



## Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Algılarının İncelenmesi

Muhammet İbrahim AKYÜREK<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Etimesgut Bilim ve Sanat Merkezi, Ankara

*i\_akyurek56@hotmail.com*

**Geliş Tarihi/Received:**

**16.12.2020**

**Kabul Tarihi/Accepted:**

**19.06.2021**

**Yayın Tarihi/Published:**

**30.06.2021**

### ÖZ

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarını belirlemektir. Araştırma, kesitsel tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Ankara ilindeki resmi okullarda görevli 4.111 “okul yöneticisi (müdür ve müdür yardımcıları)” oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 408 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada, ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçme aracı, 2019-2020 eğitim öğretim yılı Mayıs ayı içerisinde, okul yöneticilerine araştırmacı tarafından gerekli ön açıklama yapılmak suretiyle uygulanarak veriler toplanmıştır. Araştırma sonucunda; okul yöneticilerinin, örgütsel bağlılık algılarının çok katılıyorum düzeyinde olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları, cinsiyet, branş ve okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları, görev ve yöneticilik kıdemi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Tüm okul kademelerinde yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının artırılması amacıyla özlük haklarında teşvik edici uygulamalar gerçekleştirilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul, Yönetici, Örgütsel Bağlılık, Örgüt, Bağlılık.

## Examining the Perceptions of Organizational Commitments of School Managers

### ABSTRACT

The purpose of this study is to determine school administrators' perceptions of organizational commitment. The research is in cross-sectional survey model. The universe of the study consists of 4.111 “school administrators (principals and vice principals)” working in public schools in Ankara in

the 2019-2020 academic year. The sample of the study is 408 school administrators. In the research, "Organizational Commitment Scale" was used. The measurement tool used in the study was applied to the school administrators by the researcher in May of the 2019-2020 academic year, and the data were collected. As a result of the research; it was observed that school administrators' perceptions of organizational commitment were at the level of very agree. School administrators' perceptions of organizational commitment showed a significant difference according to the variables of gender, branch and school level. In addition, organizational commitment perceptions of school administrators did not differ significantly according to the variables of duty and administratorship seniority. In order to increase the organizational commitment of administrators at all school levels, incentive practices can be implemented in personal rights.

**Keywords:** School, Manager, Organizational Commitment, Organization, Commitment.

## 1.Giriş

Küresel bağlamda yaşanan teknolojik, sosyal ve ekonomik gelişmeler örgüt yapılarını şekillendirmekte, bu durum da değişen örgüt yapısı doğrultusunda daha etkin ve verimli çalışabilmek için örgüt çalışanlarının bağlılıklarının yeterli olmasını gerektirmektedir. Çalışanın örgüte bağlılığı, çalıştığı örgütün hedeflerini benimseyerek örgüt içerisindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir (İnce ve Gül, 2005). Dolayısıyla birey, örgüte gerekli fedakârlıklarda bulunma davranışları sergiler ve bu davranışlar süreklilik gösterir. Örgütün amaçlarını gerçekleştirmenin önemini bireysel ve örgütsel düzeyde eş değer olan bir içselleştirme başlar. Bu zincirleme tamlama örgütsel bağlılığı sağlamlaştırmada etkilidir. Örgütlerin başarı elde etmelerinde maddi kaynaklardan ziyade insan kaynağının önemi 2000'li yıllardan itibaren önem kazanmıştır. İnsan kaynağının örgüt amaçlarını benimsemesi, yeteneklerini üst düzeye taşıması ve gelişime açık olması örgütün yaşamasına ve başarısına katkıda bulunur. İnsan kaynaklarından etkili bir biçimde yararlanmak için de örgütsel bağlılık önemlidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışan örgütte kalır, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez (Northcraft ve Neale, 1990); düşük bağlılığı olan çalışanlar ise yeterince başarılı olamamakla birlikte işlerine kendilerini yürekten verememekte ve kendilerini örgüt misyonuna adayamamaktadır (Oberholster ve Taylor, 1999). Örgütsel bağlılığın okul paydaşlarında, özellikle okul yöneticilerinde yeterli düzeyde varlığı önemlidir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının yeterli düzeyde olması, okullarda etkililiğin sağlanması açısından önemlidir. Çünkü okullarına bağlı yöneticilerin varlığı, personel devir hızını azaltarak güçlü bir okul kültürü ve yönetsel işlerin samimi ve gönüllü yapılmasını sağlayabilecektir. Bu durum da okul ikliminin pozitif olmasına katkıda bulunabilecektir. Bu nedenle okul yöneticilerinde örgütsel bağlılığın incelenmesi önemlidir. Okul yöneticilerinde örgütsel bağlılığın özellikle tüm okul kademelerine (anaokulu, ilkököl, ortaokul, lise) ve göreve (müdür, müdür yardımcısı) dayalı olarak

