uyum iyiliği değerinin tahmini kitle kovaryanslarının açıklanan varyans oranlarını hesaplamakta olup 0,92 değerinden biraz yüksek olduğundan açıklanamayan değişkenlerin olduğundan bahsetmekle birlikte yakın değer alması nedeniyle kabul edilebilir bir uyum olarak görülmektedir.

Tablo 44

Modelin Temel Karşılaştırma Kriterleri

Model	NFI	RFI	CFI	TLI	NFI
Varsayılan model	,841	,782	,92	,922	868
Doymuş model	1,000		1,000		1,000
Bağımsızlık modeli	,000	,000	,000	,000	,000

Tablo 44'e göre; NFI karşılaştırılmalı uyum iyiliği değeri tüm gizil değişkenlerin birbiriyle ilişkisiz olduğunu varsaymakta ve bu modelle örnek kovaryans matrisini karşılaştırmaktadır. NFI 1 değerine yakın değerler almakla birlikte 0-1 arasındaki aralıkta değer aldığından iyi bir uyum göstermektedir. CFI eşik kriteri değerinin 0,90 değerinden büyük olması modelin kabul edilebilir uyum olduğunu göstermektedir.

Tablo 45

Model Uyum Değerleri

Ölçek	X ² /sd	RMSEA	CFI	IFI	GFI	AGFI	TLI	NFI
Kriter	≤ 5	≤,08	≥0,90	≥0,85	≥0,85	≥0,85	≥0,90	≥0,85
Model Uyum	4,87	0,082	,94	,86	,92	,85	,92	,87

Tablo 45'e göre; modeldeki değişkenlerin orta düzeyde bir uyum olduğu görülmektedir.

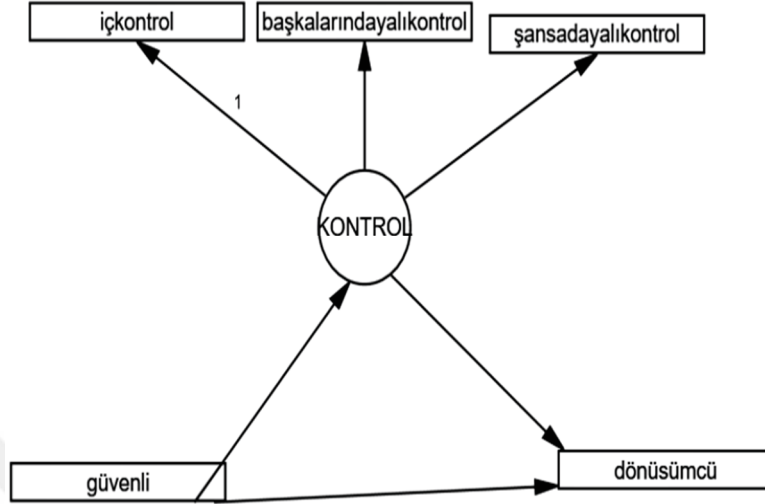
4.Hipotez

Sınıf Öğretmenlerinin; bağlanma stillerinin müdürlerin liderlik stillerine etkisinde kontrol odağının aracı bir rolü vardır.

- Araştırmada aracılık etkisinin test edilmesinde Baron ve Kenny (1986) nedensel adım yaklaşımından yararlanılmıştır. Aracılık testinin yapılabilmesi için ön koşullar şu şekildedir.
- Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkisi vardır.
- Bağımsız değişkenin aracı değişken ile arasında bir etki vardır.
- Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi vardır.
- Bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi aracı değişkenin de dahil edilmesi ile birlikte ilişkinin tamamen ortadan kalkması ve ilişkinin azalması gerekmektedir. Eğer ilişki tam ortadan kalkar ise tam aracılık, ilişki azalırsa kısmi aracılıktan söz edilebilmektedir.

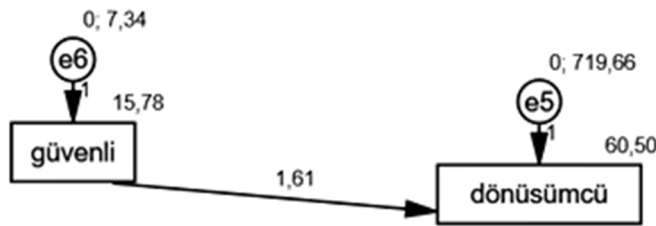
YEM modeli için tüm bu koşullar sağlandıktan sonra standardize dolaylı etkiye (Gruplar arası) bakılır. Değerlerin anlamlı olması beklenir. Değer $p < 0,05$ 'ten büyük çıkarsa aracılık etkisinden söz edilemez.

Sınıf Öğretmenlerinin; güvenli bağlanma stillerinin müdürlerin dönüşümcü liderlik stillerine etkisinde kontrol odağının aracı (İç kontrol, başkalarına dayalı kontrol ve şansa Dayalı Kontrol) bir rolü vardır.



Şekil 31. Sınıf Öğretmenlerinin; güvenli bağlanma stillerinin müdürlerin dönüşümcü liderlik stillerine etkisinde kontrol odağının aracı etkisi.

Model Yol 1. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin incelenmesi. (Yapısal eşitlik modellemesinde Eksojen değişken diğer ölçümlere için bağımsız değişkeni; endojen grup bağımlı değişkeni açıklamaktadır).



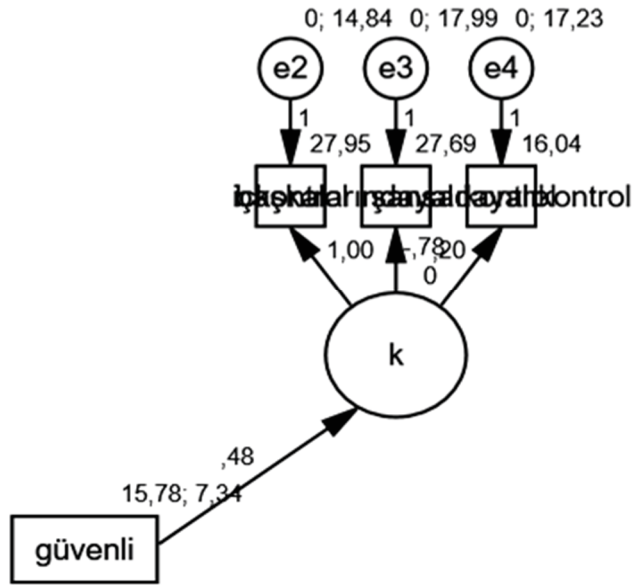
Şekil 32. Model-1 yol bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi.

Tablo 46

Model-1'in Yol Katsayıları

Model-1	Yol	Standardize β	Standart Hata	p
Dönüşümcü Liderlik	<--- Güvenli Bağlanma	1,612	,370	***

Tablo 46'ya göre güvenli bağlanmanın dönüşümcü liderlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($\beta=1,612$; $p \leq 0,05$).

Model yol 2. Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisinin incelenmesi.

Şekil 33. Model-2 bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisi.

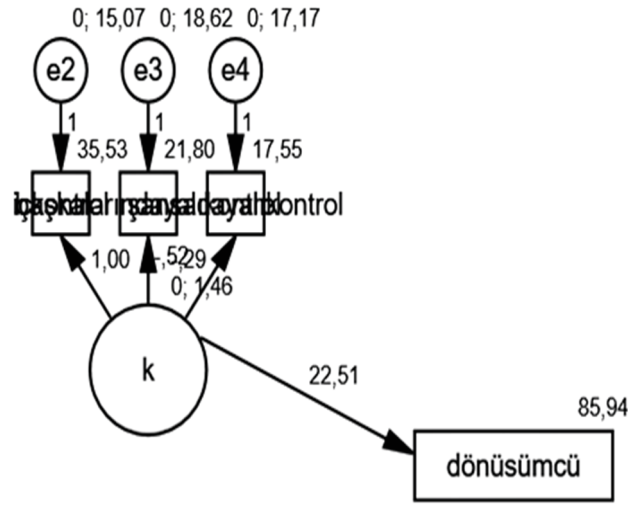
Tablo 47

Model-2'nin Yol Katsayıları

Model-2	Yol	Standardize β	Standart Hata	p
Kontrol odağı	<--- Güvenli Bağlanma	1,000	,053	***
İç kontrol	<--- Güvenli Bağlanma	,320	,121	***
Başkalarına dayalı kontrol	<--- Güvenli Bağlanma	-,232	,149	***
Şansa dayalı kontrol	<--- Güvenli Bağlanma	,063	,122	,099

Tablo 47'ye göre güvenli bağlanmanın kontrol odağı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($\beta=1,00$; $p \leq 0,05$). Buna benzer etkiyi iç kontrol odağı ve başkalarına dayalı kontrol odağı alt boyutlarında görülmektedir. Güvenli bağlanmanın şansa dayalı kontrol odağında etkisinin anlamlı olmadığı görülmektedir.

Model yol 3. Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin incelenmesi.



Şekil 34. Model-3 yol aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi.

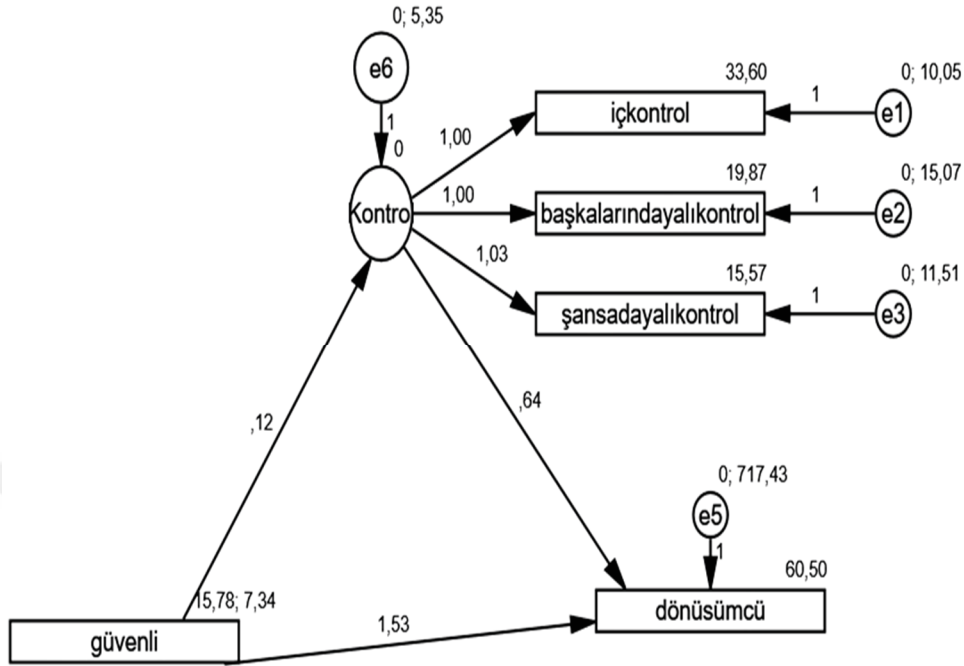
Tablo 48

Model-3'ün Yol Katsayıları

Model -3	Yol	Standardize β	Standart Hata	p
İç kontrol	<--- Kontrol Odağı	,297		
Başkalarına dayalı kontrol	<--- Kontrol Odağı	-,144	,148	***
Şansa dayalı kontrol	<--- Kontrol Odağı	-,086	,133	,027
Dönüşümcü Liderlik	<--- Kontrol Odağı	1,000	2,708	***

Tablo 48'e göre kontrol odağının dönüşümcü liderlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($\beta=,100$; $p \leq 0,05$).

Model yol 4. Aracı değişkenin bağımsız değişken ile bağımlı değişkenin birlikte incelenmesi ve aracılık etkisine bakılması.



Şekil 35. Model-4 yol aracı değişkenin bağımsız ve bağımlı değişken üzerindeki etkisi.

Tablo 49

Model-4'ün Yol Katsayıları

Model – 4	Yol	Standardize β	Standart Hata	p
Kontrol odağı	<--- Güvenli Bağlanma	,142	,042	,004
Dönüşümcü liderlik	<--- Güvenli Bağlanma	,153	,377	***

Tablo 49'a göre aracı değişken ile birlikte incelendiğinde güvenli bağlanmanın kontrol odağı ve dönüşümcü liderlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($\beta = ,142$; $p \leq 0,05$; $\beta = ,153$; $p \leq 0,05$).

Model yol 1, 2, 3 ve 4'e bakıldığında aracılık etkisi için gerekli koşulları sağladığı görülmektedir. Ancak aracılık etkisinin olup olmadığının incelenmesi için standardize edilmiş dolaylı etkiye (Gruplar Arası) bakılmalıdır. Değişkenler arasında anlamlı farklılık var ise; aracılık etkisinin varlığından söz edilebilmektedir.

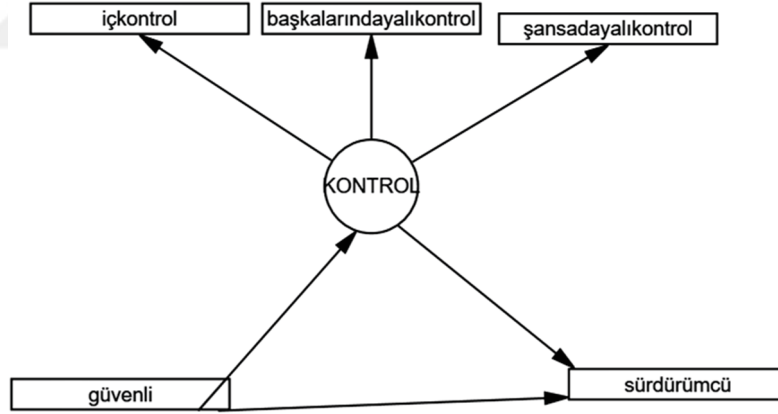
Tablo 50

Standardize Dolaylı Etki (Standardize İndirect Effect-Two Tailed-)

	Güvenli	Kontrol Odağı
Kontrol Odağı
Dönüşümcü	,339	...
Şansa dayalı kontrol	,028	...
Başkalarına dayalı kontrol	,023	...
İç kontrol	,023	...

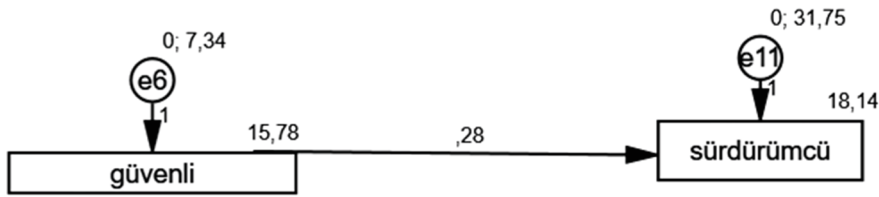
Tablo 50'ye göre; güvenli bağlanma ile dönüşümcü liderlik stili arasında kontrol odağı ilişkisi arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p=,339>0,05$). Buna göre güvenli bağlanma ile dönüşümcü liderlik arasında kontrol odağı için aracılık etkisinin olmadığı görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin; güvenli bağlanma stillerinin müdürlerinin sürdürümcü liderlik stillerine etkisinde kontrol odağının aracı bir rolü vardır.



Şekil 36. Sınıf öğretmenlerinin; güvenli bağlanma stillerinin müdürlerinin sürdürümcü liderlik stillerine etkisinde kontrol odağının aracı etkisi.

Model yol 1. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken üzerindeki etkinin incelenmesi.



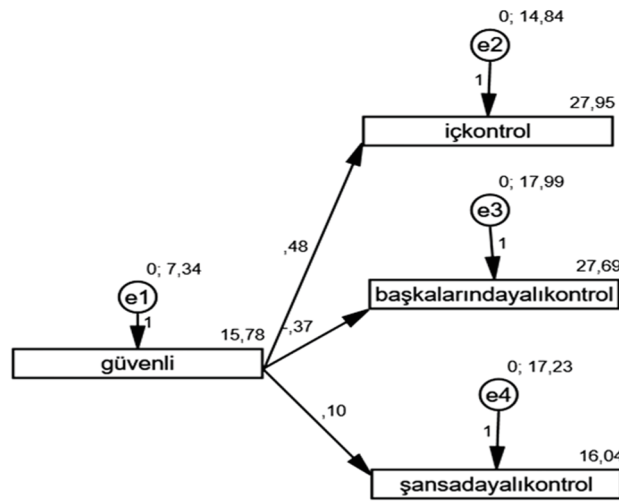
Şekil 37. Model-1 yol bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi.

Tablo 51 Model-1'in Yol Katsayıları

Model-1	Yol	Standardize β	Standart Hata	p
Sürdürücü Liderlik	<--- Güvenli Bağlanma	,132	,078	***

Tablo 51'e göre güvenli bağlanmanın sürdürücü liderlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($\beta=,132$; $p \leq 0,05$).

Model yol 2. Bağımsız değişken ile aracı değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi.



Şekil 38. Model-2 yol bağımsız değişkenin aracı değişkene etkisi.

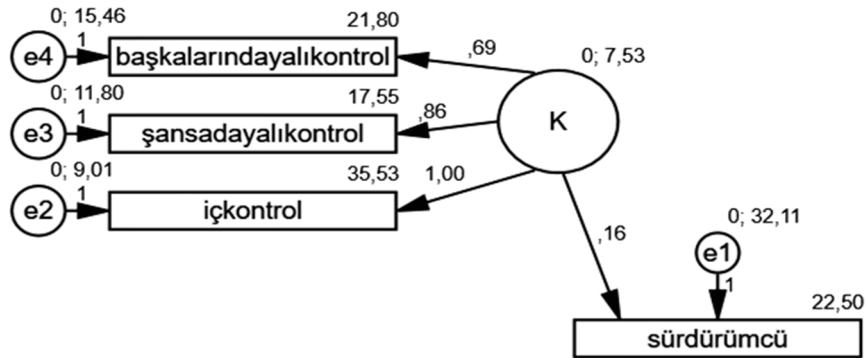
Tablo 52

Model-2'nin Yol Katsayıları

Model-2	Yol	Standardize β	Standart Hata	p
İç kontrol	<--- Güvenli Bağlanma	,320	,053	***
Başkalarına dayalı kontrol	<--- Güvenli Bağlanma	-,232	,059	***
Şansa dayalı kontrol	<--- Güvenli Bağlanma	,063	,057	,093

Tablo 52'ye göre kontrol odağının dönüşümcü liderlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($\beta=,320$; $p\leq 0,05$; $\beta= -,232$; $p\leq 0,05$; $\beta= -,206$; $p\geq 0,05$). Güvenli bağlanmanın şansa dayalı kontrol odağında etkisinin anlamlı olmadığı görülmektedir.

Model yol 3. Aracı değişken ile bağımlı değişken üzerindeki ilişkinin incelenmesi.



Şekil 39. Model-3 yol aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi.

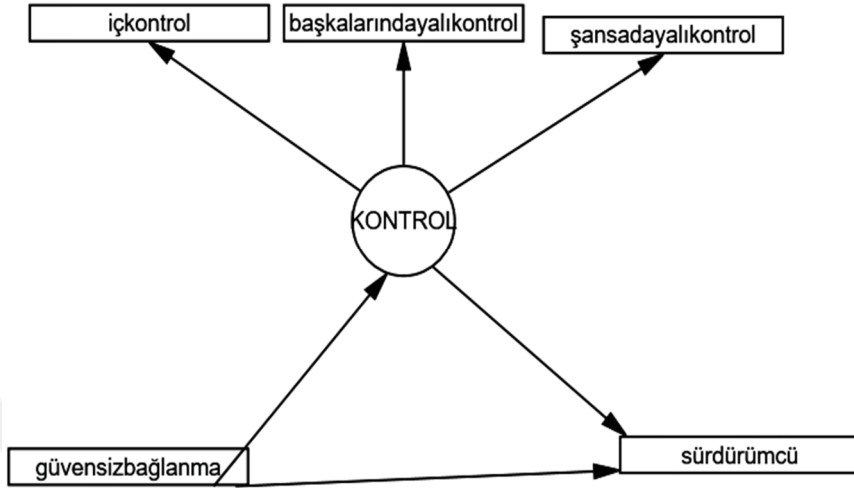
Tablo 53

Model-3'ün Yol Katsayıları

Model-3	Yol	Standardize β	Standart Hata	p
İç kontrol	<--- Kontrol Odağı	,675		
Başkalarına dayalı kontrol	<--- Kontrol Odağı	,432	,107	***
Şansa dayalı kontrol	<--- Kontrol Odağı	,564	,134	***
Sürdürümcü Liderlik	<--- Kontrol Odağı	,079	,101	,107

Tablo 53'e göre kontrol odağının sürdürümcü liderlik üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemektedir ($\beta=,079$; $p\geq 0,05$). Bir değişkenin aracılık etkisinden söz edebilmek için öncelikle tüm değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olması beklenmektedir. Ancak tablo 53'e göre; sürdürümcü liderlik ile güvenli bağlanma arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Buna göre aracılık etkisi görülmemektedir.

Sınıf Öğretmenlerinin; güvensiz bağlanma stillerinin müdürlerinin dönüşümcü liderlik stillerine etkisinin kontrol odağının aracı bir rolü vardır.



Şekil 40. Sınıf öğretmenlerinin güvensiz bağlanma stillerinin müdürlerinin dönüşümcü liderlik stillerine etkisinin kontrol odağının aracılık etkisi.

Model yol 1: Bağımsız değişken bağımlı değişken üzerindeki etkisinin incelenmesi.



Şekil 41. Model-1 yol bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi.

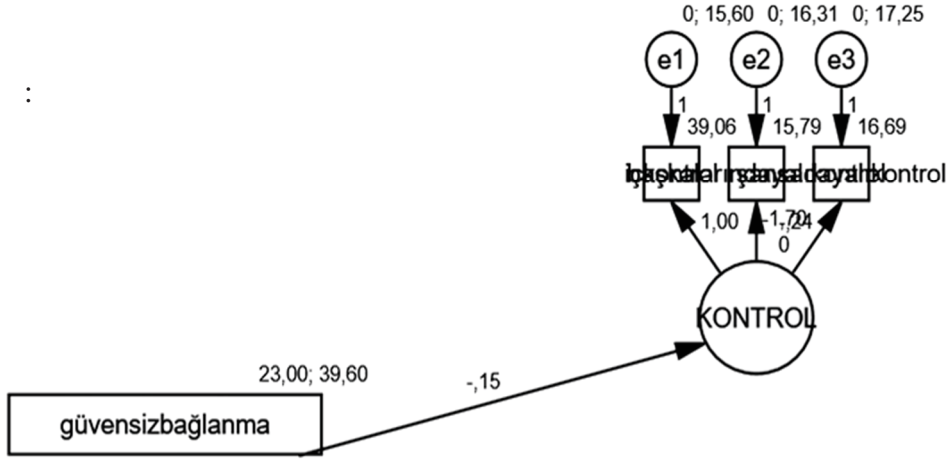
Tablo 54

Model-1'in Yol Katsayıları

Model- 1	Yol	Standardize β	Standart Hata	P
Sürdürümcü	<--- Güvensiz Bağlanma	,679	,009	***

Tablo 54'e göre; güvensiz bağlanmanın sürdürümcü liderlik stili üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($\beta=,679$; $p\leq 0,05$).