incelenmesi alanyazındaki bu değişkenlere ilişkin boşluğu doldurabilecek ve eğitim çalışanları ile akademisyenlerine okul yöneticilerinin örgütsel bağlılığına ilişkin yol gösterebilecektir.

### 1.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramının alanyazında yer alması 1950’li yıllara rastlamaktadır (Becker, 1960; Gouldner, 1960). Günümüze kadar devam eden araştırmalarda örgütsel bağlılık hususunda araştırmacılar tarafından farklı tanımlama ve sınıflandırmalar yapılmıştır. Bağlılık konusundaki geçmiş alanyazını inceleyen Mowday, Steers ve Porter (1982), örgütsel bağlılığı “tutum ve davranışsal” olmak üzere iki alternatif perspektifte ele almış ve kavramsallaştırmışlardır. Buna göre tutumsal bağlılıkta, çalışanların örgütlerinin hedefleri ve değerleri ile nasıl tanımlandığına yönelik bir süreç olduğunu ve üyeliğini korumak istediğini belirtirken (Mowday vd., 1982); davranışsal bağlılıkta, çalışanların örgüte bağlanmasına davranışların nasıl hizmet ettiğine odaklanmıştır (Salancik, 1977; Mowday vd., 1982).

Örgütsel bağlılık hususunda yapılmış pek çok çalışma bulunmasına karşın, örgütsel bağlılığın kavramsal olarak ne anlama geldiği konusunda genel bir tanım bulunmamaktadır (Haarr, 1997; Mottaz, 1989; Reichers, 1985). Örgütsel bağlılık kavramının alanyazında yer alan bazı tanımları şunlardır: Bireyin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücüdür (Leong, 1996); çalışan ile örgüt arasında, çalışanın örgütten gönüllü ayrılması ihtimalini azaltan psikolojik bir bağdır (Allen ve Meyer, 1996); kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş bir psikolojik sözleşmedir (Mc Donald ve Makin, 2000). Söz konusu tanımlamalarda özellikle bireysel bağlılığın psikolojik yönüne vurgu yapılmıştır.

Örgütsel bağlılık; çalışanların örgütün yapısı ve özelliklerine, hiçbir etki altında kalmadan ve doğrudan doğruya örgüte sadık kalmalarıdır. Örgütsel bağlılık örgütsel amaçlara bağlı kalmayı, çalışanların örgütte karşılıklı etkileşim yoluyla kendilerini ifade etmelerini, örgütsel amaç ve hedeflere gönüllü bağlı olmayı, örgütsel amaç ve hedeflerden davranışsal olarak etkilenmeyi, örgütsel amaç ve uygulamaları kabullenmelerini ve örgüte uzun zaman bağlı kalmayı kapsamaktadır (Demirel, 2009). Bir örgütün varlığını etkin olarak sürdürebilmesi için, çalışanlarının örgütten kısa sürelerde ayrılmaması gerekmektedir. Bu sebeple örgütsel bağlılık, örgütlerin güçlenmesi sürecinde ele alınması gereken en önemli kavramlardan biridir. Örgütsel bağlılık örgütlerin maliyetlerini düşürmekte, kârlılıklarını artırmakta ve imajlarını güçlendirmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık aracılığıyla hem çalışan hem de işveren açısından örgüt uzun süre varlığını sürdürebilir ve yaşanabilir bir duruma gelebilir (Somuncu, 2008). Örgütsel bağlılık kapsamındaki okula bağlılık da önem arz etmektedir.

Mulford ve Silins (2003) bağlılığı; öğretmen, arkadaş ve okul atmosferinden duyulan memnuniyet sonucunda derse devam etme, sosyal faaliyetlere katılım, kendi düşüncesini söyleme, öğrenme amacını belirleme, kararlara katılım, okul için ekstra zaman ayırma şeklinde belirtmektedirler. Okula bağlılık; okul, okul personeli ve okul tarafından kazandırılmaya çalışılan ideallerle olan ilişkidir (Maddox ve Prinz, 2003). Okul bağlılığı; okulun bir parçası olma ve kendini

okula ait hissetme, öğretmenlerin ne derecede ilgi gösterdiği ve destek oldukları, okulu sevip sevmeme, okulda iyi arkadaşların varlığı, adil ve etkili disiplin, akademik gelişme, müfredat dışı etkinliklere katılım ile bağlantılıdır (Libbey, 2004). Okul bağlılığının özgüven, olumlu okul deneyimine sahip olma, aktif katılım ve pozitif tutkuyla da ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Covell, 2010).

## 2. Yöntem

Bu bölümde; araştırmanın amacı, araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizine yer verilmiştir.

### 2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarını belirlemektir. Bu doğrultuda belirlenen alt problemler şunlardır:

1. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları ne düzeydedir?
2. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları demografik değişkenlere (cinsiyet, görev, branş, yöneticilik kıdemi, okul kademesi) göre farklılık göstermekte midir?

### 2.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarını belirlemeye yönelik kesitsel tarama modelindedir. Tarama modelinde, araştırmadaki konu veya birey bulunduğu koşullar içerisinde olduğu gibi tasvir edilmeye çalışılır (Karasar, 2015). Kesitsel tarama modelinde, betimlenecek değişkenler (tutum gibi) bir seferde ölçülür. Bu amaçla, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları demografik değişkenlere (cinsiyet, görev, branş, yöneticilik kıdemi, okul kademesi) göre belirlenmeye çalışılmıştır.

### 2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Ankara ilindeki resmi okullarda görevli “okul yöneticileri (müdür ve müdür yardımcıları)” oluşturmaktadır. Ankara ilinde toplam 4.111 okul yöneticisi görevlidir (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2020). Araştırmanın örneklemi ise 2019-2020 eğitim öğretim yılında Ankara ilindeki resmi okullarda görevli toplam 408 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Bu çalışmadaki evrene göre örneklem sayısı %95 güven aralığına göre yeterlidir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Yöneticilerin örnekleme alınması, seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme ile gerçekleştirilmiştir. Seçkisizlik (yansızlık), örneklemede temel alınan birimlerin örneklem için seçilme olasılıklarının eşit olmasını tanımlar (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012).

Aşağıdaki tabloda, demografik değişkenlere (cinsiyet, görev, branş, yöneticilik kıdemi, okul kademesi) ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

**Tablo 1.** Demografik değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	148	36.3
	Erkek	260	63.7
Görev	Müdür	160	39.2
	Müdür yardımcısı	248	60.8
Branş	Sosyal bilimler öğretmenliği (Türk Dili ve Edebiyatı., Felsefe, Coğrafya gibi)	136	33.3
	Fen bilimleri öğretmenliği (Fizik, Kimya, Matematik gibi)	76	18.6
	Sınıf öğretmenliği	148	36.3
	Okul öncesi öğretmenliği	48	11.8
Yöneticilik kıdemi	1-5 yıl	132	32.4
	6-10 yıl	96	23.5
	11-15 yıl	88	21.6
	16 yıl ve üstü	92	22.5
Okul kademesi	Anaokulu	32	7.8
	İlkokul	148	36.3
	Ortaokul	148	36.3
	Lise	80	19.6
<b>Toplam</b>		408	100

Tablo incelendiğinde; cinsiyet değişkenine göre oran olarak erkeklerin %63.7 ile, kadınlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Görev değişkenine göre oran olarak müdür yardımcılarının %60.8 ile, müdürlere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Branş değişkenine göre en fazla orana sahip grubu %36.3 ile sınıf öğretmenliği, en az orana sahip grubu ise %11.8 ile okul öncesi öğretmenliği grubundaki yöneticiler oluşturmaktadır. Yöneticilik kıdemi değişkenine göre en fazla orana sahip grubu %32.4 ile 1-5 yıl, en az orana sahip grubu ise %21.6 ile 11-15 yıl grubundaki yöneticiler oluşturmaktadır. Okul kademesi değişkenine göre en fazla orana sahip grubu %36.3 ile ilkokul ve ortaokul, en az orana sahip grubu ise %7.8 ile anaokulu grubundaki yöneticiler oluşturmaktadır.