Model yol 2. Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisinin incelenmesi.



Şekil 42. Model-2 yol bağımsız değişkenin aracı değişkene etkisi.

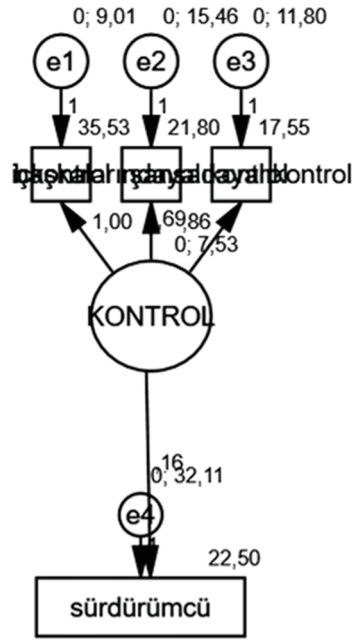
Tablo 55

Model-2'nin Yol Katsayıları

Model-2	Yol	Standardize β	Standart Hata	p
Kontrol Odağı	<--- Güvensiz Bağlanma	-,100	,023	***
İç kontrol	<--- Kontrol Odağı	,238		
Başkalarına dayalı kontrol	<--- Kontrol Odağı	-,377	,304	***
Şansa dayalı kontrol	<--- Kontrol Odağı	-,057	,165	,139

Tablo 55'e göre güvensiz bağlanmanın kontrol odağı ve başkalarına dayalı kontrol odağı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($\beta=-,1000$; $p \leq 0,05$; $\beta=-,377$; $p \leq 0,05$).

Model yol 3: aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin incelenmesi.



Şekil 43. Model-3 yol aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi.

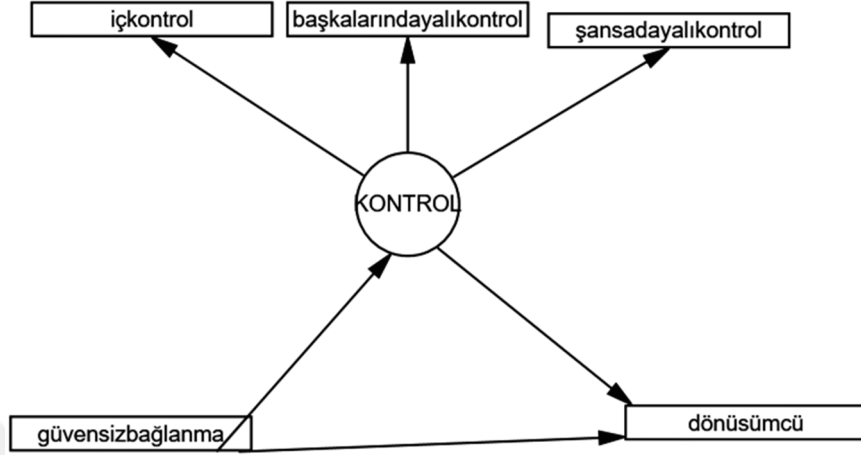
Tablo 56

Model -3'ün Yol Katsayıları

Model 3		Yol	Standardize β	Standart Hata	p
İç kontrol	<---	Kontrol Odağı	,675		
Başkalarına dayalı kontrol	<---	Kontrol Odağı	,432	,107	***
Şansa dayalı kontrol	<---	Kontrol Odağı	,564	,134	***
Sürdürümcü Liderlik	<---	Kontrol Odağı	,079	,101	,107

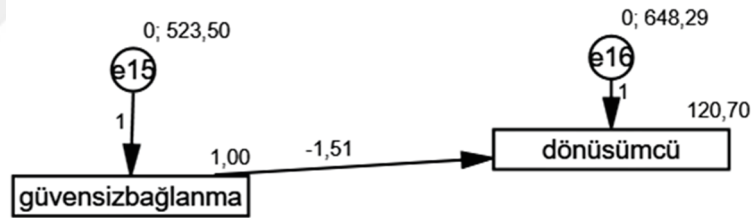
Tablo 56'ya göre; kontrol odağının sürdürümcü liderlik üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemektedir ($\beta=,079$; $p \geq 0,05$). Bir değişkenin aracılık etkisinden söz edebilmek için öncelikle tüm değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olması beklenmektedir. Ancak tablo 56'ya göre; sürdürümcü liderlik ile güvenli bağlanma arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Buna göre aracılık etkisi görülmemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin; güvensiz bağlanma stillerinin müdürlerinin dönüşümcü liderlik stillerine etkisinin kontrol odağının aracı bir rolü vardır.



Şekil 44. Sınıf öğretmenlerinin güvensiz bağlanma stillerinin müdürlerinin dönüşümcü liderlik stillerine etkisinin kontrol odağının aracılık etkisi modeli.

Model Yol 1. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinin incelenmesi.



Şekil 45. Model-1 yol bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi.

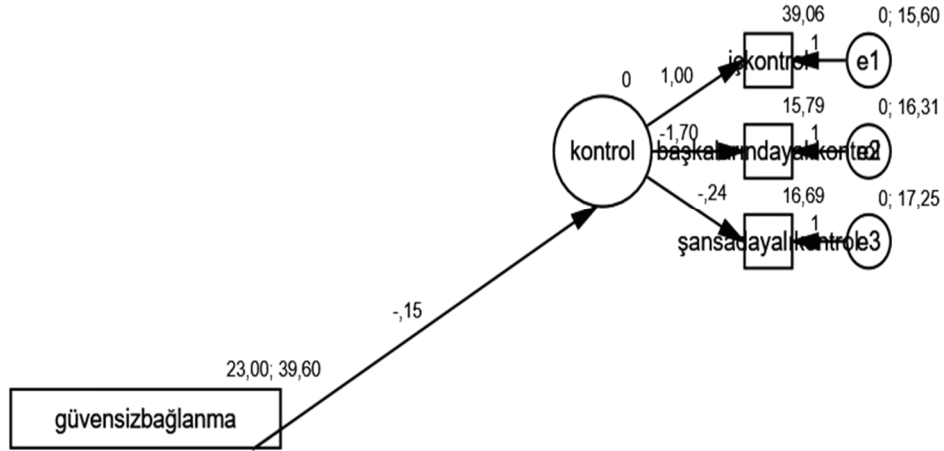
Tablo 57

Model-1'in Yol Katsayıları

Model 1	Yol	Standardize β	Standart Hata	p
Dönüşümcü Liderlik	<--- Güvensiz Bağlanma	-,350	,151	***

Tablo 57'ye göre güvensiz bağlanmanın dönüşümcü liderlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($\beta=-,350$; $p \leq 0,05$).

Model yol 2. Bağımsız değişkenin aracı değişken ile etkisinin incelenmesi



Şekil 46. Model-2 yol bağımsız değişkenin aracı değişkeni üzerindeki etkisi.

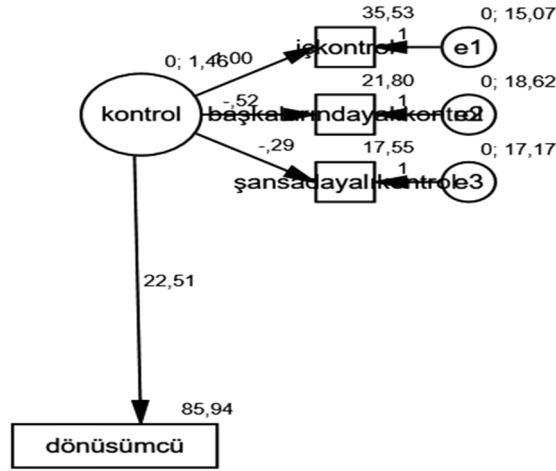
Tablo 58

Model-2'nin Yol Katsayıları

Model-2	Yol	Standardize β	Standart Hata	p
Kontrol	<--- Güvensiz Bağlanma	-1,000	,023	***
İç kontrol	<--- Kontrol Odağı	,238		
Başkalarına dayalı kontrol	<--- Kontrol Odağı	,377	,304	***
Şansa dayalı kontrol	<--- Kontrol Odağı	-,057	,165	,139

Tablo 58'e göre güvensiz bağlanmanın kontrol odağı ve başkalarına dayalı kontrol odağı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($\beta = -1,000$; $p \leq 0,05$; $\beta = ,377$; $p \leq 0,05$).

Model yol 3. Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkinin incelenmesi.



Şekil 47. Model-3 yol aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi.

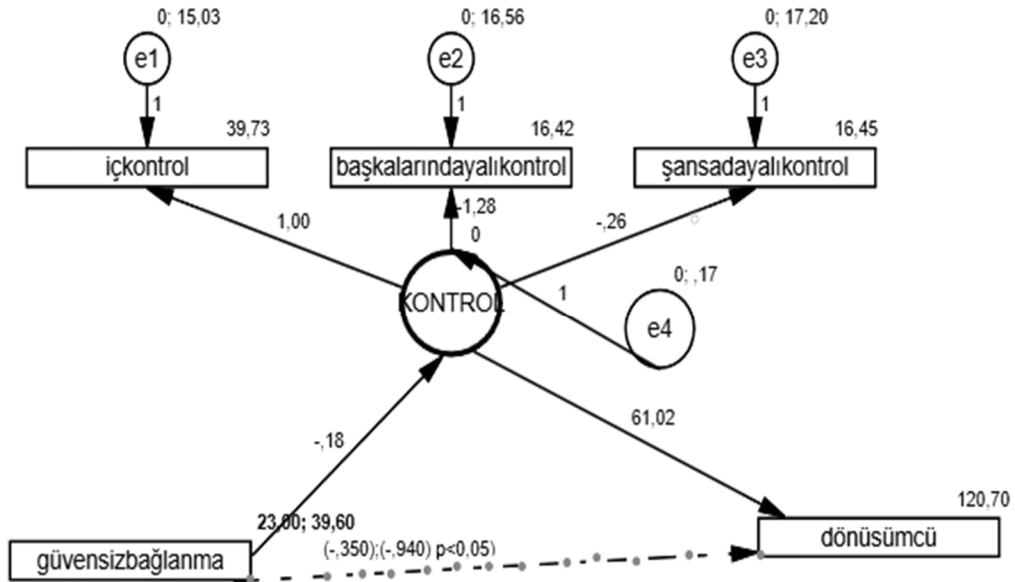
Tablo 59

Model-3'ün Yol Katsayıları

Model-3	Yol	Standardize β	Standart Hata	p
İç kontrol	<--- Kontrol Odağı	,297		
Başkalarına dayalı kontrol	<--- Kontrol Odağı	-,144	,148	***
Şansa dayalı kontrol	<--- Kontrol Odağı	-,086	,133	,027
Dönüşümcü Liderlik	<--- Kontrol Odağı	1,000	2,708	***

Tablo 59'a göre kontrol odağının, başkalarına dayalı kontrol odağının ve şansa dayalı kontrol odağının dönüşümcü liderlik stili üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($\beta=1,000$; $p\leq 0,05$; $\beta=-,144$; $p\leq 0,05$; $\beta=-,086$; $p\leq 0,05$).

Model yol 4. Güvensiz bağlanma ile dönüşümcü liderlik stilinde kontrol odağının aracılık etkisinin incelenmesi.



Şekil 48. Model-4 yol güvensiz bağlanma ile dönüşümcü liderlik stilinde kontrol odağının aracılık etkisi.

Tablo 60

Model-4'ün Yol Katsayıları

Model 4		Yol	Standardize β	Standart Hata	p
Kontrol	<---	Güvensiz Bağlanma	-,940	,022	***
İç kontrol	<---	Kontrol Odağı	,301	,021	***
Başkalarına dayalı kontrol	<---	Kontrol Odağı	,359	,196	***
Şansa dayalı kontrol	<---	Kontrol Odağı	,077	,130	,044
Dönüşümcü	<---	Kontrol Odağı	2,749	14,447	***
Dönüşümcü	<---	Güvensiz Bağlanma	2,235	2,589	***

Tablo 60'a göre kontrol odağı ve güvensiz bağlanma arasında ($\beta = -,940$; $p \leq 0,05$), iç kontrol odağı ile kontrol odağı ($\beta = ,301$; $p \leq 0,05$), başkalarına dayalı kontrol odağı ile kontrol odağı ($\beta = ,359$; $p \leq 0,05$), şansa dayalı kontrol odağı ile kontrol odağı ($\beta = ,077$; $p \leq 0,05$), dönüşümcü liderlik ile kontrol odağı ($\beta = 2,749$; $p \leq 0,05$) ve dönüşümcü liderlik ile güvensiz bağlanma ($\beta = 2,235$; $p \leq 0,05$) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 61

Standardize Edilmiş Gruplar arası Dolaylı Etki Değerleri (Standardize Indirect Effect-Two Tailed-)

	Güvensiz Bağlanma	Kontrol Odağı
Kontrol odağı
Dönüşümcü Liderlik	,005	...
Şansa dayalı kontrol	,043	...
Başkalarına dayalı kontrol	,014	...
İç kontrol	,008	...

Tablo 61'e göre; güvensiz bağlanma ile dönüşümcü liderlik stilleri ve kontrol odağı alt ölçekleri arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p=,005 < 0,05$). Tablo 61'e göre; güvensiz bağlanma ile dönüşümcü liderlik stilleri arasında kontrol odağının aracılık etkisi olduğu görülmektedir. Aracılık etkisine bakıldığında model yol 1'de bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki standardize edilmiş β katsayısı=-,350 ve anlamlılık değerinin $p=0,00$ olduğu görülmektedir. Aracılık etkisinin dahil edilmesi ile yapılan ölçümlemede anlamlılık değerinin $p=0,05$ olduğu ve standardize edilmiş β katsayısı=-,940 olduğu negatif değer anlamda düşüş olduğu görülmektedir. Güvensiz bağlanma ile dönüşümcü liderlik stili arasında kontrol odağının aracılık etkisinin dolaylı (Kısmi) olduğu görülmektedir. Güvensiz bağlanma stiline düzeyi arttıkça sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stiline ilişkin algılamaları da düşmektedir.

Tablo 62

Güvensiz Bağlanma ve Dönüşümcü Liderlik Stili Arasında Kontrol Odağının Aracılık Etkisine İlişkin Model Uyum İndeksleri

Ölçek	X ² /sd	RMSEA	CFI	IFI	GFI	AGFI	TLI	NFI
Kriter	≤ 5	≤,08	≥0,90	≥0,85	≥0,85	≥0,85	≥0,90	≥0,85
Model Uyum	4,52	0,082	,94	,86	,92	,85	,92	,87

Tablo 62'ye göre; modeldeki değişkenler orta düzeyde bir uyum göstermektedir.

Bölüm V: Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Tartışma ve Sonuçlar

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular, ilgili literatür ışığında değerlendirilmiş ve araştırma sonuçları genel olarak ortaya konmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin kontrol odağının, bağlanma stillerinin ve liderlik stillerinin; 1) cinsiyet, 2) yaş, 3) çalışma yılına göre anlamlı farklılıkların incelenmesi.

Cinsiyet. Araştırma bulgularına göre; sınıf öğretmenlerinin kontrol odağı alt ölçeklerden başkalarına dayalı kontrol odağı ile şansa dayalı kontrol odağı arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Kadınların başkalarına dayalı kontrol odağı ortalaması erkeklerin ortalaması göre daha fazladır. Buna göre; kadın sınıf öğretmenlerinin problemlere ve olaylara ilişkin kaynağı genellikle bir güce ve otoriteye dayalı olarak açıkladıkları söylenebilir. Küçükkaragöz (1998), öğretmenlerin kontrol odakları düzeylerinin öğrenciler üzerinde etkisi olduğunu ve disiplin anlayışını belirlediğini açıklamaktadır. Buna göre; başkalarına dayalı kontrol odağı yüksek olan öğretmenlerin daha çok dışsal motivasyon araçlarını kullanacakları öngörülmektedir. Araştırmada elde edilen bulgu, araştırmaların bir bölümü ile paralellik gösterirken (Akbulut, 2006; Beytekin ve ark., 2015; Çırakolu ve Tezer, 2010; Dilmaç, 2008; Erol ve ark., 2018; Yazıcı, 2014) bir bölümü ile göstermemektedir (Altın ve ark., 2013; Bozkurt ve ark., 2004; Canbay, 2007; Dil ve Bulaktekin, 2011; Durna ve Şentürk, 2012; Saracaloğlu, Serin ve Bozkurt, 2005; Serin, Serin ve Şahin, 2009; Şara, 2012; Topaloğlu, 2006; Gökler ve ark., 2012; Saracaloğlu ve Yılmaz, 2011; Seçgin, 2016; Saracoğlu ve Özden, 2013;). Buna göre; cinsiyete ilişkin kontrol odağının etki alanına ilişkin farklı bulguların olduğu görülmektedir. Literatüre göre; sınıf öğretmenleri için cinsiyete dayalı bir kontrol odağı genellemesi yapılamamaktadır (Küçükkaragöz, 1998; Tümkaya, 2000; Yağışhan ve ark., 2007).

Bağlanma stilleri ve cinsiyet arasındaki farklılığa bakıldığında; güvenli bağlanma ile kaçınan bağlanma arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Kadınların güvenli bağlanma düzeyi ortalaması ($\bar{X}=15,25$) erkeklere ($\bar{X}=16,78$) göre daha azdır buna karşın kadınların kaçınan bağlanma stili ortalaması ($\bar{X}=12,82$) erkeklere göre fazladır ($\bar{X}=11,84$). Keklik (2011) çalışmasında, erkeklerin kaçınma bağlanma stili yüksek iken; kadınların saplantılı, ikircikli bağlanma stili yüksektir. Çalışmada, kadın sınıf öğretmenlerinin kaçınan bağlanma

stili daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, eğitim düzeyi, toplumsal cinsiyet rollerinin farklılaşması ile açıklanabilir. Buna göre kadın öğretmenlerin, öğrencileri ile ilişkilerinde uzak durdukları, öğrencilerin ihtiyaçları doğrultusunda duyarlılıklarının yetersiz olduğu örneklem grubu için söylenebilir. Pianta ve ark. (1995), öğretmen-öğrenci ilişkisini yakınlığa ve yoğun duyuşsal iletişime dayandırmaktadır. Bu yüzden öğretmen-öğrenci ilişkisinde yakın ve güvene dayalı ilişki çok önemlidir. Araştırmacılara göre, öğretmen-öğrenci ilişkilerini etkili kılan nitelikler sevgi (Poenu ve Sava, 1998), olumlu tutumdur (Elmore ve LaPointe, 1975). Çalışmada, sınıf içinde etkili iletişim kurma sürecinde örnekleme göre; erkek sınıf öğretmenlerinin daha olumlu ve yapıcı oldukları anlaşılmaktadır. Kozalı (2017), erkeklerin güvenli bağlanma düzeyinin kadınlara göre daha yüksek çıktığını çalışmasında belirtmiştir. Bunun yanı sıra depresif belirtiler gösteren bireylerin korkulu ve kaygılı bağlanma stiline sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Dönüşümcü liderlik (gelişme), sürdürümcü liderlik (aktif), sürdürümcü liderlik ve dönüşümcü liderlik stilleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Kadınların sürdürümcü liderlik stili (aktif) ve dönüşümcü liderlik (gelişme) ortalaması erkeklere oranla daha düşük çıkmıştır. Cemaloğlu (2007), çalışmasında liderlik stilleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık bulmuştur. Araştırma bulgusu, Cemaloğlu (2007)'nin çalışması ile paralellik göstermektedir.

Yaş. Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkeni ile iç kontrol odağı, başkalarına dayalı kontrol odağı ve şansa dayalı kontrol odağı arasında anlamlı farklılık görülmüştür. İç kontrol odağında anlamlı farklılık, 50 ve üzeri yaştakiler ile 20-29 yaş arasındakilerde çıkmıştır. 50 yaş ve üzeri olan sınıf öğretmenlerin iç kontrol düzeyinin 20-29 yaş aralığındakilere göre daha yüksek olduğu, Başkalarına dayalı kontrol odağında anlamlı farklılık, 20-29 yaş ile 50 ve üzeri yaştakilerde çıkmıştır. 20-29 yaşındaki öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odağı daha yüksektir. Şansa dayalı kontrol odağında, anlamlı farklılık; 40 ve 49 ile 20 ve 29 yaş aralığında çıkmıştır. Buna göre; 40 ve 49 yaş üzerinde olan öğretmenlerin şansa dayalı kontrol odağı daha yüksektir. Yaş değişkeni kontrol odağının 3 alt ölçeğinde de etkili çıkmıştır. Örnekleme göre; en yüksek iç kontrol odağına sahip olan yaş aralığı 50 yaş ve üzeri çıkmıştır. Başkalarına dayalı kontrol odağı için en yüksek ortalamaya sahip olan yaş aralığı; 20-29 yaş aralığıdır. Şansa dayalı kontrol odağı için en yüksek ortalama; 40-49 yaş aralığıdır. Dibekoğlu (2016) çalışmasında okul yöneticilerinde 50'li yaşlara kadar içten denetimli, 50 yaşından sonra dıştan denetimli olma yönünde olduklarını belirtmiştir. Akkaya (2015)'nin

çalışmasında, yaşı büyük olan öğretmenlerin başkalarına dayalı ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algılarının, yaşı küçük olanlardan yüksek olduğu görülürken; Türkoğlu (2012), kontrol odağı ile yaş arasında anlamlı farklılık bulmamıştır. Özdemir (2016), kontrol odağı ile yaş arasında anlamlı bir etki bulmuştur. Çalışmada sınıf öğretmenlerinin yaşı ile iç kontrol odağı arasında pozitif yönde ilişki vardır. Bu bulgu, Özdemir (2016)'in, Akkaya (2015)'nin çalışmasını destekler niteliktedir.