#### 2.4. Veri Toplama Araçları

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarını belirlemek amacıyla Balay (2000) tarafından geliştirilen ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ kullanılmıştır. 27 maddelik 3 boyutlu ölçeğin güvenirlik katsayıları uyum boyutu için .79; özdeşleşme boyutu için .89; içselleştirme boyutu için ise .93 olarak bulunmuştur. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin alt boyutlarına ilişkin varyans değerleri uyum boyutu için %26.2; özdeşleşme boyutu için %16.7; içselleştirme boyutu için ise 15.8 olup toplam ölçeğin %56.7’sini açıklamaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği boyut madde aralıkları şu şekildedir; uyum (1-8; tümü tersten kodlanmıştır-örnek madde, “bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum”), özdeşleşme (9-16; örnek madde, “bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor”) ve içselleştirme (17-27; örnek madde, “bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum”) aralığındaki maddeleri içermektedir. Ölçeğin madde kod ve aralıkları; “hiç katılmıyorum” (1; 1.00-1.80), “ az katılıyorum” (2; 1.81-2.60), “orta düzeyde katılıyorum” (3; 2.61-3.40), “çok katılıyorum” (4; 3.41-4.20), “tam katılıyorum” (5; 4.21-5.00) şeklinde belirtilmiştir.

Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı 0.91 olarak bulunmuştur. Psikolojik bir test için hesaplanan güvenirlik katsayısının .70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2013).

### 2.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada kullanılan ölçme aracının uygulanabilmesi için gerekli izinler alınmıştır. Araştırmada kullanılan ölçme aracı, 2019-2020 eğitim öğretim yılı Mayıs ayı içerisinde, Ankara ilinde görevli 408 okul yöneticisine araştırmacı tarafından gerekli ön açıklama yapılmak suretiyle uygulanarak veriler toplanmıştır. Uygulama sürecinde katılımcıların gönüllü katılımı esas alınmıştır.

Kullanılacak istatistik analizlerin belirlenmesi amacıyla, öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği değerlendirilmiştir. Büyük gruplar üzerinden toplanan verilerin, normal dağılıma yakın dağılım gösterdikleri kabul edilir ve buna göre parametrik istatistikler seçilebilir. Dağılımın normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği şeklinde bir varsayımı ileri sürmek için öngörülen örneklem büyüklüğü genellikle 30 ve daha büyük olarak gösterilmektedir. Ancak sosyal bilimlerde pek çok araştırmalar, özellikle de deneysel araştırmalar, daha küçük gruplar üzerinde yapılmaktadır. Literatürde, alt grupların her birinin büyüklüklerinin 15 ve daha yüksek olması durumunda parametrik bir istatistiğin kullanılmasının, analizde hesaplanacak “p” anlamlılık düzeyinde önemli bir sapmaya yol açmadığına ilişkin incelemelere rastlanmaktadır (Büyüköztürk, 2013). Bu bağlamda, araştırmanın alt problemlerinin sınanması için parametrik test teknikleri seçilmiştir. Bu kapsamda verilerin çözümlenmesi doğrultusunda, öncelikle frekans ve yüzde analizleri yapılmıştır. Ayrıca iki alt kategorili değişkenlerde, bağımsız (ilişkisiz) örneklem için t-testi; üç ya da daha fazla alt kategorili değişkenlerde ise, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA sonucunda, grup ortalamaları arasındaki anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Dunnett’ s C çoklu karşılaştırma testi’nden yararlanılmıştır.

### 3. Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları incelenmiştir. Aşağıdaki tabloda, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

**Tablo 2.** Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin betimsel istatistikler

Boyutlar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>SS</i>
Uyum	408	4.26	.64
Özdeşleşme	408	3.63	.79
İçselleştirme	408	4.16	.63
<b>Örgütsel Bağlılık (Genel)</b>	408	4.03	.53

Tablo incelendiğinde; okul yöneticilerinin, örgütsel bağlılık algılarının çok katılıyorum düzeyinde ( $\bar{x}= 4.03$ ) olduğu görülmektedir. Ayrıca boyutlar bazında örgütsel bağlılık durumuna ilişkin algıları incelendiğinde ise; uyum ( $\bar{x}= 4.26$ ) boyutu tam katılıyorum düzeyinde, özdeşleşme ( $\bar{x}= 3.63$ ) ile içselleştirme ( $\bar{x}= 4.16$ ) boyutlarında ise çok katılıyorum düzeyinde olduğu görülmektedir. Boyutlar incelendiğinde; okul yöneticilerinin, örgütsel bağlılık durumunu en yüksek algıladıkları boyut uyum, en düşük algıladıkları boyut ise özdeşleşme olmuştur.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları demografik değişkenlere (cinsiyet, görev, branş, yöneticilik kıdemi, okul kademesi) göre incelenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin t-testi sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

**Tablo 3.** Cinsiyet değişkenine göre, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin t-testi sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Uyum	Kadın	148	4.38	.47	406	2.71	.00*
	Erkek	260	4.20	.71			
Özdeşleşme	Kadın	148	3.69	.80	406	1.13	.25
	Erkek	260	3.60	.78			
İçselleştirme	Kadın	148	4.23	.52	406	1.71	.08
	Erkek	260	4.12	.68			
<b>Örgütsel Bağlılık (Genel)</b>	Kadın	148	4.11	.45	406	2.28	.02*
	Erkek	260	3.99	.57			

\*  $p < .05$

Tablo incelendiğinde; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [t (406)= 2.28,  $p < .05$ ]. Kadın yöneticilerin ( $\bar{x}$ = 4.11-çok katılıyorum düzeyinde) örgütsel bağlılık algıları, erkek yöneticilere ( $\bar{x}$ = 3.99-çok katılıyorum düzeyinde) göre daha yüksektir.

Boyutlar bazında; okul yöneticilerinin uyum algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [t (406)= 2.71,  $p < .05$ ]. Kadın yöneticilerin ( $\bar{x}$ = 4.38-tam katılıyorum düzeyinde) uyum algıları, erkek yöneticilere ( $\bar{x}$ = 4.20-çok katılıyorum düzeyinde) göre daha yüksektir. Özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında ise; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Özdeşleşme boyutu [t (406)= 1.13,  $p > .05$ ]; içselleştirme boyutu [t (406)= 1.71,  $p > .05$ ].

Görev değişkenine göre, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin t-testi sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

**Tablo 4.** Görev değişkenine göre, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin t-testi sonuçları

Boyutlar	Görev	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Uyum	Müdür	160	4.18	.69	406	2.21	.03*
	Müdür yardımcısı	248	4.32	.59			
Özdeşleşme	Müdür	160	3.61	.83	406	.37	.70
	Müdür yardımcısı	248	3.64	.76			
İçselleştirme	Müdür	160	4.16	.63	406	.02	.97
	Müdür yardımcısı	248	4.16	.62			
<b>Örgütsel Bağlılık (Genel)</b>	Müdür	160	4.00	.55	406	.93	.35
	Müdür yardımcısı	248	4.05	.52			

\*  $p < .05$

Tablo incelendiğinde; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları, görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [t (406)= .00,  $p > .05$ ].

Boyutlar bazında; okul yöneticilerinin uyum algıları, görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [t (406)= 2.21,  $p < .05$ ]. Müdür yardımcılarının ( $\bar{x}$ = 4.32-tam katılıyorum



düzeyinde) uyum algıları, müdürlere ( $\bar{x}= 4.18$ -çok katılıyorum düzeyinde) göre daha yüksektir. Özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında ise; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları, göreve göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Özdeşleşme boyutu [ $t(406)= .37, p> .05$ ]; içselleştirme boyutu [ $t(406)= .02, p> .05$ ].