Güvenli bağlanma, kaçınan bağlanma, ikircikli bağlanma ve güvensiz bağlanma stilleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışmada, 20-29 yaş aralığındaki öğretmen grubunun güvenli bağlanma düzeyinin daha az olduğu, kaçınan bağlanma stilinde en yüksek çıkan grup 20-29 yaş aralığındaki öğretmenler olduğu anlaşılmaktadır. Yavuzer ve Kırıkkanat (2012), "başkaları ile yakınlık kurabilme" puanları, yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde değiştiğini belirtmektedir. Kozalı (2017), güvenli bağlanma; çevresel yaşam kalitesinin anlamlı yordayıcılarından birisinin yaş, olduğunu belirtmiştir. Çalışmada elde edilen bulgu ile paralellik göstermektedir.

Sınıf öğretmenlerinin, sürdürücü liderlik ile dönüşücü liderlik arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Araştırmada, dönüşücü liderlikte anlamlı farklılığı oluşturan 30-39 yaşlıdır. Tosun (2015) ve Ulutaş (2010)'ın çalışmalarında, yaş ile dönüşümsel liderlik arasında anlamlı farklılık görülmezken; Çetiner (2008)'in çalışmasında dönüşücü liderlik ile yaş arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Buna göre; sınıf öğretmenlerinin yaşa bağlı olarak dönüşücü liderlik stiline yönelik algılamalarında farklılık oluştuğu anlaşılmaktadır.

Çalışma yılı. Sınıf öğretmenlerinin kontrol odağı alt ölçekler ile çalışma yılı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışmada 20 yıl ve üstü çalışan sınıf öğretmenlerinin iç kontrol odağı daha yüksek çıkmıştır. 0-5 yıl arasında çalışan sınıf öğretmenlerinin iç kontrol odağı daha düşük seviyededir. Başkalarına dayalı kontrol odağı düzeyi en yüksek 6-10 yıl arasında görülmektedir. Çalışmanın bulgusuna baktığımızda çalışma yılının arttıkça iç kontrol odağı düzeyinin de arttığını göstermektedir. Bu bulgu, Özdemir (2016)'in çalışması ile paralellik göstermektedir. Dibekoğlu'nun (2006), çalışmasında, denetim odağı ile çalışma süresi anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Bağlanma stilleri değişkeni açısından baktığımızda; sınıf öğretmenlerinin güvenli bağlanma, kaçınan bağlanma, ikircikli bağlanma ve güvensiz bağlanma stilleri açısından

anlamli farklılık bulunmuştur. Güvenli bağlanma stili için anlamli farklılık oluşturan 6-10 çalışma yılı, kaçınan bağlanma için anlamli farklılık oluşturan 0-5 çalışma yılıdır. Ata (2014) çalışmasında, okul öncesi öğretmenlerinin bağlanma stilleri ile sınıf yönetimi profilleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, hizmet süresi ile sınıf yönetimi profilleri arasındaki anlamli farklılığa bakarken; sınıf yönetimi ve bağlanma stilleri arasındaki ilişkiyi de incelemiştir. Çalışmada, hizmet süresi gruplarına göre sınıf yönetimi profillerinin değiştiğini, kaygılı bağlanma eğilimi gösteren öğretmenlerin, tükenmiş sınıf yönetimi profili benimsedikleri, kaçınma bağlanmasına sahip olan öğretmenlerin, zayıf derecede ilgili, demokratik olmayan, tahammül sınırının düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Kennedy ve Kennedy'ye (2004) göre, kaçınma bağlanma stiline sahip öğretmenler, öğrencileri ile ilişkilerinde uzak durdukları, öğrencilerin ihtiyaçları doğrultusunda duyarlılıklarının yetersizdir. Araştırma bulgularına göre, 0-5 çalışma yılındaki öğretmenlerin kaçınan bağlanma stiline ortalama değerinin yüksek çıktığı düşünülürse; demokratik olmayan bir sınıf yönetimi profili sergileyeceği ön görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin liderlik stilleri ile çalışma yılı arasında sürdürücü, dönüşücü liderlik ve alt ölçeklerinde anlamli farklılık görülmektedir. Çalışmada her grup anlamli farklılık oluşturmaktadır. Çalışmanın bu bulgusu, Çelik (2013), Çetiner (2008), Eryılmaz (2006), Eraslan (2003) çalışmaları ile paralellik göstermektedir. Çalışma yılının liderlik stiline anlamli bir etkisi oluşturduğu söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin liderlik stilleri, kontrol odağı ve bağlanma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.

Dönüşücü liderlik ile iç kontrol, güvenli bağlanma ve sürdürücü liderlik arasında pozitif yönde; başkalarına dayalı kontrol odağı, şansa dayalı, ikircikli ve güvensiz bağlanma stilleri arasında negatif yönde ilişki görülmüştür. Bu bulguya göre; dönüşücü liderlik stiline olumlu benlik yapısı ile pozitif yönde ilişkisi olduğu söylenebilir. Araştırma grubu için; iç kontrol odağı yüksek olan öğretmenlerin, güvenli bağlanma düzeylerinin ve dönüşücü liderlik stiline daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Baykal ve ark. (2006), yönetici hemşirelerin liderlik tarzları ile kontrol odaklarını inceledikleri çalışmalarında, iç denetimi yüksek olan hemşire yöneticilerin çalışana yönelik liderlik stili benimsediklerini göstermektedir. Dönüşücü liderlik stili, çalışana merkez alan, gelişim ve güdülemeye yönelik bir liderlik biçimidir. Buna göre; dönüşücü liderlik stili ile iç kontrol odağı arasında

pozitif yönde ilişkinin olması bu bulguyu destekler niteliktedir. Demir ve İhtiyaroğlu (2015), iç denetim odağının, öğretmen etkililiğinin anlamlı bir yordayıcı olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre, iç kontrol odağı yüksek olan sınıf öğretmenlerinin öğretmen etkililiğinin daha yüksek olacağı öngörülmektedir. Peter (2012)'in çalışmasında, yetişkin bağlanma stillerinde korkulu bağlanma ile iç kontrol odağı arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Yapılan çalışma kontrol odağı, bağlanma stilleri ve yakın ilişki kurma arasında anlamlı ilişkinin olduğunu göstermektedir (Barrick ve ark. 2013; Bono, 2001; Hu ve ark., 2016; Tillman ve ark., 2010). Araştırmada, güvensiz bağlanma stili ile iç kontrol odağı, güvenli bağlanma stili ve dönüşümcü liderlik stili ile negatif yönde ilişki görülürken; başkalarına dayalı kontrol odağı ile ikircikli, kaçınan bağlanma stilleri ile sürdürümcü liderlik stilleri arasında negatif yönde ilişki görülmektedir. Araştırmada ilişki yönünü belirleyen değişkenlerin dönüşümcü liderlik, güvenli ve güvensiz bağlanma olduğu görülmektedir. Buna göre; sınıf öğretmenlerin bilişsel yapısı, algılanan liderlik ve bağlanma stili üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bu anlamda araştırma, öğretmenlerin bilişsel yapısını açıklamaya yönelik araştırmalarla desteklenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin bağlanma stilleri, kontrol odağı ve okul müdürlerinin liderlik stillerindeki model uyumunun incelenmesi.

Araştırmada, kontrol odağının dönüşümcü liderlik stili üzerinde güçlü bir şekilde yordayıcı etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre kontrol odağının niteliğinin, dönüşümcü liderlik stilinin niteliğinin oluşmasında belirleyici olduğu söylenebilir. Değişkenler arasındaki yordayıcı etkiye bakıldığında, en düşük etkinin güvensiz bağlanma ile kontrol odağı arasında olduğu görülmektedir. Demeško (2017), İç kontrol odağının dönüşümsel liderlik üzerinde etkili; genel olarak kontrol odağının liderlik stilleri ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Underwood ve ark. (2016), akademik başarıda liderin etkililiğini, liderlik stilleri ve bağlanma tarzları açısından incelemişlerdir. Genel olarak çalışmada, güvenli bağlanma stili, dönüşümsel liderlik tarzları ile ilişkili çıkmıştır. Çalışmada, lider etkililiği ile bağlanma stilleri arasındaki ilişki anlamlı çıkmamıştır. Ancak, bağlanma stilleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki yüksek düzeyde ve anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre kontrol odağının niteliğinin, dönüşümcü liderlik stilinin niteliğinin oluşmasında belirleyici olma bulgusunu destekler niteliktedir.

Sınıf öğretmenlerinin bağlanma stillerinin müdürlerinin liderlik stillerine etkisinde kontrol odağının aracılık etkisinin incelenmesi.

Araştırmada aracılık etkisi, güvenli bağlanma, güvensiz bağlanma, dönüşümcü liderlik ve sürdürümcü liderlik stilleri arasında incelenmiştir. Araştırmada, güvensiz bağlanma ile dönüşümcü liderlik stilleri arasında kontrol odağının aracılık etkisi olduğu görülmektedir. Güvensiz bağlanma ile dönüşümcü liderlik stili arasında kontrol odağının aracılık etkisinin dolaylı (Kısmi) olduğu görülmektedir. Güvensiz bağlanma stiline düzeyi arttıkça sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stiline ilişkin algılamaları da düşmektedir. Yani kaygılı veya kaçınan bağlanma stili yüksek olan sınıf öğretmenlerinin, yöneticilerinin güdüleme ve gelişime açık olma düzeylerinin düşük olduğunu algıladıkları öngörülmektedir. Bu etkileşim sürecinde sınıf öğretmenlerinin kontrol odağı düzeylerinin de kısmi (dolaylı) olarak etkilediği görülmektedir. Güvensiz bağlanma stili yüksek olan sınıf öğretmenlerinin, yaşadıkları olayları yorumlama biçimini etkilediği ve bununla birlikte müdürlerindeki liderlik stiline gelişimci ve güdülenmeye yönelik olumsuz olarak değerlendirdikleri ortaya çıkmaktadır. Güvenli bağlanma stiline sahip olan bireyin dönüşümcü liderlik stili ile pozitif yönde bir ilişki olması beklenir (Lio ve Chuang, 2007, s.1008; Herold ve ark., 2008, s.347). Araştırmada güvensiz bağlanma stili ile dönüşümcü liderlik stili arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur. Bu bağlamda, araştırmada bulguyu destekleyen bir sonuç çıkmıştır. Richards ve Schat (2011), kaygılı ve kaçınmacı bağlanma stiline sahip olan çalışanların, iş yerinde stresi daha fazla yaşadıkları ve daha fazla sosyal destek alma ihtiyacı duyduklarını belirtmektedir. Buna göre; güvensiz bağlanma stili yüksek olan sınıf öğretmenlerinin, yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algılarının geliştirici ve güdüleyici olmayacağı öngörülmektedir. Jiang ve ark. (2019), bağlanma biçimleri, tükenmişlik, iş performansına sürdürümcü liderlik stiline aracılık etkisini inceledikleri çalışmada, güvensiz bağlanmanın aracılık ettiği görülmektedir. Karami ve ark. (2017)'nin çalışmasında, güvensiz bağlanma stiline, somatizasyon bozukluğu oluşmasında aracılık rolü olduğu görülmektedir. Gülüm ve Dağ (2014), yetişkin bağlanma örüntüleri ile psikopatoloji belirtileri arasındaki ilişkide kontrol odağının aracılık etkisini inceledikleri çalışmada, kontrol odağının kısmi aracılık rolünün olduğu sonucuna varmışlardır. Özdevecioğlu ve ark. (2013), kişilik özelliklerinin izleyici

etkisinde kontrol odağının aracılık etkisini incelemişlerdir. Çalışmada, kontrol odağının kısmi aracılık etkisine sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmanın Genel Sonuçları

Araştırmanın genel olarak sonuçlarına bakıldığında;

Sınıf öğretmenlerinin, cinsiyete göre; başkalarına dayalı ve şansa dayalı kontrol odağı, güvenli bağlanma ile kaçınan bağlanma, sürdürümcü (aktif) liderlik, dönüşümcü liderlik (gelişme), sürdürümcü liderlik stilleri ve dönüşümcü liderlik arasında anlamlı farklılık vardır.

Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre; iç kontrol odağı başkalarına dayalı kontrol odağı ve şansa dayalı kontrol odağı, güvenli bağlanma alt ölçeği, kaçınan bağlanma alt ölçeği, ikircikli bağlanma alt ölçeği, güvensiz bağlanma alt ölçeği; sürdürümcü liderlik (aktif) alt ölçeği, sürdürümcü liderlik (pasif) alt ölçeği, dönüşümcü liderlik (gelişme) alt ölçeği, dönüşümcü liderlik (güdülenme) alt ölçeği, sürdürümcü liderlik, dönüşümcü liderlik stili ile yaş arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin çalışma yılına göre; iç kontrol odağı, başkalarına dayalı kontrol odağı ve şansa dayalı kontrol odağı; güvenli bağlanma alt ölçeği, kaçınan bağlanma alt ölçeği, ikircikli bağlanma alt ölçeği, güvensiz bağlanma alt ölçeği; sürdürümcü liderlik (aktif) alt ölçeği, sürdürümcü liderlik (pasif) alt ölçeği, dönüşümcü liderlik (gelişme) alt ölçeği, dönüşümcü liderlik (güdülenme) alt ölçeği, sürdürümcü liderlik, dönüşümcü liderlik ile çalışma yılı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldığında; İç kontrol odağı ile başkalarına dayalı kontrol odağı ve şansa dayalı kontrol odağı, güvenli bağlanma, dönüşümsel liderlik (gelişim) ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir. İç kontrol odağı ile kaçınan bağlanma ile ikircikli bağlanma ve güvensiz bağlanma, sürdürümcü liderlik (Pasif) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Başkalarına dayalı kontrol odağı değişkeninde şansa dayalı kontrol odağı, güvenli bağlanma, dönüşümcü liderlik (gelişme), dönüşümcü liderlik (Güdülenme) ve dönüşümsel liderlik stilleri negatif yönde, kaçınan bağlanma, ikircikli bağlanma ve güvensiz bağlanma, sürdürümcü liderlik (Pasif) ile sürdürümcü liderlik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Şansa dayalı kontrol odağında; başkalarına dayalı kontrol odağı kaçınan bağlanma, ikircikli bağlanma, güvensiz bağlanma, (Pasif) arasında pozitif yönde, güvenli bağlanma,

dönüşümsel liderlik (Gelişim), dönüşümsel liderlik (Güdülenme), Dönüşümsel liderlik arasında negatif yönde ilişki görülmektedir.

Güvenli bağlanma ile iç kontrol odağı arasında, sürdürümcü liderlik (Aktif), dönüşümsel liderlik, dönüşümsel liderlik (Güdülenme) pozitif yönde anlamlı ilişki vardır. Güvenli bağlanma ile başkalarına dayalı kontrol odağı, kaçınan bağlanma, ikircikli bağlanma, güvensiz bağlanma arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Kaçınan bağlanma ile iç kontrol odağı, güvenli bağlanma), dönüşümsel liderlik (Güdülenme), dönüşümsel liderlik arasında negatif yönde ilişki bulunurken; başkalarına dayalı kontrol odağı), şansa dayalı kontrol odağı ikircikli bağlanma, Güvensiz bağlanma, sürdürümcü liderlik (Aktif), sürdürümcü liderlik (Pasif) ve sürdürümcü liderlik arasında pozitif ilişki görülmektedir.

İkircikli bağlanma ile iç kontrol odağı, dönüşümsel liderlik (Gelişim) ve dönüşümsel liderlik arasında negatif yönde; başkalarına dayalı kontrol odağı ile pozitif yönde, güvenli bağlanma ile negatif yönde kaçınan bağlanma ile sürdürümcü liderlik (Aktif), sürdürümcü liderlik (Pasif), sürdürümcü liderlik pozitif yönde ilişki bulunmaktadır.

Güvensiz bağlanma ile iç kontrol odağı güvenli bağlanma, dönüşümsel liderlik (Gelişim) dönüşümsel liderlik (Güdülenme) ve dönüşümsel liderlik negatif yönde ilişki bulunurken; başkalarına dayalı kontrol odağı, kaçınan bağlanma, ikircikli bağlanma, Sürdürümcü liderlik (Aktif), sürdürümcü liderlik (Pasif) ve sürdürümcü liderlik arasında pozitif ilişki görülmektedir.

Sürdürümcü liderlik (Aktif) ile iç kontrol odağı, güvenli bağlanma, kaçınan bağlanma, ikircikli bağlanma, güvensiz bağlanma, sürdürümcü liderlik (Pasif), Dönüşümsel liderlik (Gelişim), Dönüşümsel liderlik (Güdülenme) sürdürümcü liderlik ve dönüşümsel liderlik arasında pozitif ilişki görülmüştür.

Sürdürümcü liderlik (Pasif) ile başkalarına dayalı kontrol odağı, güvensiz bağlanma, kaçınan bağlanma ikircikli bağlanma, sürdürümcü liderlik (Aktif)) ve sürdürümcü liderlik arasında pozitif yönde ilişki bulunurken; şansa dayalı kontrol odağı, dönüşümsel liderlik (Gelişim), dönüşümsel liderlik (Güdülenme) ve dönüşümsel liderlik arasında negatif yönde ilişki görülmektedir.

Dönüşümsel liderlik (Gelişim) ile iç kontrol odağı, güvenli bağlanma, dönüşümsel liderlik (Güdülenme), sürdürümcü liderlik, dönüşümsel liderlik, sürdürümcü liderlik (Aktif) arasında pozitif ilişki görülürken; başkalarına dayalı kontrol odağı, şansa dayalı kontrol odağı,

kaçınan bağlanma, ikircikli bağlanma, güvensiz bağlanma, sürdürümcü liderlik (Pasif) ilişki görülmektedir.

Dönüşümsel liderlik (Güdülenme) ile iç kontrol odağı, sürdürümcü liderlik (Aktif), dönüşümsel liderlik (Gelişim), sürdürümcü liderlik, dönüşümsel liderlik ve güvenli bağlanma arasında pozitif yönde ilişki bulunurken; başkalarına dayalı kontrol odağı, şansa dayalı kontrol odağı, kaçınan bağlanma, ikircikli bağlanma, güvensiz bağlanma ve sürdürümcü liderlik (Pasif) negatif ilişki görülmüştür.

Sürdürümcü liderlik ile iç kontrol odağı, başkalarına dayalı kontrol odağı, güvenli bağlanma, kaçınan bağlanma), ikircikli bağlanma, güvensiz bağlanma, sürdürümcü liderlik (Aktif), sürdürümcü liderlik (Pasif), dönüşümsel liderlik (Gelişim), dönüşümsel liderlik (Güdülenme) ve Dönüşümsel liderlik arasında pozitif ilişki görülmektedir.

Dönüşümsel liderlik ile iç kontrol odağı, güvenli bağlanma, sürdürümcü liderlik (Aktif), dönüşümsel liderlik (güdülenme), sürdürümcü liderlik ve dönüşümsel liderlik (Gelişim) arasında pozitif ilişki görülürken; başkalarına dayalı kontrol odağı, şansa dayalı kontrol odağı, kaçınan bağlanma, ikircikli bağlanma ve güvensiz bağlanma) arasında negatif korelasyon bulunmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin, bağlanma stilleri, liderlik stili ve kontrol odağını kapsayan değişkenler arasındaki regresyon ilişkilerine bakıldığında güvenli bağlanmanın dönüşümcü liderlik stili üzerinde anlamlı düzeyde yordayıcı bir etkisi bulunmaktadır. Güvensiz bağlanma, kontrol odağını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Kontrol odağı dönüşümsel liderlik stilini anlamlı bir şekilde yordarken; güvensiz bağlanma dönüşümsel liderliği anlamlı bir şekilde negatif yönde yordamaktadır. Kontrol odağı sürdürümcü liderliği pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Güvensiz bağlanma sürdürümcü liderliği pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Güvensiz bağlanmanın dönüşümcü liderlik stilinde güçlü bir etkisi olduğu görülmektedir. Regresyon ilişkilerinde en düşük yordayıcı etkinin güvensiz bağlanma ile kontrol odağı arasında olduğu görülmektedir. Güvenli bağlanma stilinin güvensiz bağlanma stiline göre daha güçlü yordayıcılık özelliği olduğu anlaşılmaktadır. Modelin uyum değerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Liderlik stilleri ile bağlanma stilleri arasında kontrol odağının aracılık etkisine bakıldığında; güvensiz bağlanma ile dönüşümcü liderlik stilleri arasında kontrol odağının dolaylı aracılık etkisi olduğu görülmektedir.

Öneriler

Okullar, vizyonu ve misyonuyla önemli, etkileşimi yoğun olan, bireylerin hayatlarına dokunan, yön veren, diğer kurumlardan daha farklı bir dinamiğe sahip olan, canlı, karmaşık yapılardır. Makro ve mikro sistemin bir birleşimidir. Bu kurumlar, ailelerin, öğretmenlerin, eğitim politikalarının birer yansımasıdır. Bu yüzden bu özel çevrelerin en önemli unsurları olan ve aslında yürütücüsü olan öğretmen ve yöneticileri iyi tanımak gerekir. Çünkü yapılan çalışmalar gösteriyor ki; öğretmen ve yöneticinin davranışları, tutumları, duyguları, düşünceleri yani psikik faktörleri (benlik, psikolojik sağlamlık vb.) diğer bireyleri de etki alanına sokmaktadır.

Her eğitim-öğretim kademesi kendi içinde birçok kritik davranışı barındırmaktadır. Bu bağlamda ilkokullar, çocuğun akademik bir çevreye ilk kez girdiği, sosyal ve akademik benliğinin temellerinin atıldığı yerdir. Bundan dolayı, ailesinden ilk kez uzaklaşan çocuk, gelişim dönem özellikleri ile birlikte öğretmenine daha duyarlı ve yakın olmaktadır. Bu yüzden bu kurumlarda görev alacak olan yönetici ve öğretmenler, daha özenli bir şekilde seçilmeli, yönetici ve öğretmenlere belli zaman aralıkları içerisinde koruyucu ruh sağlığı kapsamında piko-eğitimler yapılmalı ve izlenmeli ve onların iç görülerinin geliştirilmesi için öz liderlik becerileri kazandırılmalıdır.

Öğretmen adaylarına ve yönetici seçimlerinde interaktif uygulamalar yapılmalıdır. İnteraktif uygulamalar profesyonel bir şekilde yapılandırılarak ölçülebilir nitelikte olmalıdır. Eğitim sistemimize baktığımızda merkezi sınav uygulamasından uzaklaşmaya çalışıldığı görülmektedir. Ancak; ölçme ve değerlendirme noktasında profesyonelce hazırlanılmış ve yapılandırılmış bir standart değerlendirmenin olmadığı gözlenmektedir.

21. yüzyıl bilgi toplumunun bireyleri olarak; daha etkin, yeniliklere açık olmalı, eleştirebilen, bilgi üreten kişiler olmalıyız. Bunlar belli kişilik özelliklerinin sağlanmasıyla oluşur. Bu yüzden; eğitim-öğretim sürecinde duyuşsal öğelere daha çok yer verilmelidir. Okullar sadece öğrencinin değil, öğretmen ve okul müdürünün de kendisinin keşfettiği yerler olmalıdır.

Araştırmada içerik olarak, gelişim ve büyüme ilkelerinden olan içten dışa doğru ilkesi göz önünde bulundurularak bireyin kişilik öğelerinin kurum içine etkisine bakılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda bu çalışmanın literatüre katkısı olacağı ön görülmektedir.

Bilgi toplumunun bir uzantısı olarak ve 2023 eğitim vizyonu kapsamında, okul yöneticisi, öğretmenlik kavramlarının sadece bilişsel yönü ile değil, duyuşsal yönleriyle de bütünsel bir şekilde araştırılmalı ve bütüncül bir yaklaşım benimsenmelidir. Öğretmen ve

yöneticilerin kurum içinde gösterdikleri davranışların temeli sorgulanmalı ve bu doğrultuda ortak ve sağlıklı bir yapılanmaya gidilmelidir. Çalışmalar, örgütsel davranışların temelini bilişsel ve duyuşsal süreçlerinin karşılıklı etkisinin olduğunu destekler niteliktedir. Bu bağlamda okullar, sadece akademik eğitimin verildiği yerler değil, eğitim uygulamaları ile sağlıklı ilişkiler kurdukları, güven duydukları çevreler olmalıdır. Bu çevreler, ancak sistemin de desteklediği sağlıklı kişilerce gerçekleşebilir.



Kaynakça

- Abbasi, T., Sharbaf, H. A. Ve Karshki, H. (2016). Relationship of attachment styles and emotional intelligence with marital satisfaction. *Iranian Journal Of Psychiatry And Behavioral Sciences*, 10(3), e2778.
- Açıkalın, Aytaç (1997). *Okul yöneticiliği: toplumsal, kurumsal ve teknik yönleriyle*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Adam M. Grant, Francesca Gino, David A. Hofmann (2011). Reversing the extraverted leadership advantage: the role of employee proactivity. *Academy Of Management Journal*, 54(3), 528–550.
- Affizal A. ve Rafidah, S. (2009). Teacher-student attachment and teachers' attitudes towards work. *Jurnal Pendidik Dan Pendidikan*, p. 24, 55–72.
- Ağırman, N., Ercoskun, B.M.H (2017). Sınıf öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ve öğretmen liderlik düzeylerinin değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 2147-7655.
- Ahioğlu, L. ve Oğuz, K. (2016). Family involvement at elementary school: a validity and reliability study. *Journal Of Human Sciences*, 13(3), 4135-4151.
- Ainsworth, M. (1991). *Attachments and other affectional bonds cross the life cycle*, [w]: *Attachment cross the life cycle*, red. CM Parkes, J. Stevenson-Hinde, P. Marris, London/New York.
- Ainsworth, M. D. S. (Ed.), (1983). *A sketch of a career. In a. N. O'connoll & n. F. Russo models of achievement: reflections of eminent women in psychology (pp. 200-219)*. New York: Columbia University Pressplate, 1966.
- Akat, İ., Budak G. ve Budak G. (2002). *İşletme yönetimi*, 4.B. Barış Yayınları - Fakülteler Kitabevi, İzmir.
- Akbulut, E. (2006). Müzik Eğitimi Anabilim Dalı Öğrencilerinin Denetim Odaklarına İlişkin Algıları. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(3).
- Akbulut, V. (2017). *Öğretmen liderlik stiline göre ortaokul öğrencilerinin beden eğitimi yatkınlıklarının incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Akçakaya (2010). *21. Yüzyılda yeni liderlik anlayışı*. Adalet Yayınevi.1.Baskı.
- Akkaya, R. (2015). *Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumunu arasındaki ilişkisi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adnan Menderes Üniversitesi. Aydın.

- Akkaya, R. ve Akyol, B. (2016). The relationship between teachers' locus of control and job satisfaction: a mixed method study. *International Online Journal Of Educational Sciences*, 8 (3).
- Akmaz, N. (2009). *Eğitim yöneticilerinin bağlanma stilleri ve sürekli öfke ve öfke ifade tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Aksoyalp, Y . (2013). 21. Yüzyılda Okul Yöneticisinin Niteliği: Öğretim Liderliği. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(20),140-150.
- Aktaş, M. ve Sargut, A. (2011). İzleyicilerin kültürel değerlerine göre liderliğe duyulan gereksinme nasıl farklılaşır? Kuramsal bir çerçeve. *Amme İdaresi Dergisi*, 44(4):145-163.
- Alkan S. (2015). *Aşkın kırk kuralı*. Yazar: Şemsi Tebrizi. Yayınevi: Az Kitap.
- Alkın, M. C. (2006). *Liderlik özellik ve davranışlarının belirlenmesi ve konuyla ilgili olarak yapılan bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Edirne.
- Allen, E. S. ve Rhoades, G. K. (2008). Not all affairs are created equal: emotional involvement with an extradyadic partner. *Journal Of Sex And Marital Therapy*, 34(1):51-65.
- Alp E.I. (1998). *A validation study of two attachment inventories with turkish young adults* (Unpublished master thesis). Boğaziçi University, Istanbul, Turkey.
- Altan A., Ünsar A. S, Oğuzhan A. (2016). Liderlik tarzlarının örgütsel sessizlik ve tükenmişlik düzeyi üzerine etkisi: bir alan araştırması, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2) , 507-538.
- Altın, A., Sanoğlu, A. ve Uslu, M. (2013). Comparison of locus of control for students at school of physical education and sports with regard to some variables. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 15 (1), 84-87.
- Altın, M. ve Saracaloğlu, A. S. (2019). The effect of Quantum learning model on foreign language speaking skills, speaking anxiety and self-efficacy of secondary school students. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 15(3), 1083-1104.
- Amabile, T.M. (1996). *Creativity and innovation in organizations*. Harvard Business School Background Note 396-239.

- Antalyalı, Ö. L., Dumlupınar, M. ve Özkul, A. S. (2019). Yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4):1679-1702.
- Arbona, C, Power Tg.(2003). Parental attachment and self- esteem and antisocial behaviors among african american, european american and mexican american adolescents. *Journal Of Counseling Psychology*, 50(1), 40- 51.
- Archer, J. ,Lloyd B.(1985). *Sex and gender*. Cambridge University Press, New York.
- Arıca, Osman Tolga (1995). *Üniversite öğrencilerinde saldırganlık, benlik saygısı ve denetim odağı ilişkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, A. (2008). *Web destekli öğretimin ve öğretimsel materyal kullanımının öğrencilerin matematik kaygısına, tutumuna ve başarısına etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, H. ve Uslu, B. (2014). The relationship between learning styles and leadership orientations of pre-service teachers. *Education And Science*, 39(173), 340-353.
- Aslan, Ş. (2013). *Liderlik kuramları*, Konya: Eğitim.
- Aslanargun, E. (2007). Modern Eğitim Yönetimi Anlayışına Yönelik Eleştiriler Ve Post modern Eğitim Yönetimi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 13, Sayı 2.
- Ata, S. (2014). Okul Öncesi Öğretmenlerde Bağlanma ve Sınıf Yönetimi Profillerinin Anne Bağlanması ve Çocuk Yetiştirme Tutumlarıyla İlişkilerinin İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 15(3), 820-837.
- Avcı, Ö. ve Yaşar, Y. (2016). Bir kamu kuruluşunda çalışanların liderlik algıları: olgu bilimsel bir yaklaşım. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 11(1), 187-205.
- Aydın, Ayhan ve Sarıer, Yılmaz& Uysal, Şengül. (2013). The effect of school principals' leadership styles on teachers' organizational commitment and job satisfaction. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(2):806-811.
- Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri* (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Babaoğlan, E., Nalbant, A., Çelik, E. (2017). Okul başarısına okul yöneticisinin etkisine ilişkin öğretmen görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 0(43) , 93-109.

- Baer, M. ve Frese, M. (2003). Innovation is not enough: climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal Of Organizational Behavior*, 24(1), 45 - 68.
- Bağlum, K. O. (2000). *Eğitim yöneticilerinde sorun çözme ve denetim odağı ilişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bakan, İ ve Doğan, İ. (2012). Hizmetkâr liderlik. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (2), 1-12.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik türleri ve güç kaynaklarına ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması: eğitim kurumu yöneticilerinin algularına dayalı bir alan araştırması, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (19), S. 73-84.
- Bakan, İ., Erşahan, B., Büyükbeşe, T., Doğan, İ. F. ve Kefe, İ. (2015). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, Cilt: 0, Sayı: 14,201-222.
- Baker Sh, Et Al. (1997). Alanine-scanning mutagenesis of protein phosphatase type 1 in the yeast *saccharomyces cerevisiae*. *Genetics*, 145(3):615-26.
- Balan, R., Dobrea, A. & Balazsi, R. (2018). Endirekt effects of parental and peer attachment on bulayın and victimization among adolescents: the role of negative automatic thoughts. *Aggressive Behavior*, 44 (6) Hoboken: Wiley, 561-570.
- Balcı, İ. (2001). *İlköğretim okulu yöneticilerinin duygusal zekâ becerilerini kullanabilme düzeyleri konusunda yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (1993) *.Etkili okul -kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara: Erek Ofset.
- Balyer, A. (2012). Çağdaş Okul Müdürlerinin Değişen Rollerini. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 75-93.
- Balyer, A. ve Gündüz, Y. (2013). Öğretim lideri olarak okul müdürlerinin öğrencilerin akademik başarısı üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(29), 107-128.
- Bărbîntă, A. Dan, I. S. & Mureşan, C. (2017). Bernard bass - fondator al teoriei leadershipului transformaţional. *Review Of Management & Economic Engineering*, 16 (4), 758–762.
- Barnett, W. & T. Hustedt, J. (2003). Preschool: the most important grade. *Educational Leadership*, 13(2), 75-93.

- Bartholomew, K. & Horowitz, L. (1991). Attachment styles among adults: a test of a four category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, s.227.
- Bartholomew, K. (1990). Avoidance Of Intimacy: An Attachment Perspective. *Journal Of Social And Personal Relationships*, 7, 147- 178.
- Bartholomew, K. Ve Horowitz, L. (1991). Attachment styles among young adults: a test of a four category model. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 61, 226-241.
- Basım H. N. Erkenekli M, Şeşen H. (2010). Birey davranışındaki kontrol odağının rol çatışması ve rol belirsizliği algısı ile ilişkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(1):145-165.
- Basran, J. Pires, C. Matos, M. McEwan, K. & Gilbert, P. (2018). Styles of leadership, fears of compassion, and competing to avoid inferiority. *Frontiers in psychology*, 9.
- Bass, B. M. & Avolio J. B. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 3(9), 112-121.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional To Transformational Leadership Learning To Share The Vision. *Organizational Dynamics*, 18, 19-32.143.
- Bass, B. M. (1997). The Ethics Of Transformational Leadership. In Kellogg Leadership Studies Project, Transformational Leadership Working Paper. *The James Macgregor Burns Academy Of Leadership*. [Http://www.Academy.Umd.Edu/Resources/Academypublications](http://www.Academy.Umd.Edu/Resources/Academypublications)
- Bass, Bernard M. (1985). Leadership: Good, Better, Best, *Organizational Dynamics*, 13(3), 26-40.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*, 3. Basım, Mart, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başaran, S. ve Duygulu, S. (2014). Hemşirelikte güç kavramının analizi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 3(6), 62-73.
- Baykal, Ü. Altuntaş, S. ve Seren, Ş. (2006). Yönetici hemşirelerin örgütsel bağlılık ile kişisel ve mesleki durum değişkenleri, liderlik tarzları ve denetim odağı arasındaki ilişkinin belirlenmesi. Sur, H. Yarar, O. (Ed.). *IV. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Bilimsel Kitabı*. 94–101.
- Bayrak, S. (2000). Yönetimde Bir İhmal Konusu Olarak Güç Ve Güç Yönetimi-I, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi*, Cilt 5, Sayı 2, ss.21-34.

- Beatson J. Taryan S.(2003). Predisposition To Depression: The Role Of Attachment.. *Australian And New Zealand Journal Of Psychiatry*, 37, 219-232.
- Bektaş, Ç. (2016). Liderlik Yaklaşımları Ve Modern Liderden Beklentiler. *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (8), 43-53.
- Bektaş, Ç. (2016). Liderlik Yaklaşımları Ve Modern Liderden Beklentiler. *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (9), 43-53.
- Bennis, W. (1989), Managing The Dream: Leadership In The 21st Century. *Journal Of Organizational Change Management*, Vol.2,No.1,Pp.6-10.
- Berry K, Barrowclough C, Wearden A (2008).” Attachment theory: a framework for understanding symptoms and interpersonal relationships in psychosis.”. *Behav Res Ther*.Dec;46(12):1275-82. Doi: 10.1016.
- Berson, Yair & Dan, Orrie & J Yammarino, Francis. (2006). Attachment style and individual differences in leadership perceptions and emergence.*The Journal Of Social Psychology*. 146. 165-82. 10.3200/Socp.146.2.165-182.
- Besler,S. (2004). *İşletmelerde stratejik liderlik*. İstanbul: Beta.
- Beştav, F. G. (2007). Romantik ilişki doyumu ile cinsiyet, bağlanma stilleri, rasyonel olmayan inançlar ve aşka ilişkin tutumlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Beytekin, O. F. & Kadı, A. (2015). Öğretmen adaylarının kontrol odağı inançları ve eğitim felsefeleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 5(1), 1-8.
- Bildik T, Özbaran B.(2006). Bağlanmanın nörobiyolojisi. *Çocuk Ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*,13(3),137-144.
- Binghamton (2006). *Impact of Substance Abuse on Children and Families: Research and Practice Implications*, by Shulamith Lala Ashenberg Straussner and Christine Huff Fewell (Eds.). NY: Haworth Press, ISBN: 078903344-4.
- Bowlby J.(1969). *Attachment and loss: Vol.1*. Attachment. New York: Basic Books. Archer.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss*. Vol. 2: Separation. New York: Basic Books Inc.
- Bowlby, J. (1980). *Attachment and loss*. Volume 3 (Chapter 4, Pp. 4-, -)
- Bowlby, J. (1988). *A secure base: parent-child attachment and healthy human development*. New York: Basic Books.

- Bozkurt, N. Serin, O. ve Emran, B. (2004). İlköğretim birinci kademe öğretmenlerinin problem çözme becerileri, iletişim becerileri ve denetim odağı düzeylerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *XII. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri., Cilt II.*
- Brandmo, C. (2016). Revisiting Instructional And Transformational Leadership: The Contemporary Norwegian Context Of School Leadership. *Journal Of Educational Administration, 54(1), 92-110.*
- Brattesani, K. A. Weinstein, R. S. & Marshall, H. H. (1984). Student perceptions of differential teacher treatment as moderators of teacher expectation effects. *Journal Of Educational Psychology, 76(2), 236-247.* [Http://Dx.Doi.Org/10.1037/0022-0663.76.2.236199](http://dx.doi.org/10.1037/0022-0663.76.2.236199).
- Bretherton, I. (1990). Communication Patterns, Internal Working Models, And The Intergenerational Transmission Of Attachment Relationships. *Infant Mental Health Journal, 11(3), 237-252.*
- Bretherton, I. (1992). The Origins Of Attachment Theory: John Bowlby And Mary Ainsworth. *Developmental Psychology, Vol. 28, Pp. 759-775.*
- Brooten, D. Gennaro, S. Brown, L. P. Butts, P. Gibbons, A. L. Bakewell-Sachs, S. & Kumar, S. P. (1988). Anxiety, depression, and hostility in mothers of preterm infants. *Nursing Research, 37(4):213-216.*
- Brown, W. B. & Moberg, D. J. (1980). *Organization theory and management: a macro approach.* New York: Wiley.
- Bruce J. Avoliot, William L. Gardner (2005). Authentic leadership development: getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly, 16 (2005) 315-338.*
- Bulut, Y. ve Bakan, İ. (2002). Yöneticilerin eğitimi: kahramanmaraş'taki yöneticiler üzerine bir uygulama. *Amme İdaresi Dergisi, 35(2), 93-117.*
- Burhan Aykaç, Şenol Durgun, Hüseyin Yayman (Eds.), Türkiye'de Kamu (Eds.), *Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar.* Ankara: Seçkin Yayıncılık, 389-417.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership.* New York: Harper And Row.
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış.* Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. ve Diğerleri (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri.* Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Caldwell, R. & Wiebe, R. & Cleveland, H.. (2006). The influence of future certainty and contextual factors on delinquent behavior and school adjustment among african american adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*. 35. 587-598. 10.1007/s10964-006-9031-z.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve denetim odağı ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Canbolat, S. G. (2016). *Yöneticilerin liderlik tarzlarına ilişkin çalışan algıları, tedaş grup şirketleri örneği (çorumgaz, sürmeligaz, kargaz)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Celep, C. (2004). *Dönüşümcü liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cemal, Ö. (2016). Argyris'in Olgunlaşma Teorisine Liderlikte Durumsallık Yaklaşımlarından Çözüm Arayışları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 5(8), 3085-3085.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 5(1). 73-112.
- Cerit, Y. (2009). The Effects Of Servant Leadership Behaviours Of School Principals On Teachers' Job Satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(5), 600-623.
- Černe, M. Batistič, S. & Kenda, R. (2018). Hr systems, attachment styles with leaders, and the creativity–innovation nexus. *Human Resource Management Review*, 28(3), 271-288.
- Černe, M. Dimovski, V. Marič, M. Penger, S. & Škerlavaj, M. (2014). Congruence of leader self-perceptions and follower perceptions of authentic leadership: understanding what authentic leadership is and how it enhances employees' job satisfaction. *Australian journal of management*, 39(3), 453-471.
- Ceylan, A. (1997). Liderliğe kuramsal yaklaşımlar. 21. *Yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Cilt: 2: 314-321.
- Ceylan, A. Ertürk, A. Mutlu, M. ve Palacı, M. (2001). Charismatic leadership and organizational commitment in public service organizations. *Boğaziçi Journal*, 15(2), 129-139.
- Chang Kh, Lu Fjh, Chyi, Hsu Yw, Chan Sw, Wang Etw (2017). Examining the stress-burnout relationship: the mediating role of negative thoughts. *Peerj.*, 19;5:E4181. Doi: 10.7717/Peerj.4181.

- Chaturvedi, R. D. (2015). Multiple Intelligence And Its Influence On Locus Of Control. *Journal Of Psychosocial Research*,10(2), 277-293.
- Chia-Huei Wu And K. Parker (2017).The role of leader support in facilitating proactive work behavior: a perspective from attachment theory. *Journal Of Management*, 43(4), 1025–1049.
- Choi, Jin & A. Anderson, Troy & Veillette, Anick. (2009). Contextual inhibitors of employee creativity in organizations:the insulating role of creative ability. *Group & Organization Management - Group Organ Management*,3(34).330-357.
- Cindy Hazan; Phillip R. Shaver (1994). Attachment as an organizational framework for research on close relationships. *Psychological Inquiry*, 5 (1), 1-22.
- Clark, M. S. & Aragón, O. R. (2013). Communal (And Other) Relationships: History, Theory Development, Recent Findings, And Future Directions. In J. A. Simpson & L. Campbell (Eds.), Oxford Library Of Psychology. *The oxford handbook of close relationships* (pp. 255-280). New York, Ny, Us: Oxford University Press.
- Cohen, J. & Cohen, P., West, S., Aiken, L., (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, London.
- Collins N. L, Cooper M. L, Albino A, Allard L. (2002). Psychosocial vulnerability from adolescence to adulthood: a prospective study of attachment style differences in relationship functioning and partner choice. *Journal Of Personality*;70(6): 965-1008.
- Collins N.L. ve Veread, S.J.(1990).adult attachment, working models, and relationship quality in datingcouples.*Journal Of Personality And Social Psychology*,58(4):644-663.
- Collins, N. L. & Feeney, B. C. (2004). Working models of attachment shape perceptions of social support: evidence from experimental and observational studies. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 87(3), 363-383. [Http://Dx.Doi.Org/10.1037/0022-3514.87.3.363](http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.87.3.363)185)
- Collins, Nancy L. And Feeney, Brooke C. (2004). Working models of attachment shape perceptions of social support: evidence from experimental and observational studies. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 87(3), 363–383.
- Collins, Nancy L. And Feeney, Brooke C. (2000). A safe haven: an attachment theory perspective on support seeking and care giving in intimate relationships. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 78(6), 1053-1073.

- Comstock, N. ve W.Salem (2016). Critical skills: leadership. *Academy Of Management Perspectives, Vol.30*, No. 1, 59–73. [Http://Dx.Doi.Org/10.5465/Amp.2015.0035](http://Dx.Doi.Org/10.5465/Amp.2015.0035).
- Cozzolino, L. (2016). *Terapi neden işe yarar*. İstanbul: Psikoterapi Enstitüsü Eğitim Yayınları. Masterson.
- Craig L. Pearce Ve Henry P. Sims Jr (2002). Vertical versus shared leadership as predictors of the effectiveness of change management teams: an examination of aversive, directive, transactional, transformational, and empowering leader behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, And Practice, Vol. 6*, No. 2, 172–197.
- Crittenden, P. M. (1985). Social Networks, Quality Of Child Rearing And Child Development. *Child Development, 56(5)* 1299–1313. 10.1177/1548051809350894.
- Crowell J.ve Feldman S. (1988). Mothers' internal models of relationships and children's behavioral and developmental status: a study of mother-child interaction. *Child Development, 59(5)*, 1273-85.
- Çakı, C. (2018) Adolf Hitler'in kült lider inşasında kullanılan propaganda posterlerinin göstergebilimsel analizi. *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi, 3(6)*: 24-38.
- Çakınberk A. ve Demirel E. T. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: sağlık çalışanları örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24 (2)*, 103-119.
- Çelebi, G. Y. ve Odacı, H. (2018). Bağlanma stilleri, ilişkilere ilişkin bilişsel çarpıtmalar, kişilerarası ilişki tarzları ve kişilik özelliklerinin evlilik uyumunu yordamadaki rolünün incelenmesi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 0(40)*, 89-120.
- Çelik V. (2013). *Eğitimsel Liderlik*. Pegem Akademi. Ankara ISBN 978-975-680-230-4.
- Çelik, V. (2004). *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çetiner, A. (2008). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri* (Burdur ili örneği) (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Çetinkanat, C. ve Sağnak, M. (2016). Eğitim müfettişlerinin tercih ettikleri denetim stillerinin kontrol odağına göre karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 43*, 33-42.
- Çırakoğlu, O. C. Ve Tezer, E. (2010). Kontrol odağı ve eleştirel düşünmenin üniversite öğrencilerinin ilişki doyumsuzluklarına verdikleri tepkiler üzerindeki yordayıcı rolü. *Türk Psikoloji Yazıları, 13 (26)*, 29-41.