Branş değişkenine göre, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

**Tablo 5.** Branş değişkenine göre, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi (anova) sonuçları

Boyutlar	Branş	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Uyum	Sosyal bilimler öğretmenliği(1)	136	4.07	.66	12.32	.00*	3-1, 3-2, 4-1, 4-2, 4-3
	Fen bilimleri öğretmenliği(2)	76	4.14	.67			
	Sınıf öğretmenliği(3)	148	4.39	.61			
	Okul öncesi öğretmenliği(4)	48	4.60	.28			
Özdeşleşme	Sosyal bilimler öğretmenliği(1)	136	3.44	.737	10.88	.00*	3-1, 3-2
	Fen bilimleri öğretmenliği(2)	76	3.41	.83			
	Sınıf öğretmenliği(3)	148	3.88	.77			
	Okul öncesi öğretmenliği(4)	48	3.78	.69			
İçselleştirme	Sosyal bilimler öğretmenliği(1)	136	4.10	.71	2.12	.09	---
	Fen bilimleri öğretmenliği(2)	76	4.13	.56			
	Sınıf öğretmenliği(3)	148	4.26	.56			
	Okul öncesi öğretmenliği(4)	48	4.06	.63			
<b>Örgütsel</b>	Sosyal bilimler	136	3.90	.56	9.27	.00*	3-1, 3-2

Bağlılık	öğretmenliği(1)			
(Genel)	Fen bilimleri	76	3.92	.48
	öğretmenliği(2)			
	Sınıf	148	4.19	.50
	öğretmenliği(3)			
	Okul öncesi	48	4.13	.47
	öğretmenliği(4)			

\* $p < .05$

Tablodaki analiz sonuçları; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ( $F= 9.27, p < .05$ ). Başka bir deyişle, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları, branş değişkenine göre manidar bir farklılık göstermektedir. Farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; sınıf öğretmenliği ( $\bar{x}= 4.19$ -çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, örgütsel bağlılık algılarının sosyal bilimler öğretmenliği ( $\bar{x}= 3.90$ -çok katılıyorum düzeyinde) ve fen bilimleri öğretmenliği ( $\bar{x}= 3.92$ -çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Boyutlar bazında analiz sonuçları; okul yöneticilerinin uyum algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ( $F= 12.32, p < .05$ ). Branş grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; sınıf öğretmenliği ( $\bar{x}= 4.39$ -tam katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, uyum algılarının sosyal bilimler öğretmenliği ( $\bar{x}= 4.07$ -çok katılıyorum düzeyinde) ve fen bilimleri öğretmenliği ( $\bar{x}= 4.14$ -çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca okul öncesi öğretmenliği ( $\bar{x}= 4.60$ -tam katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, uyum algılarının sosyal bilimler öğretmenliği ( $\bar{x}= 4.07$ -çok katılıyorum düzeyinde), fen bilimleri öğretmenliği ( $\bar{x}= 4.14$ -çok katılıyorum düzeyinde) ve sınıf öğretmenliği ( $\bar{x}= 4.39$ -tam katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin özdeşleşme algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ( $F= 10.88, p < .05$ ). Branş grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; sınıf öğretmenliği ( $\bar{x}= 3.88$ -çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, özdeşleşme algılarının sosyal bilimler öğretmenliği ( $\bar{x}= 3.44$ -çok katılıyorum düzeyinde) ve fen bilimleri öğretmenliği ( $\bar{x}= 3.41$ -çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin içselleştirme algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir ( $F= 2.12, p > .05$ ).

Yöneticilik kıdemi değişkenine göre, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

**Tablo 6.** Yöneticilik kıdemi değişkenine göre, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi (anova) sonuçları

Boyutlar	Yöneticilik kıdemi	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Uyum	1-5 yıl(1)	132	4.38	.51	7.12	.00*	1-3, 2-3, 4-3
	6-10 yıl(2)	96	4.27	.62			
	11-15 yıl(3)	88	4.00	.73			
	16 yıl ve üstü(4)	92	4.34	.66			
Özdeşleşme	1-5 yıl(1)	132	3.58	.75	1.79	.14	---
	6-10 yıl(2)	96	3.74	.79			
	11-15 yıl(3)	88	3.51	.77			
	16 yıl ve üstü(4)	92	3.71	.84			
İçselleştirme	1-5 yıl(1)	132	4.16	.61	.58	.62	---
	6-10 yıl(2)	96	4.16	.66			
	11-15 yıl(3)	88	4.23	.67			
	16 yıl ve üstü(4)	92	4.10	.58			
<b>Örgütsel Bağlılık (Genel)</b>	1-5 yıl(1)	132	4.05	.48	.98	.39	---
	6-10 yıl(2)	96	4.07	.52			
	11-15 yıl(3)	88	3.95	.59			
	16 yıl ve üstü(4)	92	4.06	.55			