- Çoğaltay, N. & Karadağ, E. & Öztekin B., Özge. (2014). Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi: bir meta-analiz çalışması. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20. 10.14527/Kuzey.2014.019.
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: spss ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Daft, R. (2010). *Yeni yönetim çağı*. 9. Baskı, Uluslararası Baskı, Cengage Learning, Boston.
- Dağ, İ. (1992). Kontrol Odağı, Öğrenilmiş Güçlülük Ve Psikopatoloji İlişkileri. *Psikoloji Dergisi*, 7 (27), 1-9.
- David P. Lepak And Scott A. Snell (1999). The human resource architecture: toward a theory of human capital allocation and development. *The Academy Of Management Review*, 24(1), 31-48.
- Davidovitz, R. & Mikulincer, M. & Shaver, P. & Izsak, R. & Popper, M. (2007). Leaders as attachment figures: leaders' attachment orientations predict leadership-related mental representations and followers' performance and mental health. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 93(4), 632-50.
- De Hoogh, A. H. B. Den Hartog, D. N. & Koopman, P. L. (2005). Linking the five-factors of personality to charismatic and transactional leadership; perceived dynamic work environment as a moderator. *Journal Of Organizational Behavior*, 26, 839-865. <https://doi.org/10.1002/job.344>.
- Decety J, Cacioppo J. T. (2011). *The oxford handbook of social neuroscience*. New York, Oxford University Press.
- Demeško, N. (2017). *Effects of transformational and transactional leadership styles on innovative work behavior: the role of employee 's locus of control* (Unpublished master's thesis). ISM University Of Management And Economics, Vilnius, Lithuania.
- Demirdağ, M. F. (2017). Bağlanma Teorisi'nin Kökenleri: John Bowlby Ve Mary Ainsworth. *Düzce Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 76-90.
- Demirkan, S. (2006). *Özel sektördeki yöneticilerin ve çalışanların bağlanma stilleri, kontrol odağı, iş doyumunu ve beş faktör kişilik özelliklerinin araştırılması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Ankara.

- Demirtaş, H., Güneş, H.(2002). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Detelin S. Elenkov And Ivan M. Manev (2009). Senior expatriate leadership's effects on innovation and the role of cultural intelligence. *Journal Of World Business, Vol. 44, Issue 4, 357-369*.
- Di Stefano, D.İ., Lorito, G., Scrima, L., Guarnaccia, F., C. Scrima, F. & Lorito, L. (2015). The impact of adult attachment style on organizational commitment and adult attachment in the workplace. *Personality And Individual Differences, 86, 432-437.138*.
- Dibekoğlu, Z. (2006). *Okul yöneticilerinde denetim odağı ve denetim odağının tükenmişlik düzeyine etkileri* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dil, S. ve Bulaktekin, Ö. (2011). Hemşirelik öğrencilerinde akademik başarı düzeyi ile aile işlevselliği ve kontrol odağı arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, 2 (1), 17-24*.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Dilmaç, B.,Hamarta,E. ve Arslan, C. (2009). Analysing the trait anxiety and locus of control of undergraduates in terms of attachment styles. *Educational Sciences: Theory And Practice.9 (1), 143-159*.
- Doğan, K. (2017). Post modern Kamu Yönetiminin Kuramsal Temelleri Çerçevesinde Yönetişim Yaklaşımı: Literatür Taraması. *Ömer Halis Demir Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 (1), 27-45*. Doi: 10.25287/Ohuibf.297170
- Doksat ve Çiftçi (2016). Attachment and outcomes in life. *Archives Medical Review Journal , 25(4):489-501* Doi:10.17827/Aktd.253561
- Domjan, M. (2004). *Koşullanma ve öğrenmenin temelleri*, çev: Çetinkaya, Hakan, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- Dönmez, S. ve Toker, Y. (2017). Construction of a likert-type transformational leadership scale. *Dil Ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, Cilt: 57, Sayı: 2 S: 753-775*.

- Durna, U. & Şentürk, A. G. F. K. (2012). Üniversite öğrencilerinin sosyal faaliyetlerinin denetim odağı düzeyi açısından incelenmesi: bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 187-202.
- Edmonds, R. (1979) . Effective Schools for the Urban Poor. *Educational leadership*, v.37 ,n, p15-18, 20-24.
- Efiliti, E. (2006). *Orta öğretim kurumlarında okuyan öğrencilerin saldırganlık, denetim odağı ve kişilik özelliklerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Efiliti, E.& Hiperlink (Firm). (2010). *Ortaöğretim kurumlarında okuyan öğrencilerin saldırganlık, denetim odağı ve kişilik özelliklerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. (Vol. 1.Bs). Konya: Hiperlink.
- Sher-Censor, E., Nahamias-Zlotolov, A., & Dolev, S. (2019). Special Education Teachers' Narratives and Attachment Style: Associations with Classroom Emotional Support. *Journal of Child and Family Studies*, 1-11.
- Eğriboyun, D. (2015). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Liderlik Uygulamaları Ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (14)1, 241-275.
- Eldad, R. ve Benavov, J. (2018). Adult attachment and perceived parental style may shape leadership behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, 39 (2), 261-275.
- Elizabeth A. Neustadta, Tomas Chamorro-Premuzicb And Adrian Furnhama (2011). Attachment at work and performance. *Attachment & Human Development*, 13(5), 471-488.
- Elmore, P. B. & Lapointe, K. A. (1975). Effect of teacher sex, student sex, and teacher warmth on the evaluation of college instructors. *Journal Of Educational Psychology*, 67(3), 368-374. [Http://Dx.Doi.Org/10.1037/H0076608195](http://dx.doi.org/10.1037/H0076608195)
- Ensley, M. D. Hmieleski, K. M. & Pearce, C. L. (2006). The importance of vertical and shared leadership within new venture top management teams: implications for the performance of startups. *The Leadership Quarterly*,17(3),217-231.
- Eraslan, L. (2003). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

- Ercan, Ü., Sığırı, Ü. (2015). Kültürel Değerlerin Liderlik Özelliklerine Etkisi: Türk Ve Amerikalı Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*. Cilt: 48(3), 95-126.
- Erçetin, Ş. (1998). *Lider sarmalında vizyon*. Ankara: Önder Matbaacılık Ltd. Şti. İçinde, L.G.
- Erdoğan, S.(2007). *Evlilik uyumu ile psikiyatrik rahatsızlıklar, bağlanma stilleri ve mizaç ve karakter özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Kitabı*. Sayfa,437.(45).
- Ergin, B., Dağ, İ. (2013). Kişilerarası problem çözme davranışları, yetişkinlerdeki bağlanma yönelimleri ve psikolojik belirtiler arasındaki ilişkiler. *Anatolian Journal Of Psychiatry*, 14:36-45.
- Erkmen, N. Ve Çetin, M. Ç. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin denetim odağının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 211-223.
- Erözkan, A. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Bağlanma Stilleri ve Karar Stratejileri, *Uluslar Arası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 60-74.
- Erwin, D. H. (1993). *The Great Paleozoic Crisis: Life And Death In The Permian*. Columbia University Press.
- Eryılmaz, F. (2006). *Endüstri meslek lisesi okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma düzeyleri (Ankara ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erzi, S. (2012). *Kız üniversite öğrencilerinin yeme tutumları ile yetişkin bağlanma stilleri ve stresle başa çıkma yollarının ilişkisi*. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim dalı, Klinik Psikoloji Programı, İstanbul.
- Eşki Uğuz, H, Saygılı, R. (2016). Küresel dünyada ulus devlet. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (32), 127-147.
- Fay L. Huntley, Emma J., Helen C. Wakeling (2012). Validation of an adaptation of levenson's locus of control scale with adult male incarcerated sexual offenders. *Sexual Abuse: A Journal Of Research And Treatment*. 24(1),46–63.
- Fenichel, O. (1974). *Nevrozların psikoanalitik teorisi*, Çev. Tuncer, Selçuk, Ege Üniversitesi Matbaası, İzmir.

- Fisher, D. L. & Cresswell, J. (1999). Relationships between the principal's interpersonal behaviour and the school environment. *International Studies In Educational Administration*, 27(1), 29–44.
- Fraley, R. C. Shaver, P. R. (2000). Adult romantic attachment: theoretical developments, emerging controversies and unanswered questions. *Review Of General Psychology*, 4, 132-154.
- Fraley, R. C. ve Shaver, P. R. (1999). *Measurement of individual differences in adolescent and adult attachment*. In J. Cassidy & P. R. Shaver (Eds.), *Handbook Of Attachment* (Pp. 434–465). New York: Guilford Press.
- Fullan, M. (2002). The Change Leader. *Educational Leadership*, 59 (8), 16-20.
- Gander , M. & Gardner, H. W. (1995). *Çocuk ergen gelişimi*. İmge Yayınları.
- Gardner, W. L. Lowe, K. B. Moss, T. W. Mahoney, K. T. & Coglisier, C. C. (2010). Scholarly leadership of the study of leadership: a review of the leadership quarterly's second decade. *The Leadership Quarterly*, 21(6),922-958.
- Garipağaoğlu, B. Ç. Güloğlu, B. (2015). Öğretmen adaylarında öz liderlik becerilerinin yordayıcısı olarak öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 147-162.
- Geddes, H. (2006). *Attachment in the classroom: the links between children's early experience, emotional well-being and performance in school*. Worth Pub.
- Ghazala, N., Awan, R. U. N. & Noshaba, A., A. (2015). Pakistan relationship between leadership styles of school heads and their teachers' job satisfaction as moderated by locus of control and task structure. *Journal Of Educational Research*, 18(2), 2.
- Gogo, Julius O.(2019). Influence Of Principals' Leadership Styles On Students' Academic Performance In Secondary Schools In Awendo Sub-County, Kenya Oyugi, Millicent; *African Educational Research Journal*, 7(1), 22-28.
- Goleman, D. (2000). Leadership That Gets Results. *Harvard Business Review*, 78-90.
- Golzar, F.A. (2006). *İlköğretim 5. Sınıf öğrencilerine yönelik sorumluluk ölçeğinin geliştirilmesi ve sorumluluk düzeylerinin cinsiyet, denetim odağı ve akademik başarıya göre incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- Gooden W., Leung C, Hindman D. (2000). Adult attachment and psychotherapy. *Journal Of Psychology And Christianity*, 19(3): 275-282.

- Gökçakan, Z. ve Yanılmaz, B. (1998). Öğretmen adaylarında denetim odağı ve stresle başa çıkma tarzları. *VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 9-11 Eylül 1998.
- Gökler, R., Kalafat, S., Koçak, R., Yazar, O. Z., & Türkoğlu, E. (2012). Üniversite öğrencilerinin yabancı dil dersine karşı tutumları ile kontrol odağı durumları arasındaki ilişkinin farklı değişkenler bakımından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2, 247-265.
- Greenberg, M. S. & Beck, A. T. (1990). *Cognitive approaches to psychotherapy: theory and therapy*. In R. Plutchik & H. Kellerman (Eds.), *Emotion And Psychopathology: Vol. 5* (Pp. 177-194). San Diego: Academic Press.
- Gül H. (2003). *Karizmatik liderlik ve örgütsel bağlılık üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gebze İleri Teknolojisi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gülbahçe, A., Çetinkaya, S. K., & Özkurt, S. (2016). Üstün yetenekli çocukların bağlanma biçimleri ve liderlik becerileri arasındaki ilişkilerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *HAYEF Journal of Education*, 13(1), 73-84.
- Güler, D., Çakır, G. (2013). Examining Predictors Of Test Anxiety Levels Among 12th Grade High School Students. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (39), 82-94.
- Güllü, E. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre ilköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gülşen, C., & Demir, M. (2017). İlk ve ortaokul yöneticilerinin çoklu zeka alanları ile liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Trakya University Journal of Social Science*, 19(2), 52-89.
- Gülüm, İ. ve Dağ, İ. (2014). Yetişkin bağlanma örüntüleri ile psikopatoloji belirtileri arasındaki ilişkide bilişsel özelliklerin aracı rolü: kontrol odağı ve tekrarlayıcı düşünme. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 25(4):244-52.
- Güngör, A. A. (2018). *Etkili okul özelliklerinin dönüşümsel liderlik ve öğretmen bağlılığıyla ilişkisi*. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Güngör, D. (2000). *Bağlanma Stillerinin Ve Zihinsel Modellerin Kuşaklararası Aktarımında Ana Babalık Stillerinin Rolü* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Gürsun, Y. (2007). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan öğretimsel liderlik rolleri ile iletişim tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Hallinger, P. & Murphy, J. (1986). The social context of effective schools. *American Journal Of Education*, 94 (3), 328-355.
- Hallinger, Philip & Bridges, Edwin. (1997). Problem-based leadership development: preparing educational leaders for changing times. *Journal of School Leadership*. 7,592-608. 10.1177/105268469700700603
- Hamedoğlu, M. A. Kantor, J. & Gülay, E. (2012). The effect of locus of control and culture on leader preferences. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(2), 319-324.
- Hardman, B. K. (2011). *Teacher's perception of their principal's leadership style and the effects on student achievement in improving and non-improving schools* (Unpublished doctoral dissertation). University Of South Florida, United States.
- Harms, P. D. & Credé, M. (2010). Emotional intelligence and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 17(1), 5–17. <https://doi.org/10.1177/1548051809350894>
- Hawkins Ac, Howard Ra, Oyebode Jr (2007). Stress and coping in hospice nursing staff. The impact of attachment styles. *Psychooncology*, 16(6):563-72.
- Haye, M. K. Susan M. Swearer, Kelly Brey Love, Rhonda K. & Turner, (2003). Examining Locus Of Control And Agression Along The Bully/Victim Continuum. *American Psychological Association*, Toronto, Canada.
- Hazan, C. Shaver, P. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 52, 511–524.
- Hazan, C. Shaver, P. R(1994). Attachment as an organizational framework for research on close relationships. *Psychological Inquiry*, 5, 1-22.
- Heinicke, C. M. & Westheimer, I. (1966). *Brief separations*. New York: International Universities Press. Crowell, J. A.
- Hellriegel, Susan E. Jackson, John W. Slocum, Jr. Hellriegel, Don, (Author.) (2008). *Managing: A Competency-Based Approach*. English, Book, Illustrated Edition: Mason, Oh: Thomson/South-Western.

- Hersey, P. & Keilty, J. W. (1980). One on one od communications skills. *Training and development Journal*, 34(4), 56-60.
- Hildisch, A. K. Froese, F. J. & Pak, Y. S. (2015). Employee responses to a cross-border acquisition in south korea: the role of social support from diferent hierarchical levels. *Asian Business & Management*, 14(4), 327–347.
- Hinojosa, A. S. McCauley, K. D. Randolph-Seng, B. & Gardner, W. L. (2014). Leader and follower attachment styles: implications for authentic leader–follower relationships. *The Leadership Quarterly*, 25(3), 595-610.
- Hiriyappa, B. (2009). *Organizational Behavior*, New Age International, Delphi.
- Hoffi-Hofstetter, H. & Mannheim, B. (1999). Managers' coping resources, perceived organizational patterns, and responses during organizational recovery from decline. *Journal Of Organizational Behavior*, 20(5), 665-685. [Http://Dx.Doi.Org/10.1002/\(Sici\)1099-1379\(199909\)20:5<665:Aid Job920>3.0.Co;2-V](http://Dx.Doi.Org/10.1002/(Sici)1099-1379(199909)20:5<665:Aid Job920>3.0.Co;2-V).
- Hofstede, G. H. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Thousand Oaks, Ca: Sage Publications.
- Hong, G. & Kim, E. (2017). Overcoming country-of-origin image constraints on hiring: the moderating role of csr. *Asian Business & Management*, 16(4–5), 253–271.
- Hong, Gahye & Cho, Youngsam & Froese, Fabian & Shin, Mannsoo. (2016). The effect of leadership styles, rank, and seniority on affective organizational commitment: A comparative study of US and Korean employees. *Cross Cultural & Strategic Management*. 23, 340-362. 10.1108/CCSM-03-2014-0034.
- Houghton, Jeffery & L. Jinkerson, Darryl. (2007). Constructive thought strategies and job satisfaction: a preliminary examination. *Journal of Bussines Psychology*, 22, 45-53. 10.1007/S10869-007-9046-9.
- Howell, J. M. & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: key predictors of consolidated-business-unit performance. *Journal Of Applied Psychology*, 78(6), 891-902. [Http://Dx.Doi.Org/10.1037/0021-9010.78.6.891](http://Dx.Doi.Org/10.1037/0021-9010.78.6.891)).
- Hoy, W. K. Miskel, C. G. ve Turan, S. (2010). *Educational administration: eğitim yönetimi; teori, araştırma ve uygulama*; Nobel Yayın Dağıtım. .

- Hsin-Hui Sunny & Parsa, H & Chen, Chi-Ting & Hu, Hsin. (2016). Factors affecting employee willingness to report customer feedback. *The Service Industries Journal*. 36. 1-16. 10.1080/02642069.2016.1138471.
- <http://www.hurriyet.com.tr/seyahat/galeri-tuyleri-diken-diken-eden-en-ilginc-8-kabile-gelenegi-40702937/14 SF.22>
- Hui, C.H. W.C.K., Chiu, P.L.H., Yu, K. Cheng, H.H.M. Tse, (2007). The effects of service climate and the effective leadership behaviour of supervisors on frontline employee service quality: a multi-level analysis. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 80 (1), 151–172.
- Hunt, E. K. (2017). Humane Orientation As A Moral Construct In Ethical Leadership Theories: A Comparative Analysis Of Transformational, Servant, And Authentic Leadership In The United States, Mexico, And China. *International Journal On Leadership*, 5(2), 80-85.
- Huo-Pin Shen (2014). The Relationship Among Principals' Service Leadership, Teachers' Positive Emotions, Work Stress, And School Life Adjustment In Junior High Schools. *Bulletin Of Educational Research*, 60(3), 35-74.
- Yılmaz, H. (2016). İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Liderlik Tarzı, Yaratıcı Problem Çözme Kapasitesi Ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Ampirik Bir Çalışma, *Business And Management Studies: An International Journal*, 4(3), 291-315.
- Immegart, L. G. (1988). *Leadership And Leader And Leader Behavior*. Handbook Of Research On Educational Administration. (Eds: Norman, J. Boyan). Longman, New York & London.
- Ireland, R. D., Hitt, M. A. (1999). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Perspectives*, 13 (1), p. 43-57.
- İhtiyaroğlu, N. & Demir, E. (2015). Farklı denetim odağına sahip öğretmenlerin etkililik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 45-55.
- İlgar, L. (2000). *Eğitim yönetimi, okul yönetimi, sınıf yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- İmamoğlu S. (2003). *Öğretmen adaylarının öfke ve öfke ifade tarzları ile bağlanma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- İzğören, A., Ş. (2019). Masallarda bir peri çıkar karşımıza gerçek hayatta öğretmen. Elma Yayınevi, ISBN: 9786059367417
- Jackson, T. A., Meyer, J. P. & Wang, X.-H. (2013). Leadership, commitment, and culture: a meta analysis. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 84–106.
- Jankowska, A. M. Lewandowska-Walter, A. Chalupa, A. A. Jonak, J. Duszynski, R. & Mazurkiewicz, N. (2015, March). Understanding the relationships between attachment styles, locus of control, school maladaptation, and depression symptoms among students in foster care. *In School Psychology Forum*, 9. 44-58.
- Jia, J. Yan, J. Cai, Y. & Liu, Y. (2018). Paradoxical leadership incongruence and chinese individuals' followership behaviors: moderation effects of hierarchical culture and perceived strength of human resource management system. *Asian Business & Management*, 17(5), 313–338.
- Hwang, J. (2019). Relationships Among Locus Of Control, Learned Helpless, And Mathematical Literacy In Pisa 2012: Focus On Korea And Finland. *Large-Scale Assessments In Education*, 7:4 <https://doi.org/10.1186/s40536-019-0072-7>
- Bowlby, J. (1988). *A secure base parent-child attachment and healthy human development*. Basic Books A Member Of The Perseus Books Group.
- Johnstone, M. & Feeney, J. A. (2015). Individual differences in responses to workplace stress: the contribution of attachment theory. *Journal Of Applied Social Psychology*, 45(7), 412-424.
- Judge, T. & Piccolo, R. (2004). transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity, *Journal Of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- Hsia, J. W. & Tseng, A. H. (2015). Exploring the relationships among locus of control, work enthusiasm, leader-member exchange, organizational commitment, job involvement, and organizational citizenship behavior of high-tech employees in taiwan. *Universal Journal Of Management*, 3(11), 463 - 469 Doi: 10.13189/Ujm.2015.031105
- Kabasakal, Z. ve Erdem, Ş. (2015). Üniversite öğrencilerinde çocukluk dönemi istismar yaşantıları ve psikolojik iyi olma. *Eğitim Ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 14-23.
- Konstantinos, K. & Athanasiadou, M. & Dimou, N. (2014). Leaders' and subordinates' attachment orientations, emotion regulation capabilities and affect at work: a multilevel analysis. *The Leadership Quarterly*, 25, 512–527.

- Kahya, C. (2015). The Relationship Between Locus Of Control And Organizational Silence: A Study On The Turkish Academicians. *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 6(19), 1-18.
- Karabacak, A, Demir, M. (2017). Özerklik, bağlanma stilleri, bilinçli farkındalık ve duygu düzenleme arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (23), 271-291. Retrieved From [Http://Dergipark.Org.Tr/Befdergi/Issue/30012/323202](http://Dergipark.Org.Tr/Befdergi/Issue/30012/323202)
- Karabulut, N. ve Balcı, A. (2017). School administrators' resilience level and its relation with locus of control. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 196-214.
- Karadağ, E. Bektaş, F. Çoğaltay, N. and Yalçın, M. (2015). The efekt of educational leadership on students' achievement: a meta-analysis study. *Asia Pasific Education Review*, 16(1), 79-93.
- Karami J, Yazdanbakhsh K, Karimi P. (2017). Investigating the mediating role of attachment styles in explaining the relationship between temperament, character dimensions and somatization disorders among female teachers in Kermanshah. *Jorjani Biomedicine Journal*. 5(1), 65-53.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karen, R. (1998). Becoming attached. *Oxford University Press*, New York, 6(17), 24, 41, 43, 94, 107.
- Karip, E. (2004). *Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi ile ilgili politikalar ve uygulamalar*. Özel Okullar ve Eğitim Yönetimi Sempozyumu, 25-27.
- Kark, Ronit & Carmeli, Abraham. (2009). Alive and creating: the mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement. *Journal Of Organizational Behavior*, 30(9),785 - 804. 10.1002/Job.571. 158)
- Kasapoğlu H. Ve Çalık T. (2017). Okul yöneticilerinin yönetsel etkililiklerinin bir yordayıcısı olarak kendini geliştirme. *Elementary Education Online*,16(3), 1079-1091.
- Keklik, İ. (2011). Relationships Of Attachment Styles And Gender, Personal Meaning, Depressiveness And Trait Anxiety Among College Students. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36(159), 84-95.
- Kennedy, Janice H. ve Kennedy, Charles E. (2004). *Attachment theory: implications for school psychology*. *Psychology In The Schools*. 41(2), 247-259.

- Kenneth, L. & Peter, S.(2006). Transformational school leadership: introduction, school effectiveness and school improvement. *An International Journal of Research, policy and Practice*.17(2), 143-144, DOI: [10.1080/09243450600565688](https://doi.org/10.1080/09243450600565688)
- Kerim, N. (2010). *İstanbul ili avrupa bölgesinde kamu ve özel hastanelerinde çalışan yönetici hemşirelerin liderlik davranış özellikleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kesken J. , Ayyıldız Ünnü N. A. (2011). *Öteki liderlik*. Gazi Kitapevi.
- Kevin, L.& Gardner, William. (2000). Ten years of the leadership quarterly: contributions and challenges for the future. *The Leadership Quarterly*, 11(4). 459-514. [10.1016/S1048-9843\(00\)00059-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00059-X).
- Khan, M.J. Aslam, N. & Riaz, M.N. (2012). Leadership styles as predictors of innovative work behavior. *Pakistan Journal Of Social And Clinical Psychology*. 9(2), 17–22.
- Kılınç, A. Ç. Bellibaş, M. Ş. Ve Gümüş, S. (2017). Öğrenme merkezli liderlik ölçeğın türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 132-144. Doi: [10.17679/Inuefd.315124](https://doi.org/10.17679/Inuefd.315124).
- Kılınç, K. (2009). *Dershane ve ilköğretim öğretmenlerinin algılarına göre yöneticilerinin liderlik stilleri: İstanbul ili anadolu yakası örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kıral, E. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algısı ve kontrol odağı ile ilişkisi*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Ankara.
- Kırmızı, Ö. ve Sarıçoban, A (2018). Prospective efl teachers' locus of control and academic self-efficacy in Turkish context.*Journal Of Language And Linguistic Studies*, 14(3), 308-324.
- Kim, D. Moon, C. And Shin, J. (2018). Linkages between empowering leadership and subjective well-being and work performance via perceived organizational and co-worker support. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(7), 844-858. <https://doi.org/10.1108/Lodj-06-2017-0173>
- Kim, S. And Shin, M. (2019). Transformational leadership behaviors, the empowering process, and organizational commitment: investigating the moderating role of organizational structure in korea. *International Journal Of Human Resource Management*.30(2),251–275.

- Kim, T. G. Lee, J. K. & Lee, J. H. (2013). Do interpersonal relationships still matter for turnover intention? A comparison of south Korea and China. *International Journal Of Human Resource Management*.24(5), 966–984.
- Kirkpatrick, S. A. & Locke, E. A. (1991). Do traitse matter. Academy of management executive. *Academy of Management Executive*.5(2), 48-60.
- Kissgen, R. & Franke, S. (2016). An attachment research perspective on ADHD. *Neuropsychiatrie*. 30(2):63-8.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*, 7. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*, 15. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Koçel, T. (2015), *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Koçoğlu Sazkaya, M. (2018). Bireylerin Örgüt Kültürü Algıları ve Kontrol Odağı İlişkisinin Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*.16(1),116-135.
- Koh, W. L. Steers, R. M. & Terborg, J. R. (1995). The effects of transformation leadership on teacher attitudes and student performance in singapore. *Journal Of Organizational Behavior*.16(4), 319-333.
- Korkmaz, M. &Çevik, M. S. (2018). Ortaokul öğretmenlerinin müdür kavramına ilişkin metaforik algıları. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*.11(4), 973-1002.
- Kozalı, E. (2017). *Depresyonda yaşam kalitesi: yetişkin bağlanma stilleri, duygulanım düzenleme stratejileri ve öz duyarlılığın rolü*. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Köksal, F. (1991). *Denetim odağı ile saldırgan davranış arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış doktora tezi), Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Koroğlu, Ö. (2017). *Sosyal fobi belirtileri ile yetişkin bağlanma stilleri ve anne baba tutumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü / Psikoloji Ana Bilim Dalı / Uygulamalı Psikoloji Bilim Dalı, Haliç Üniversitesi. İstanbul.
- Kroes, B. (2015). *The relationship between transformational leadership and innovative work behavior: the role of self-efficacy and the effect of perceived organizational support on innovative work behavior* . Tilburg University.
- Kuhar, M., Jeznik, K (2018). Effects of group discussion attachment styles and facilitation on the quality of deliberation. *Zagreb*, 7(2), 281-303.Doi:10.5559/Di.27.2.05

- Küçükkaragöz, H. (1998). *İlkokul öğretmenlerinde kontrol odağı ve öğrencilerinin kontrol odağının oluşumuna etkileri*. Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies*, 4(1), 1-6.
- Lavy, S. (2017). Who Benefits From Group Work In Higher Education? An Attachment Theory Perspective. *High Education*, 73:175–187 Doi 10.1007/S10734-016-0006-Z
- Lee, L. & Sukoco, B. (2010). The effects of cultural intelligence on expatriate performance: the moderating effects of international experience. *International Journal Of Human Resource Management - Int J Hum Resour Manag.* 21. 963-981. 10.1080/09585191003783397.
- Lefcourt, H. M. Martin, R. A. ve Fick, C. M.(1985). Locus of control for affiliation and behavior in social interactions. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 48(3), 755-759.
- Leiter, Michael P., Day, Arla and Price, Lisa (2015). Attachment styles at work: measurement, collegial relationships, and burnout, *Burnout research*, 2(1), 25-35.
- Leithwood, Kenneth & Jantzi, Doris. (2000). Principal and teacher leadership effects: a replication. *School Leadership & Management*. 20. 415-434. 10.1080/713696963.
- Leithwood, K.A. And Sun, J. (2012) the nature and effects of transformational school leadership: a meta-analytic review of unpublished research. *Educational Administration Quarterly*, 48, 387-423. <https://doi.org/10.1177/0013161x11436268>.
- Lepak, D. P. & Snell, S. A. (2002). Examining the human resource architecture: the relationships among human capital, employment, and human resource configurations. *Journal Of Management*, 28(4), 517-543. <https://doi.org/10.1177/014920630202800403>.
- Lewis, M. (1999). *On the development of personality*. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook Of Personality: Theory And Research* (Pp. 327-346). New York, Ny, Us: Guilford Press.207).
- Lipham, J. M.(1981). *Effective principal, effective school*. National Association Of Secondary School Principals, Reston, Va.
- Lixin, J. & Sergio López Bohle & Maree Roche (2019). Contingent reward transactional leaders as good parents: examining the mediation role of attachment insecurity and

- the moderation role of meaningful work. *Journal Of Business And Psychology* , 34:519–537.
- Longobardi, C. Prino, L. E. Fabris, M. A. And Settanni, M. (2017). School violence in two mediterranean countries: italy and albania. *Child Youth Serv. Rev.* 82, 254–261. Doi: 10.1016/J.Childyouth.2017.09.037359.
- Longobardi, C. Settanni, M. Prino, L. E. Fabris, M. A. & Marengo, D. (2019). Students' psychological adjustment in normative school transitions from kindergarten to high school: investigating the role of teacher-student relationship quality. *Frontiers In Psychology*, 10, 1238. Doi:10.3389/Fpsyg.2019.01238 Apa Buna Bak
- Loosemore, M. Ve Lam, A.S.Y. (2004). The locus of control: a determinant of opportunistic behaviour in construction health and safety. *Construction Management And Economics*, 22(1), 385-394).
- Lopez, F. G. Mauricio, A. Gormley, B. Simko, T. & Berger, E. (2001). Adult attachment orientations and college student distress: the mediating role of problem coping styles. *Journal Of Counseling And Development*, 79(4), 459-464.136).
- Loraine D. (2012). Teacher Locus Of Control: Identifying Differences In Classroom Practices. *International Journal Of Multiple Research Approaches*,6(3): 285–296.
- M. Çolak (2015). *Çalışma hayatında liderlik*. (1. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.).
- Coşar, N. (2010). *Sınıf öğretmenlerinin öğretimsel liderlik rollerini yerine getirme düzeyleri (bolu ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Mahler, S. Margaret, Pine, Fred, Bergman, Anni, (2003). *İnsan yavrusunun psikolojik doğumu*, çev:Babaoğlu, A. Nihat, Metis Yayınları, İstanbul.
- Main M. Weston Dr. (1982). *Avoidance Of The Attachmnet Figure In Infancy: Descriptions And Interpretations*. Parker Cm, Hinde Js, (Eds.) *The Place Of Attachment In Human Behavior*. London And New York: Tavistock Publications Ltd, 31-59.
- Main, M. Kaplan, N. & Cassidy, J. (1985). Security in infancy, childhood, and adulthood: a move to the level of representation. *Monographs Of The Society For Research In Child Development*, 50(1-2), 66-104.
- Mann, R. D. (1959). A review of the relationships between personality and performance in small groups. *Psychological bulletin*, 56(4), 241.

- Marks, H. M. & Printy, S. M. (2003). Principal leadership and school performance: an integration of transformational and instructional leadership. *Educational Administration Quarterly*, 39(3), 370-397.
- Maroufizadeh, S., Samani, R., Âmini, P. And Navid, B. (2018). Factor structure, reliability, and validity of the levenson's locus of control scale in iranian infertile people. *Journal Of Health Psychology*, 23(13) 1668: Sagepub.Com/Journals-Permissions.
- Martin F. Lynch (2013). Attachment, Autonomy, And Emotional Reliance: A Multilevel Model. *Journal Of Counseling &Development*, 91(3), 301-312.
- Masterson, J. (2015). *Bağlanma kuramı ve nörobiyolojik kendilik gelişimi açısından kişilik bozuklukları*. Litera Yayınevi.
- Mayo Michael, & Mallin Michael. (2014). Antecedents and anticipated outcomes of superstitious behavior among professional salespeople. *Journal Of Business & Industrial Marketing*, 1 (3), 227.
- Mayseless, O. (2010). Attachment And The Leader--Follower Relationship. *Journal Of Social And Personal Relationships*, 27(2):271-280 .
- Mestry, Raj & Grobler, Bernardus. (2004). *The training and development of principals to manage schools effectively using the competence approach*. [Http://Lst-liep.Iiep-Unesco.Org/Cgi-Bin/Wwwi32.Exe/\[In=Epidoc1.In\]/?T2000=025294/\(100\)](http://Lst-liep.Iiep-Unesco.Org/Cgi-Bin/Wwwi32.Exe/[In=Epidoc1.In]/?T2000=025294/(100)).
- Meyer, J. P. & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: a critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal Of Vocational Behavior*, 77(2), 323–337. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>.
- Meyer, John P. & Maltin, Elyse R. (2014). Employee commitment and well-being: a critical review, theoretical framework and research agenda, *Journal Of Vocational Behavior*, 77 (2010), 323–337.
- Mikulincer M, Shaver P. (2001). Attachment theory and intergroup bias: evidence that priming the secure base schema attenuates negative reactions to out-groups. *J Pers Soc Psychol*. 81(1), 97-115.
- Mikulincer, M. & Shaver, P. R. (2005). Attachment security, compassion, and altruism. *Current Directions In Psychological Science*, 14(1), 34-38.
- Mikulincer, M. & Shaver, P. R. (2007). *Attachment in adulthood: structure, dynamics, and change*. New York, Ny, Us: Guilford Press.

- Mikulincer, M. Shaver, P. R. & Pereg, D. (2003). Attachment theory and affect regulation: the dynamics, development, and cognitive consequences of attachment-related strategies. *Motivation And Emotion*, 27(2),77-102.
- Milatz A., Lüftenegger M. ve Schober B. (2015). Teachers' relationship closeness with students as a resource for teacher wellbeing: a response surface analytical approach. *Frontiers in Psychology* 6(1442), 3389/fpsyg.2015.01949.
- Miller, B. P. (2001). *Leadership, organizational culture, and managing change: a case study of north carolina's johnston community college*(Unpublished doctoral dissertation). The North Carolina State University, Raleigh.
- Miller, D. Kets De Vries, M.F. R. & Touhouse, J.M. (1982). Top executive locus of control and its relationship to strategy-making, structure, and environment. *The Academy Of Management Journal*, 25(2), 237–253.
- Milstein, M. M., & Golaszewski, T. J. (1985). Effects of Organizationally Based and Individually Based Stress Management Efforts in Elementary School Settings. *Urban Education*, 19(4), 389–409. <https://doi.org/10.1177/004208598501900404>
- Moss, D.A. & Ritossa, S.A. (2007). The impact of goal orientation on the association between leadership style and follower performance, creativity and work attitudes. *Leadership*, 3(4), 433–456.
- Muethel, M. Gehrlein, S. & Hoegl, M. (2012). Socio-demographic factors and shared leadership behaviors in dispersed teams: implications for human resource management. *Human Resource Management*, 51(4), 525-548.
- Mulford, B. ve Silins, H. (2003). Leadership for organisational learning and improved student outcomes. What do we know?. *Cambridge Journal of Education*, 33(2), 175-195, DOI: [10.1080/03057640302041](https://doi.org/10.1080/03057640302041).
- Mulki, Jay & Laskk, Felicia G., (2019). Joint impact of ethical climate and external work locus of control on job meaningfulness. *Journal of Business Research, Elsevier*, 99(C), 46-56.
- Mumford, M. D. Ligon, G. S. Gaddis, B. & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: orchestrating expertise and relationships. *Leadership Quarterly*, 13(6), 705-750. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00158-3168](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00158-3168).

- Munduate, L. Ve Dorado, M. (1998). Supervisor power bases, co-operative behaviour, and organizational commitment. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 7(2), 163-177.
- Munir, H. & Zafar, M. I. (2018). A study of relationship between leadership styles of principals and job satisfaction of teachers in colleges for women. *Bulletin of Education and Research*, 40(2), 65-78
- Murray, R. B. & Mount, M.& Li, Ning. (2012). The theory of purposeful work behavior: the role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy Of Management Review*. 38. 10.5465/Amr.10.0479.
- Ocak, G. ve Yamaç, A. (2011), öğrenme stratejileri, denetim odağı ve akademik başarı arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2),467-486.
- Onur, N. (2006). *Lise öğrencilerinin bağlanma stilleri ile atılganlık düzeyleri arasındaki ilişki*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Overbeek G, Vollebergh W. (2003).parental attachment and romantic relationships: associations with emotional disturbance during late adolescence. *Journal Of Counseling Psychology*, 50(1): 28- 39.
- Owens, J. (1976). The uses of leadership theory. Management Organization And Human Resources, (Eds: H.Hicks And J.Powell),Mcgraw Hill Book Comp.
- Ömürgönülşen, M. ve Sevim, L. (2005). Reddin ın üç boyutlu liderlik teorisinin liderlik literatüründeki yerinin irdelenmesi ve ampirik bir araştırma. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi. Cilt:12, Sayı: 2, 91-103.*
- Onur, BLN. Afrika'nın ilginç geleneği masailerde tüküme. 18.08.2018 tarihinde ulaşıldı. Filucusu.com (blog). <http://filucusu.blogspot.com.tr/>.
- Özaslan, G. (2017). *French ve Raven Perspektifiyle Kişilerarası Gücün Temelleri*. Editörler Yılmaz, E. ve Yılmaz, H. (Ed.) Eğitimden Damlalar içinde (s. 35-60). Konya: Palet Yayınları
- Özbezek, D. (2018). *Kontrol Odağı Ve Duygusal Zekânın Liderlik Etme Motivasyonuna Etkisi Üzerine Trc1 Bölgesinde Bir Araştırma: Üniversite Öğrencileri Örneği*. Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Özdemir, L. (2016). Kişilik Özelliklerinin Bir Girişimcilik Boyutu Olan Denetim Odağı Üzerindeki Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17 (2), 131-149.

- Özdevecioğlu, M., Yasemin, K. A. Y. A., & Dedeoğlu, T. (2013). Kişilik özelliklerinin izleyici etkisi (bystander effect) üzerindeki etkisinde kontrol odağının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(42), 25-40.
- Özgözgü, S. & Altunay, E. (2016). Yöneticilerin liderlik davranışlarının öğretmenlere yansıyan sonuçları: bir meta-analiz çalışması. *Celal Bayar University Journal of Social Sciences/Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(4), 259-294.
- Özkalp, E. Ve Kırıl, Ç. (2013). *Örgütsel davranış*(6.Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi
- Özkan, M. (2016). Leadership articles: which characteristics and how leadership comprises?. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 15(2):615-639 Issn: 2149-5459.
- Özkan, Y. (2014). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile okulların etkililik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Öztürk M. (2002). *Ruh sağlığı ve bozukluklar*. Nobel Tıp Kitapevleri, S:566-570, Ankara.
- Page, Claire (2011). *An Exploration Of Education Professionals' Construing In Relation To Student Attachment Style. Dappedpsy Thesis, University Of Nottingham*. Access From The University Of Nottingham Repository: [Http://Eprints.Nottingham.Ac.Uk/14398/1/555401](http://Eprints.Nottingham.Ac.Uk/14398/1/555401).
- Peter, R. (2012). *Attachment, locus of control, and romantic intimacy in adult children of alcoholics: a correlational investigation*. Atlantic University, Florida.
- Phares, E. C. (1976). *Locus of control in personality*. New Jersey: General Learning Pres.276)
- Phares, E. J. (1957). Expectancy Changes In Skill And Chance Situations. *The Journal Of Abnormal And Social Psychology*, 54(3), 339-342.
- Pianta, R. C. Steinberg, M. S. And Rollins, K. B. (1995). The first two years of school: teacher-child relationships and defletin in children's classroom adjustment. *Dev. Psychopathology*, 7, 295–312. Doi: 10.1017/S0954579400006519.
- Pieterse, A. N. Van Knippenberg, D. Schippers, M. & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: the moderating role of psychological empowerment. *Journal Of Organizational Behavior*, 31(4), 609-623. [Https://Doi.Org/10.1002/Job.650164](https://doi.org/10.1002/job.650164)
- Pilavsin, M & Dikici, Marina. (2019). What A Teacher Should Not Be Like. *The New Educational Review*, 55, 246-255. 10.15804/Tner.2019.55.1.20.

- Poenaru, R. & Sava, F. A. (1998). Teacher abuse in schools: ethical, psychological and educational aspects. Bucharest: editura danubius. *Teacher Misbehaviour*, 431.
- Popper, M. & Maysel, O. & Castelnovo, O. (2000). Transformational leadership and attachment. *The Leadership Quarterly*, 11, 267-289. 10.1016/S1048-9843(00)00038-2.
- Popper, M. & Maysel, O. (2003). Back to basics: applying a parenting perspective to transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(1), 41-65.
- Popper, M. & Karin, A. (2009). Attachment and leader's development via experiences. *The Leadership Quarterly*, 20, 749-763. 10.1016/J.Leaqua.2009.06.005.
- Rachel D. M. K. Paul E. M. James R. P. O. Troy E. M. & David V. J. (2008). Parental bonding and adult attachment styles in different types of stalker. *Journal Of Forensic Sciences*, 0(6), 1443.
- Rahim, M. Afzaiur (2004). Leader Power, Followers' Conflict Management Strategies And Propensity To Leave A Job: A Cross-Cultural Study. *Paper Presented At The Annual Conference Of The International Association For Conflict Management* (Pittsburgh: Pa).
- Rahman, M. A. (2018). Influence Of Female Leadership Styles And Organization Culture On Locus Of Control And Job Satisfaction. *Integrated Journal Of Business And Economics*, 2(2), 123-134.
- Rank, J. Nelson, N. E. Allen, T. D. & Xu, X. (2009). Leadership predictors of innovation and task performance: subordinates' self esteem and self-presentation as moderators. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 82(3), 465-489.
- Rauch Jr, C. F. & Behling, O. (1984). Functionalism: basis for an alternate approach to the study of leadership. *In Leaders And Managers* (Pp. 45-62). Pergamon.
- Raykov, T. & Marcoulides, G. A. (2006). On multilevel model reliability estimation from the perspective of structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 13(1), 130-141.
- Raza, S. A & Sikandar (2018). Impact of leadership style of teacher on the performance of students: an application of hersey and blanchard situational model. *Asma Bulletin Of Education And Research*, 40(3), 73-94.

- Richards, D. A. & Schat, A. C. H. (2011). Attachment at (not to) work: applying attachment theory to explain individual behavior in organizations. *Journal Of Applied Psychology*, 96(1), 169-182.
- Riggio, R. & Riggio, R. H. & Salinas, Charles & J. Cole, Emmet. (2003). The role of social and communication skills in leader emergence and effectiveness. *Group Dynamics: Theory, Research, And Practice*, 0(7). 83-103. 10.1037/1089-2699.7.2.83.
- Robertson, J. (1953). *A two-year-old goes to hospital* (Film). Tavistock Child Development Research Unit, London (Available Through The Penn State Audiovisual Services, University Park, Pa).
- Robinson, V. M. J. Lloyd, C. A. & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: an analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674. <https://doi.org/10.1177/0013161x08321509>.
- Rockstuhl, T. & Seiler, S. & Ang, S. & Van Dyne, L. & Annen, H. (2011). *Beyond general intelligence (iq) and emotional intelligence (Eq): The Role Of Cultural Intelligence (Cq) On Cross-Border Leadership Effectiveness In A Globalized World*. *Journal Of Social Issues*. 67. 10.1111/J.1540-4560.2011.01730.X.
- Rost, Joseph C. (1993). *Leadership for the twenty-first century*. Praeger New York.
- Rothbard, J. C. & Shaver, P. R. (1994). *Continuity of attachment across the life span*. In m. B. Sperling And W. H. Berman (Eds.), *Attachment In Adults: Clinical And Developmental Perspectives* (Pp. 31-72) New York: The Guilford Press.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1–28.
- Rotter, J. B. (1982). *The development and applications of social learning theory*. New York: Praeger.
- Rotter, J. B. Chance, J. E. & Phares, E. J. (1972). Applications of a social learning theory of personality. Oxford, Enlendi: Holt, Rinehart & Winston.242.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji*. Alfa Yayıncılık, Bursa.
- Sağnak, M., Kuruöz, M., Polat, B., Soylu, A. (2015), transformational leadership and innovative climate: an examination of the mediating effect of psychological empowerment, *Eurasian Journal Of Educational Research*, 15(60), 149-162.

- Sakar, Ş. (2018). *Yetişkin bağlanma boyutlarının kişisel yönelimlerle ilişkisinin incelenmesi*. Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Salahur, E. (2010). *Üniversite öğrencilerinin geriye dönük olarak çocukluklarında algılamış oldukları ebeveyn kabul veya reddinin yetişkin bağlanma biçimleri ve depresif belirtiler ile ilişkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Saracaloğlu, A. S. Serin, O. & Bozkurt, N. (2005). Eğitim bilimleri enstitüsü lisansüstü öğrencilerinin problem çözme ve denetim odağı düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 237-245.
- Saracaloğlu, A. S. Yenice, N. & Özden, B. (2013). Fen bilgisi, sosyal bilgiler ve sınıf öğretmeni adaylarının öğretmen öz-yeterlik algılarının ve akademik kontrol odaklarının incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 227-250.
- Sarı, İ. (2017). *Türk gençliği*. Nokta E-Book International Publishing, Antalya.
- Sava, F. A. (2001). Causes And Effects Of Teacher Conflict-Inducing Attitudes Towards Pupils: A Path Analysis Model. *Journal of Teaching and Teacher Education*, 18 (2002), 1007–1021.
- Saygın, Y. (2014). *Üniversite öğrencilerinin tevazu düzeylerinin denetim odağı ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı/Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Sayın, Ç. (2008). *Yönetici hemşirelerde algılanan liderlik tarzlarının hemşirelerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Schaffer, H. R. & Emerson, P. F. (1964). The development of social attachments in infancy. *Monographs Of The Society For Research In Child Development*, 29 (Serial No. 94).
- Scharfe, E. ve Bartholomew, K. (1994). Reliability and stability of adult attachment patterns. *Personal Relationships*, 1(2), 23-43.
- Schore, A. N. (2014). *Psikoterapi sanatının bilimi*. Kocaeli: Psikoterapi Enstitüsü Eğitim Yayınları.

- Seçgin, Y. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Kontrol Odaklarının Girişimcilik Düzeyleri İle İlişkisi: Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği (İİBF), *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 7(25): 38-54.
- Serin, N. B. Derin, R. (2008). İlköğretim öğrencilerinin kişilerarası problem çözme becerisi algıları ve denetim odağı düzeylerini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:1. Erişim: [Http://www.insanbilimleri.com](http://www.insanbilimleri.com)
- Serin, N. B. Serin, O. & Şahin, F. S. (2010). Factors affecting the locus of control of the university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 449-452.
- Serin, O. Serin, N. B. & Şahin, F. S. (2009). Factors affecting the learning and studying strategies, and locus of control of the trainee teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 1127-1136.
- Sertoğlu, R. (2010). *Stratejik liderlik*. İstanbul: Etap Yayınevi.1.Baskı.
- Setenay (2018). *Bakım merkezlerinde psikoz hastalarına bakım vericilerde bağlanma stili, iş stresi yükü ve iyilik hali*. Sosyal Bilimler Enstitüsü / Psikoloji Anabilim Dalı / Klinik Psikoloji Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi.
- Sevingil, E. (2008). *In class and out of class speaking and writing anxiety in l2 among elt ma students*. D. Köksal & İh Erten (Eds.).
- Sharp, C. & Fonagy, P. (2008). *Social cognition and attachment-related disorders*. Oxford University Press 10.1093/med/9780198569183.003.0010.
- Shaver, P. & Mikulincer, M. (2010). New directions in attachment theory and research. *Journal of social and personal relationships - J Soc Person Relat.*, 27(2), 163-172 .
- Shaver, P. R. & Brennan, K. A. (1992). Attachment styles and the "big five" personality traits: their connections with each other and with romantic relationship outcomes. *Personality And Social Psychology Bulletin*, 18(5), 536-545.
- Shemmings, D. (2004). Researching Relationships From An Attachment Perspective: The Use Of Behavioural, Interview, Self-Report And Projective Measures. *Journal Of Social Work Practice*. 18 (3), 299-314.
- Simmons, B. & Gooty, J. & Nelson, D. & Little, L. (2009). Secure attachment: implications for hope, trust, burnout, and performance. *Journal Of Organizational Behavior*, 30(2), 233 – 247. .
- Sinanoğlu, R. (1997). *Dünyada liderlik ve güç ilişkisi*. 21.Yüzyılda Liderlik Sempozyumu. (5-6 Haziran). Bildiriler Kitabı. 1, 88-94. Cilt:1, Birinci basım, İstanbul.

- Siu, O. L., Spector, P. E., Cooper, C. L., & Donald, I. (2001). Age differences in coping and locus of control: A study of managerial stress in Hong Kong. *Psychology and Aging, 16*(4), 707–710. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.16.4.707>
- Škudienė, V., Demeško, N. & Suchockis, A. (2018). Exploring the relationship between innovative work behavior and leadership: moderating effect of locus of control. *Organizations And Markets In Emerging Economies, 9*(1), 21-40.
- Slišković, A. M., Seršić, D. M., & Burić, I. (2011). Work locus of control as a mediator of the relationship between sources and consequences of occupational stress among university teachers. *Review of Psychology, 18*(2), 109-118
- Solmuş, T. (2004). İş yaşamı, denetim odağı ve beş faktör kişilik modeli. *Türk Psikoloji Bülteni, 10*(34), 196-205.
- Somech, A. & Drach-Zahavy, A. (2013). Translating team creativity to innovation implementation the role of team composition and climate for innovation. *Journal Of Management, 39*(3), 684-708.
- Spector, P. (1982). Behavior In Organizations As A Function Of Employee Locus Of Control. *Psychological Bulletin, 91*(3):482-497.
- Stephen J. C. ve Henry L. T. (1977). *Organizational behavior*. Saint Clair Press, 1- 570 P.
- Stephen, P. R., & Timothy, A. J. (2012). *Organizational behavior* (15 ed.). London: Pearson Prentice Hall.
- Stogdill, R. (1948). Personal Factors Associated With Leadership: A Survey Of The Literature. *Journal of Psychology, 25*, 35-71.
- Sumer, H. C. & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work–family linkage. *Journal Of Applied Psychology, 86*(4), 653-663. [Http://Dx.Doi.Org/10.1037/0021-9010.86.4.653](http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.4.653)
- Sun, Y. & Zuo, Z. & Xi, J. & Xiao, Y. & Wang, D. & Xu, G. (2019). Transactional leadership and employee safety behavior: impact of safety climate and psychological empowerment. *Social Behavior And Personality: An International Journal, 47*(6), 187–210.
- Sungur, M. Z. (1997). Fobik Bozukluklar. *Psikiyatri Dünyası;1*(1):5-11.
- Sungurlu, M. (1994). *Güç tarzları ve organizasyona bağlılık* (Yayınlanmamış yüksek yisans yezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Sümer N, Ünal S, Selçuk, E. ve Ark. (2009). Bağlanma ve psikopatoloji: bağlanma boyutlarının depresyon, panik bozukluk ve obsesif-kompulsif bozuklukla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 38-45.
- Sümer, N. ve Güngör, D.. (1999). Yetişkin bağlanma stilleri ölçeklerinin türk örneklemini üzerinde psikometrik değerlendirmesi ve kültürlerarası bir karşılaştırma. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14(43) 71-106.
- Sümer, N., Ünal, S. ve Selçuk, E. (2009). Bağlanma ve psikopatoloji: bağlanma boyutlarının depresyon, panik bozukluk ve obsesif-kompulsif bozuklukla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24 (63), 38-45.
- Şahin, S. (2009). *Okul müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri ölçeğinin revizyon çalışması*. Araştırma Raporu. İzmir.
- Şahin, Y. (2015). *İlkokul eğitim yöneticilerinin okul kültürünün oluşması ve geliştirilmesi konusunda liderlik özelliklerinin incelenmesi*. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şara, P. (2012). *Sınıf öğretmeni adaylarının öğrenme ve ders çalışma stratejileri, problem çözme becerileri ve denetim odağı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şen, E., Ateşoğlu, H. ve Akdoğan, S. (2017). Okul yöneticilerinin liderlik davranışları, performans uygulamaları ve kurumsallaşmaya ilişkin öğretmen görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 572-593.
- Şengüder, Ş. (2006). *Lise I-III. Sınıf öğrencilerinde denetim odağı ile ruhsal sorunlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve akademik başarı ile kıyaslanması*. Dokuz Eylül Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şişman, M. (1996). Postmodernizm Tartışmaları Ve Örgüt Kuramındaki Yansımaları, *Eğitim Yönetimi*, 2(3), 451-464.
- Şişman, M. (2011). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M. Ve Turan, S. (2004). Dünyada eğitim ve yöneticilerinin yetiştirilmesine ilişkin başlıca yönelimler ve türkiye için çıkarılabilecek bazı sonuçlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2 (2004): 13-26.
- Şişman, M., Güleş, H. Ve Dönmez, A. (2010). Demokratik bir okul kültürü için yeterlilikler çerçevesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 167-182.

- Tabak, A., Çelik, M. ve Burmaoğlu, S. (2011). A study on the perception of the leadership characteristic by the employees on the context of implicit leadership theory. *International Journal Of Business And Management Studies*, 3 (2), 23-30. Retrieved From <Http://Dergipark.Org.Tr/Ijbms/Issue/26069/274720>.
- Taslak, S. (2008). Göreve ilişkin çatışmalarda etkileşimci ve dönüşümcü liderlik üzerine etiksel bir değerlendirme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(31), 121-144.
- Taş, İ. ve İskender, M. (2018). Öğretmenler arasında yaşamdaki anlamın, yaşamdan memnuniyetin, benlik kavramı ve kontrol odağının incelenmesi. *Eğitim Ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 6(1), 21-31.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1); 23-45.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 1-16.
- Terzi, Ş, Cihangir Çankaya, Z. (2009). The predictive power of attachment styles on subjective well being and coping with stress of university students. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 4 (31), 1-11.
- Thomas, Ng, & C. Feldman, D. (2011). Affective organizational commitment and citizenship behavior: linear and non-linear moderating effects of organizational tenure. *Journal Of Vocational Behavior* , 79(2):528-537.
- Thompson R. (2002). *Attachment theory and research*. In Child And Adolescent Psychiatry, 3rd Ed. (Ed M Lewis):164-172. Philadelphia, Lippincott Williams Wilkins.
- Thweatt, K. S., & McCroskey, J. C. (1996). Teacher nonimmediacy and misbehavior: Unintentional negative communication. *Communication Research Reports*, 13(2), 198–204. <http://dx.doi.org/10.1080/08824099609362087>
- Tillman, J. S. A. & Tillman, W. (2010). Work locus of control and the multidimensionality of job satisfaction. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 14(2), 20.

- Timothy A. Judge And Ronald F. Piccolo (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *The American Psychological Association*, 89(5), 755–768.
- Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *The Journal of applied psychology*, 86(1), 80-92 .
- Tingting, C. & Li, F. & Leung, K. (2015). When supervisor support encourages innovative behavior? Opposite moderating effects of general self-efficacy and internal locus of control. *Personnel Psychology*, 69(1), 123-158.
- Tok E.S., Özyurt, B.E. (2015). Üniversite öğrencilerinde riskli alkol kullanımını yordayan faktörler. *Yeni Symposium Dergisi*, 53(1), 1-10.
- Topaloğlu, T. (2006). *Girişimcinin motivasyonel ve bilişsel kişilik özellikleri: girişimci ve yöneticilerin öğrenilmiş (manifest) gereksinimleri ve kontrol odaklarının kıyaslanmasına yönelik bir araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Tosun, F. (2015). *Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmen görüşlerine göre araştırılması (Başakşehir ilçe örneği)*. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Troop-Gordon W. & Kuntz, K J.(2013). The unique and interactive contributions of peer victimization and teacher-child relationships to children's school adjustment. *J.Abnorm Child Psychol.*, 41(8):1191-202.
- Turan, S., Yıldırım, N. & Aydoğdu, E. (2012). Perspectives of school principals on their own task. *Pegem Eğitim Ve Öğretim Dergisi*, 2(3), 63-76.
- Tümkiye, S. (1999). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Ve Kullandıkları Başa Çıkma Davranışları. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 2 (11) , 26-36.
- Türk, S., Aydoğan, E. (2009). *Kültürün örgütsel boyutu*. Yöneticinin El Kitabı. 293-370, Suplicz.
- Türkçapar H, (2008). *Bilişsel terapi: temel ilkeler ve uygulama*, 3. Baskı, Ankara. HYB Yayıncılık Harf.
- Türkçapar, H. (2014). *Bilişsel terapi*. Boylam Yayınları, 7.Baskı. Ankara.

- Tüzün O, Sayar K. (2006). Bağlanma kuramı ve psikopatoloji. *Düşünen Adam dergisi*, 19(1): 24-39.
- Ulu, İ. P. (2007). *An investigation of adaptive and maladaptive dimensions of perfectionism in relations to adult attachment and big five personality Traits* (Unpublished doctora thesis), Middle East Technical University. Ankara
- Ulutaş, S. (2010). *Kriz yönetimi ve dönüşümcü liderlik*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Underwood, R., Mohr, D.; Ross, M. (2016). Attachment style, leadership behavior, and perceptions of leader effectiveness in academic management. *Journal Of Leadership Education*, 15(4), 100-116.
- Üstün, F. (2014). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki yöneticilerin liderlik stili algıları ve örgütsel sessizlik yaşama düzeyi*. Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü , Ankara.
- Valentine, J. & Prater, M. (2011). Instructional, transformational, and managerial leadership and student achievement: high school principals make a differences. National association of secondary school principals. *Nassp Bulletin*, 95 (1), 5-30.
- Van Ijzendoorn Mh. (1995). Adult Attachment Representations, Parental Responsiveness, And Infant Attachment: A Meta-Analysis On The Predictive Validity Of The Adult Attachment Interview. *Psychological Bulletin*, 117(3), 387-403 .
- Van Ijzendoorn, M. H., Bakermans-Kranenburg, M. J., & Sagi-Schwartz, A. (2006). Attachment across diverse sociocultural contexts: The limits of universality. In *Parenting Beliefs, Behaviors, and Parent-Child Relations: A Cross-Cultural Perspective* (pp. 107-142). Psychology press.. <https://doi.org/10.4324/9780203942901>
- Van M. (1991). Reflectivity And The Pedagogical Moment: The Normativity Of Pedagogical Thinking And Acting. *Journal Of Curriculum Studies*, 0(23), 507-536. <Http://Dx.Doi.Org/10.1080/0022027910230602196>).
- Vanderveer, E. (1989). Stopping Discipline Problems Before They Start. *Music educator's journal*, 75,23.
- Varga, C. M. Nettles, C. D. Whitesel, A. L. Howe, G. W. & Weihs, K. L. (2014). The interplay of stress and attachment in individuals weathering loss of employment. *Journal Of Research In Personality*, 50(1), 23-32. <Https://Doi.Org/10.1016/J.Jrp.2014.02.002215>).

- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Wanzer, M. B. & McCroskey, J. C. (1998). Teacher socio-communicative style as a correlate of student affect toward teacher and course material. *Communication Education*, 47(1), 43-52.
- Watts, W. D. & Short, A. P. (1990). Teacher drug use: a response to occupational stress. *Journal Of Drug Education*, 20(1), 47-65.
- Weber, N. M. & Somers, Cheryl L. & Day, Angelique & Baroni, Beverly A. (2016) . Predictors and outcomes of school attachment and school involvement in a sample of girls in residential treatment, *Residential Treatment For Children & Youth*, 33(2), 155-174.
- Widgery, R. ve Tubbs, S. (1997). Leadership and attitude change theory. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 4(2), 3.
- Wilson R. & Davenport B. (2003). Distinguishing between conceptualizations of attachment: clinical implications in marriage and family therapy. *Contemporary Family Therapy*. 25(2): 179-193.
- Wohrle, J., Jan Pieter van Oudenhoven, Sabine Otten ve Karen I. van der Zee. (2015). Personality characteristics and workplace trust of majority and minority employees in the Netherlands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 161-177.
- Woodman, R. W. & Sawyer, J. E. & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *The Academy Of Management Review*, 18(2), 293-321.
- Yağışan, N., Sünbül, A.M. ve Yücalan, Ö.B. (2007). Müzik bölümü öğrencilerinin benlik imgeleri ve denetim odaklarının incelenmesi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(22), 243-262.
- Yalçın, M. & Erginer, A. (2012). Metaphoric perception of principals in primary schools. *Journal of Teacher Education and Educators*, 1(2), 229-256.
- Yavuzer, N. & Kırıkkanat, B. (2012). In what ways is the autonomy-relatedness pertinent to the future time orientation in romantic relationships?, *1st International Conference On Time Perspective*, 5-8 Eylül 2012, Coimbra, Portekiz.

- Yazgan, C. (2007). *Durumsal liderlik teorisi ve kara kuvvetlerinin yönetim seviyesinde lider tiplerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yazıcı, H.(2014). Üniversite Öğrencilerinin Halk İnanışlarının Cinsiyet Ve Kontrol Odağıyla İlişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(2), 717-730.
- Yeşilyaprak, B. (2004). *Denetim Odağı*. (Eds: Y. Kuzgun Ve D. Deryakulu), Eğitimde Bireysel Farklılıklar. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yetimoğlu, S. (2018). Daha Mutlu Çalışmanın Sırrı Ne?. <https://Hbrturkiye.Com/Blog/Dahamutlu-Calismenin-Sirri-Ne>, 24.10.2018.
- Yıldırım, A.Ve Jim; Ek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. 5. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, C. (2008). *Üniversite öğrencilerinin geçmişte yaşadıkları ayrılık kaygısı ile bağlanma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, E. (2011). *Benlik saygısı, kontrol odağı, öğrenme stillerinin akademik başarıya etkisi: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma*. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Yoon, J. S. (2002). Teacher Characteristics As Predictors Of Teacher–Student Relationships: Stress, Negative Affect, And Self-Efficacy. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 30, 485-494.
- Yukl, G. (1998) Managerial Leadership A Review Of Theory And Research. *Journal Of Management*, 15, 251-289.144).
- Yukl, G. (2006). *Örgütlerde liderlik* (6. Basım). Upper Saddle River, Nj: Pearson Eğitim.
- Yukl, G.A. (2013). *Leadership in organizations*. 8th Edition, Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Yücel, D. (2014). *Çocukluk Çağı İstismar Yaşantılarının Genç Yetişkinlik Dönemindeki Bağlanma Süreçleri, Psikopatolojik Semptomlar, İlişki Yeterlilikleri ve Aşk Tutumları ile İlişkilerinin İncelenmesi*. İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul.
- Yücel, E., Beyaz, Ö. G. D. R. & Tınaz, Ö. G. Z. D. (2018). Kontrol odağının sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi: sosyal hizmet kurumlarında bir araştırma. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(25), 2374-2386.

- Zaccaro, S. J., Kemp, C., & Bader, P. (2004). Leader traits and attributes. *The Nature Of Leadership*, 101, 124.
- Zafiropoulou, M. & Kalantzi-Azizi A. (2011). Σχολική προσαρμογή. Πρόληψη και αντιμετώπιση δυσκολιών [Adjusting to school. Prevention and dealing with difficulties]. Athens: Πεδίο.
- Zekeriyya U., Tepe, N. (2018). *Bazı değişkenler açısından milli eğitim müdürlüğü ile temel eğitim ve orta öğretim okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve iş doyumu düzeyleri (Amasya ili örneği)*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 37(1), 145-170.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve liderlik*, Ankara: Seçkin Yayıncılık San. Ve Tic. A.Ş.
- Zimmerman, R. D., & Darnold, T. C. (2009). The impact of job performance on employee turnover intentions and the voluntary turnover process: A meta-analysis and path model. *Personnel Review*, 38(2), 142-158.



Ekler

Ek A: Milli Eğitim İzin Yazısı (İzmir Valiliği)

T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12018877-604.01.02-E.7934359
Konu : Berrin Emran ÖZBULAK'ın
Araştırma İzni

19/04/2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 22/08/2017 tarihli ve 355862610.06-E.12607291 sayılı yazısı (Genelge 2017/25)
b) Berrin Emran ÖZBULAK'ın 29.03.2019 tarihli dilekçesi.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Bilimleri Programı doktora öğrencisi Berrin Emran ÖZBULAK'ın: "İlkokul Müdür ve Sınıf Öğretmenlerinin Liderlik Stilleri ve Öğrencilerin Okula Uyumu" konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri, Müdürlüğümüz Bornova, Buca, Karabağlar, Gazimir, Konak ve Torbalı ilçelerine bağlı ekli listedeki okullarda görev yapan ilkokul müdürleri, sınıf öğretmenleri ve 2. sınıf öğrencilere uygulama isteği ilgi (b) yazı ile belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeklerin uygulanmasının ekli listedeki ilkokullarda 2018-2019 Eğitim öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumu yöneticilerinin uygun gördüğü şekilde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Harun YAZAR
Millî Eğitim Müdürü V.

Ek:
1-Araştırma Değerlendirme Formu
2-Anket Formları ve Okul Listesi

OLUR
19/04/2019
Ahmet Ali BARIŞ
Vali a.
Vali Yardımcısı

Adres: Fevziye sokağı, 452 sk. no:15 Konak /İZMİR
Elektronik Ağ: izmir.meb.gov.tr
e-posta: stratijs5_1@meb.gov.tr

Bilgi için: Nihal GÜR
Tel: 0 (232) 280 36 31
Faks: 0 ()

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır, <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1a01-835a-374e-9e5a-2461 koda ile teyit edilebilir.

Ek B: Okul Listesi

İlçe	Okul Adı
Bornova	Halil Atila İlkokulu
	Batı Anadolu Çimento İlkokulu
	Kars-Halil Atila İlkokulu
	Mehmet Akif Ersoy İlkokulu
	Melih Tuncay İlkokulu
	Orkide İlkokulu
	Ömer Seyfettin İlkokulu
	Vedide Baha Pars İlkokulu
	Yunus Emre İlkokulu
	Altındağ İlkokulu
	Çimentaş İlkokulu
	Çamdibi Kordon Birlik İlkokulu
	Doktor Cavit Özyeğin İlkokulu
	Işıkkent İlkokulu
	Malazgirt İlkokulu
	Necmiye Bilgin İlkokulu
	Reşat Turhan İlkokulu
	Şehit Onbaşı Ali Güner Yeşilbağ İlkokulu
	Şehit Musa Can İlkokulu
	Yıldırım Beyazıt İlkokulu
	Yüzüncü Yıl İlkokulu
	İhsane Tuna Dıravacıoğlu İlkokulu
	Yaka Şengül Mustafa Karaca İlkokulu
	Şehit Teğmen Murat Aslantürk İlkokulu
Ali Suavi İlkokulu	
İzmir Ticaret Odası İlkokulu	
Reşat Turhan İlkokulu	
Altındağ İlkokulu	
Buca	Ahmet Kutsi Tecer İlkokulu
	Ali Rıza Efendi İlkokulu
	23 Nisan İlkokulu
	Çamlık Şehit Hüseyin Tolga Hepgül İlkokulu
	İrfan Nadir İlkokulu
	Necip Fazıl Kısakürek İlkokulu
	Recep Ersayın İlkokulu

	Sabri Kolçak İlkokulu
	Süleyman Bilgen İlkokulu
	Şerif Tikveşli İlkokulu
Buca	Şehit Astsubay Ümit Başaran İlkokulu
	Tuğsavul İlkokulu
	Vali Rahmi Bey İlkokulu
	Kaynaklar Zeki Püskülcü İlkokulu
	Akşemsettin İlkokulu
	Ali Kuşçu İlkokulu
	30 Ağustos İlkokulu
	Akıncılar İlkokulu
	Hüseyin Avni Ateşoğlu İlkokulu
	Buca-Müşerref Mahmut Tinas İlkokulu
	Buca Toki Turgut Özal İlkokulu
	Doğancılar İlkokulu
	Mimar Kemalettin İlkokulu
	Çamlıkule İlkokulu
	Buca Tütün İhracatçıları Birliği İlkokulu
	Adil İçel İlkokulu
	Adnan Mazıcı İlkokulu
Karabağlar	Agahefendi İlkokulu
	Ali Erentürk İlkokulu
	Aydınoğlu Mehmetbey İlkokulu
	Duğrallar İlkokulu
	Emrullah Efendi İlkokulu
	Fevzi Özakat İlkokulu
	İlkkurşun İlkokulu
	Rakım Erkutlu İlkokulu
	Remzi Oğuz Arık İlkokulu
	Saadet Onart İlkokulu
	Şehit Muzaffer Erdönmez İlkokulu
	Cumhuriyet İlkokulu
	Cevdet Güçlüer İlkokulu
	Necip Fazıl Kısakürek İlkokulu
	Mustafa Urcan İlkokulu
	Ali Akatlar İlkokulu
	Ahmet Ragıp Üzümcü İlkokulu

Şehit Üsteğmen Sadullah Sever İlkokulu
 Şehit Komando Er Fatih Özcan İlkokulu
 İyiburnaz İlkokulu
 Şehit Uzman Çavuş Mehmet Çiftçi İlkokulu
 Bahar Yıldırım İlkokulu
 Hatice Hanım İlkokulu
 Hüseyin Akdağ İlkokulu
 Rıza Özmenoğlu İlkokulu
 Nazire Merzeci İlkokulu
 Fatih İlkokulu
 Anafartalar İlkokulu
 Sabiha Gökçen İlkokulu
 Şehit Polis Ahmet Atilla Güneş İlkokulu
 Aslanlar İlkokulu
 Mevlüt Aysun Özer İlkokulu
 9 Eylül İlkokulu
 Cengiz Han İlkokulu
 Yahya Kemal Beyathı İlkokulu
 Gaziemir Adnan Menderes İlkokulu
 Remzi Doğan İlkokulu
 İzmir Ticaret Odası İlkokulu

Alsancak Melih Özakat İlkokulu
 Başöğretmen İlkokulu
 Gazi Osman Paşa İlkokulu
 Halitbey İlkokulu
 Kemal Reis İlkokulu
 Kocatepe Mehmet Lütfiye Dönmez İlkokulu
 Mehmet Akif Ersoy İlkokulu
 Mehmetcik İlkokulu
 Meliha ve Doğan Akad İlkokulu
 Mustafa Kemal İlkokulu
 Müdafaa-i Hukuk İlkokulu
 Namık Kemal İlkokulu
 Salih İşgören İlkokulu
 Turgut Reis İlkokulu
 Vali Kazımpaşa İlkokulu

Konak	Vasıf Çınar İlkokulu
	Yapıcıoğlu İlkokulu
	Yıldırım Kemalbey İlkokulu
	Murat Reis İlkokulu
	Sarıkamış İlkokulu
	Mustafa Rahmi Balaban İlkokulu
	Cumhuriyet İlkokulu
	Cevdet Güçlüer İlkokulu
	Ali Akatlar İlkokulu
	Ahmet Ragıp Üzümcüoğlu İlkokulu
	Şehit Üstteğmen Sadullah Sever İlkokulu
	Şehit Komando Er Fatih Özcan İlkokulu
	İyiburnaz İlkokulu
	Saliha Hüseyin Özyavuz İlkokulu
	19 Mayıs İlkokulu
	Ali Fuat Cebesoy İlkokulu
	Dumlupınar İlkokulu
	İnkılap İlkokulu
	Mimar Sinan İlkokulu
Torbali	Fatih İlkokulu
	TOKİ Mehmet Akif Ersoy İlkokulu
	Yeniköy İlkokulu
	Göllüce İlkokulu
	Şehit Jandarma Er Atilla Sunar İlkokulu
	Yoğurtçular İlkokulu
	Cumhuriyet İlkokulu
	Kazımpaşa İlkokulu
	Şehit Teğmen Serdar Genç İlkokulu
	Ayrancılar Atatürk İlkokulu
	Torbali Ticaret Odası 80.Yıl İlkokulu
	Mustafa Çoban İlkokulu
	Ayrancılar İlkokulu
	Gazi İlkokulu
	Şehit Çavuş Haydar Arda Erertingi İlkokulu
	7 Eylül İlkokulu
Ayrancılar Ege-Koop İlkokulu	
Hacı Tahsin Irmak İlkokulu	

Torbali	Dirmil İlkokulu
	Özbey ilkokulu
	Eğerci İlkokulu
	Ahmetli İlkokulu
	Cengiz Topel İlkokulu
	Sultan Abdülhamit İlkokulu



Ek C. Sınıf Öğretmenleri Ölçek Formları

Değerli Öğretmenler;

Cevaplayacağınız anketler, Milli eğitim bakanlığınca desteklenen resmi bir çalışmadır. Cevapladığınız her madde eğitim bilimlerine önemli bir katkı sunacak ve ışık tutacaktır. Cevaplamalarınız da kesinlikle ad-soyad ve okul adı istenmemektedir. Verilen cevaplar gizlilik ilkesi çerçevesinde değerlendirilecektir.

Şimdiden ilginize ve içtenliğinize teşekkür ederim.

Berrin EMRAN ÖZBULAK

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Yaşınız: () 20-25 () 26-30 () 31-36 () 37-45 () 46-50 () 50 Üstü

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Medeni durumunuz: () Evli () Bekar

Çalışma yılınızı lütfen doldurunuz. () 0-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 20 ve üstü

Not: Örnek Maddeler

ÇOK BOYUTLU KONTROL ODAĞI ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Lider olup olamayacağım çoğunlukla yeteneğime bağlıdır.						
2	Bir araç kazasına karışıp karışmamam çoğunlukla ne kadar iyi bir sürücü olduğuma bağlıdır.						
3	Bir takım planlar yaparsam eğer, bu planların yürüyeceğinden eminimdir.						

Erişkin Bağlanma Stilleri Ölçeği

Yönerge

Aşağıdaki ölçekte bir takım ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadeler için doğru ya da yanlış cevap yoktur. Verilen cevaplar gizlilik ilkesi doğrultusunda olup, ankette kesinlikle ad-soyad istenmemektedir. Bu ölçekteki maddelerde yer alan “ilişki” kavramı, günlük yaşamdaki ilişkilerinizi (arkadaş, dost, sevgi bağı kurduğunuz insanlar) ve “yakınlık” kavramı psikososyal ilişkilerinizi içermektedir. Aşağıdaki ifadelerin her birini dikkatlice okuduktan sonra, her birinin kendinizi ne kadar iyi tanıttığını dört seçenekten birini işaretleyerek belirtiniz; eğer sizi çok iyi tanıttığını düşünüyorsanız, “Çok doğru (4)” seçeneğini işaretleyiniz. Fakat hiç iyi tanıtmıyorsa “Hiç doğru değil (1)” seçeneğini işaretleyiniz. Şimdiden cevaplayacağınız için ilginize ve çabanıza teşekkür ederim.

Kolaylıklar

No	Maddeler	Hiç doğru değil	Biraz Doğru	Oldukça Doğru	Çok Doğru
1	İnsan, ihtiyacı olduğunda kimseyi bulamaz.				
2	Başkalarına bağımlı olmayı kabullenmek benim için zordur.				
3	Başkalarına bağımlı olmak beni rahatsız etmez.				
4	İnsanlara ihtiyacım olduğunda onları bulabileceğimi biliyorum.				
5	İnsanlara tamamen güvenmek bana zor geliyor.				

Okul Müdürlerinin Liderlik Stili Ölçeği

Yönerge: Yöneticiliğe ilişkin davranışları ne sıklıkla yaptığını size uygun seçeneğe göre bakarak işaretleyiniz.

		Her zaman	Çoğu Zaman	Ara Sıra	Çok Seyrek	Hiçbir Zaman
1	Daha iyi çalışmamız için bir gayret göstermez, fakat işi iyi yaptığımızda takdir edip yüreklendirir.					
2	Eğitim-öğretimin çok iyi olması için neler yapılması gerektiğini öğretmenlerle tartışır.					
3	Öğrenci veya velilerle ilgili sorunları çözdüğümüzde bizi takdir eder.					
4	Öğrenci sorunlarının çözümüne farklı yönlerden bakmamızı sağlar.					

Ek D. Ölçek Kullanma İzinleri

Erişkin Bağlanma Stilleri Ölçeği

The screenshot shows a Gmail inbox with the search term 'ölçek'. The left sidebar shows the 'Gelen Kutusu' (Inbox) with 7,951 messages. The main content area displays three emails:

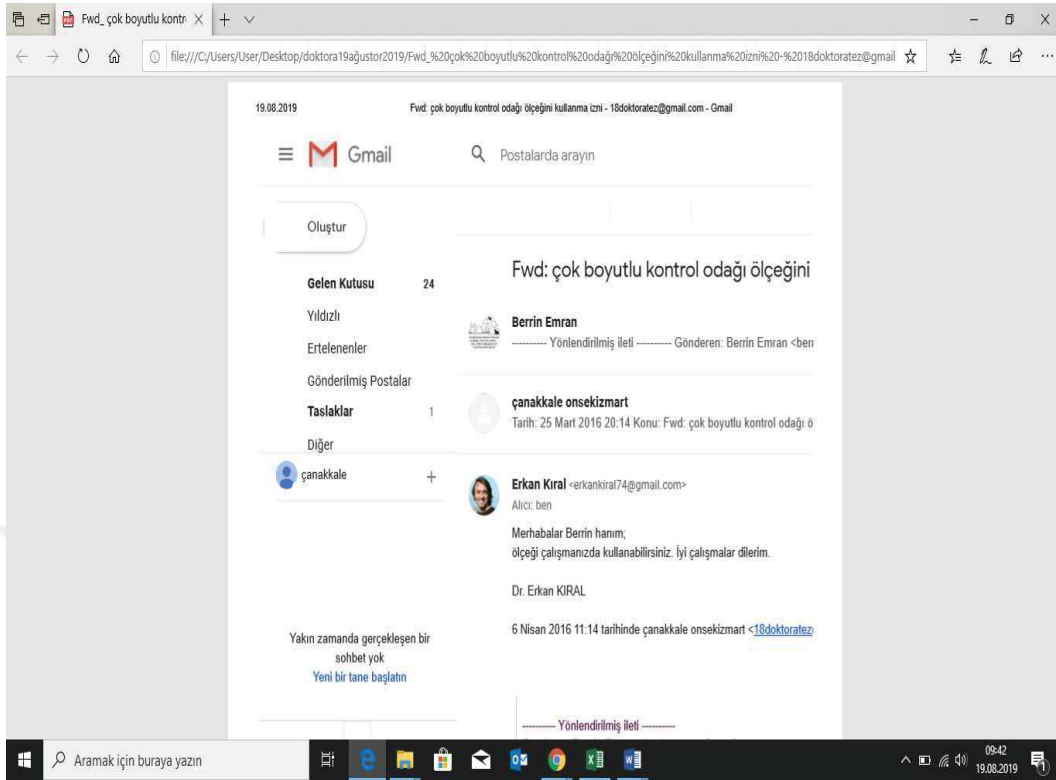
- From:** Ercan Alp <alpe@boun.edu.tr>
To: Berrin Emran <berrin.emran@gmail.com>
Date: 22 Nis 2019 15:53
Subject: Ölçek
Content: Gulsem mi, aglasam mi bilemedim!
Tabii ki bu durumda kullanmada hicbir sorun yok.
Allah kolaylik versin!!!!!!!
Sent from my iPhone

- From:** Berrin Emran <berrin.emran@gmail.com>
To: Ercan Alp <alpe@boun.edu.tr>
Date: 24 Nis 2019 00:24
Subject: Ölçek
Content: tesekkürler hocam. saygılarımla.
Ercan Alp <alpe@boun.edu.tr>, 22 Nis 2019 Pzt, 15:53 tarihinde şunu yazdı:

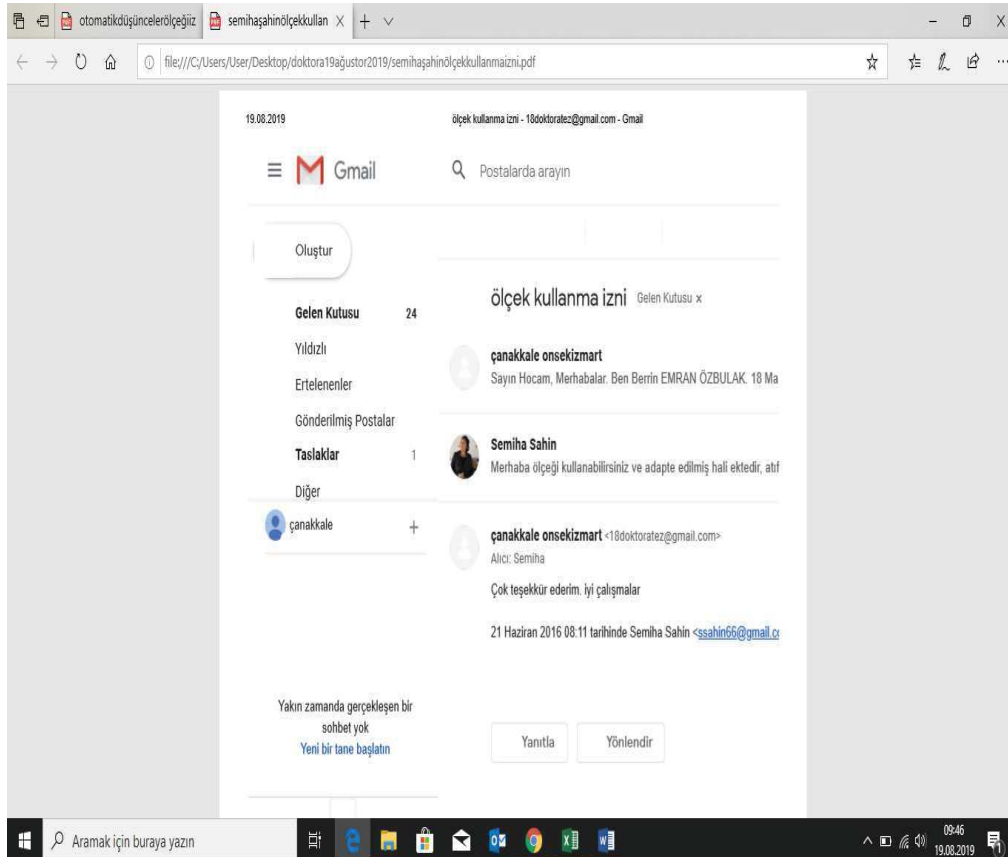
- From:** Berrin Emran <berrin.emran@gmail.com>
To: Ercan Alp <alpe@boun.edu.tr>
Date: 26 Nis 2019 06:25
Subject: Ölçek
Content: hocam tekrar merhabalar. eğer mümkünse ölçek ile ilgili uygulamaya yönelik yönergeyi ve puanlama yorumlama bilgisini gönderir misiniz? saygılarımla. berrin emran özbulak
Berrin Emran <berrin.emran@gmail.com>, 24 Nis 2019 Çar, 00:24 tarihinde şunu yazdı:

The Windows taskbar at the bottom shows the time as 10:32 on 5.07.2019. A taskbar notification for 'Berrin ÖZBULAK V...pdf' is visible.

Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği



Okul Müdürlerinin Liderlik Stili Ölçeği



Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Berrin EMRAN ÖZBULAK

Doğum Yeri : Almanya/ BERLİN

Doğum Tarihi : 16/10/1980

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı.

Yüksek Lisans Öğrenimi: Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı.

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce ve Almanca

Bilimsel Faaliyetleri

Yayınlar -SCI –Diğer Bildiriler:

Bozkurt N., Serin O. ve Emran B. (2004). İlköğretim birinci kademe öğretmenlerinin problem çözme becerileri, iletişim becerileri ve denetim odağı düzeylerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *XII. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü. Cilt II.

Serin, Nergüz Bulut- Özbülak, Berrin Emran (2009). 9-11 Yaş Çocuklarının Ailesi Yanında ve Kurumda Büyüyen Çocukların Anne-Baba Figürü Çizimlerinin Duygusal Gelişim ve Umutsuzluk Düzeyleri Açısından İncelenmesi. 1,671-675.

Aypay, A., Çoruk, A., Yazgan, D., Kartal, O., Çağatay, M., Tunçer, B., & Emran, B. (2010). The status of research in educational administration: an analysis of educational administration journals, 1999-2007. *Eurasian Journal Of Educational Research (EJER)*, (39).

Özbülak, B. E., Aypay, A., & Aypay, A. (2011). Ortaöğretim öğrencilerinin problem çözme ve atılganlık becerilerinin bazı değişkenlerle ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(36), 77-93.

Özbülak, B. E., & Serin, N. B. (2011). Okul psikolojik danışmanlarının problem çözme ve sosyal beceri düzeylerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(41).

Serin, N. B., Özbülak, B. E., & Serin, O. (2012). The relationships among negative thoughts, problem solving and social skills of school psychological consultants. *Eğitim Araştırmaları-Eurasian Journal Of Educational Research*, 12(49 A), 67-82.

Özbulak, B. E., Aypay, A., & Aypay, A. (2011). High School Students'problem Solving And Assertiveness Skills And Their Relationships With Some Variables. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi; Sayı: 36*.

Özbulak, B. E., Serin, N. B., & Özbulak, Ö. (2009). World Confer* Ence On Educational Sciences 2009. *Procedia-Social And Behavioral Sciences, 1(1)*, 671-675.

Özbulak, B. E., Serin, N. B., & Serin, O. (2012, July). Ergenlerdeki aile özelliklerinin ilişki biçimine etkisinin değişkenlere göre karşılaştırmalı olarak incelenmesi. In *New Trends On Global Education Conference*.

Özbulak, B. E., & Serin, N. B. (2012, July). Evli bireylerin evlilik uyumları ve mizah tarzlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. In *New Trends On Global Education Conference*.

Özbulak, B. E., & Serin, N. B. (2012, July). İlköğretim 2. Kademe Öğrencilerinin Mükemmeliyetçilik Düzeyinin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeyine Etkisinin Değişkenlere Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. In *New Trends On Global Education Conference*.

Özbulak, B. E., & Serin, N. B. (2012, July). Ergenlerdeki benlik tasarısının anksiyete düzeylerinin değişkenlere göre karşılaştırmalı olarak incelenmesi. In *New Trends On Global Education Conference*.

Kocabaş, A., Özbulak, Ö., & Özbulak, B. (2012). Comparative analysis of 4TH, 5TH, 6TH grade primary school students'perceptions to self concept in music according to various variables. *International Journal Of New Trends İn Arts, Sports & Science Education (IJTASE), 1(2)*, 47-59.

Bulut Serin, N. & Özbulak, B. (2006). Okul idarecilerinin duygusal zekâ beceri düzeyleri ile yaşam doyumunu yöneticilik deneyimleri ve cinsiyet açısından incelenmesi. *Uluslararası Duygusal Zekâ ve İletişim Sempozyum*.

Eğitimler:

- Westbourne Academy (Bussines English)-Bournmouth- England (2001)
- Avrupa Kognitif Psikoterapiler Derneği Bilişsel Davranışı Eğitim (2005-2010)
- 7-19 Yaş Aile Eğitim Programı Uygulayıcı Eğitim Semineri (2010)
- Çocuklarda Anksiyete Bozukluğu Tedavisinde Bilişsel Davranışçı Yöntemler (2009)
- Çözüm Odaklı Psikolojik Danışma Yaklaşımı (2009)
- Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu Semineri (2006)

- Bilişsel-Davranışçı Çerçeve Öfke Kontrolü Semineri (2014)- Eğitim Görevlisi
- Yaratıcı Drama Semineri (2011)- Eğitim Görevlisi
- TYT 6-8 Uygulayıcı Yetiştirme Kursu (2011)
- TYT 9-12 Uygulayıcı Yetiştirme Kursu (2013)
- Sınıfında Yabancı Uyruklu Öğrenci Bulunan Öğretmenlerin Eğitimi Eğitici Kursu (2016)
- Oluşum Drama Enstitüsü Yaratıcı Drama Liderliği Kursu (2006-2008)

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl

Neşetiye İöğretim Okulu-2002

Şehit İdari Ataşe Çağlar Yücel Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi-2004

İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü ARGE- 2006 (Görevlendirme)

Bornova Çimentaş Anadolu Lisesi- 2008

Bornova Anadolu Lisesi- 2010 (Görevlendirme)

Bornova Mimar Sinan Endüstri Meslek Lisesi-2011

Torbalı Ayrancılar Ortaokulu-2014

Torbalı Şehit Onur Ensar Ayanoğlu Ortaokulu-2018

İletişim

E-posta Adresi :berrin.emran@gmail.com