\* $p < .05$

Tablodaki analiz sonuçları; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları arasında yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir ( $F = .98$ ,  $p > .05$ ). Başka bir deyişle, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları, yöneticilik kıdemi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Boyutlar bazında analiz sonuçları; okul yöneticilerinin uyum algıları arasında yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ( $F = 7.12$ ,  $p < .05$ ). Yöneticilik kıdemi grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; 1-5 yıl ( $\bar{x} = 4.38$ -tam katılıyorum düzeyinde), 6-10 yıl ( $\bar{x} = 4.27$ -tam

katılıyorum düzeyinde) ile 16 yıl ve üstü ( $\bar{x}$ = 4.34-tam katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, uyum algılarının 11-15 yıl ( $\bar{x}$ = 4.00-çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin özdeşleşme ve içselleştirme algıları arasında yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Özdeşleşme ( $F= 1.79, p> .05$ ); içselleştirme ( $F= .58, p> .05$ ).

Okul kademesi değişkenine göre, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

**Tablo 7.** Okul kademesi değişkenine göre, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi (anova) sonuçları

Boyutlar	Okul kademesi	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Uyum	Anaokulu(1)	32	4.51	.29	4.91	.00*	1-3, 1-4, 2-3, 2-4
	İlkokul(2)	148	4.37	.61			
	Ortaokul(3)	148	4.16	.76			
	Lise(4)	80	4.17	.48			
Özdeşleşme	Anaokulu(1)	32	3.98	.63	11.33	.00*	1-3, 1-4, 2-3, 2-4
	İlkokul(2)	148	3.85	.77			
	Ortaokul(3)	148	3.40	.80			
	Lise(4)	80	3.52	.71			
İçselleştirme	Anaokulu(1)	32	4.02	.67	3.22	.02*	2-3
	İlkokul(2)	148	4.26	.56			
	Ortaokul(3)	148	4.06	.70			
	Lise(4)	80	4.21	.56			
<b>Örgütsel Bağlılık (Genel)</b>	Anaokulu(1)	32	4.15	.52	7.58	.00*	2-3
	İlkokul(2)	148	4.17	.51			
	Ortaokul(3)	148	3.89	.56			
	Lise(4)	80	4.00	.45			

\* $p < .05$

Tablodaki analiz sonuçları; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları arasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ( $F= 7.58, p < .05$ ). Başka bir

deyişle, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları, okul kademesi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Okul kademesi grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; ilkokul ( $\bar{x}$ = 4.17-çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, örgütsel bağlılık algılarının ortaokul ( $\bar{x}$ = 3.89-çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Boyutlar bazında analiz sonuçları; okul yöneticilerinin uyum algıları arasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ( $F= 4.91, p < .05$ ). Okul kademesi grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; anaokulu ( $\bar{x}$ = 4.51-tam katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, uyum algılarının ortaokul ( $\bar{x}$ = 4.16-çok katılıyorum düzeyinde) ve lise ( $\bar{x}$ = 4.17-çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ilkokul ( $\bar{x}$ = 4.37-tam katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, uyum algılarının ortaokul ( $\bar{x}$ = 4.16-çok katılıyorum düzeyinde) ve lise ( $\bar{x}$ = 4.17-çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin özdeşleşme algıları arasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ( $F= 11.33, p < .05$ ). Okul kademesi grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; anaokulu ( $\bar{x}$ = 3.98-çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, özdeşleşme algılarının ortaokul ( $\bar{x}$ = 3.40-orta düzeyde katılıyorum düzeyinde) ve lise ( $\bar{x}$ = 3.52-çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ilkokul ( $\bar{x}$ = 3.85-tam katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, özdeşleşme algılarının ortaokul ( $\bar{x}$ = 3.40-çok katılıyorum düzeyinde) ve lise ( $\bar{x}$ = 3.52-çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin içselleştirme algıları arasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ( $F= 3.22, p < .05$ ). Okul kademesi grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; ilkokul ( $\bar{x}$ = 4.26-tam katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, içselleştirme algılarının ortaokul ( $\bar{x}$ = 4.06-çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 4. Tartışma, Sonuç Ve Öneriler

Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları incelenmiştir. Okul yöneticilerinin, örgütsel bağlılık algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık örgütsel amaçlara bağlı kalmayı, çalışanların örgütte karşılıklı etkileşim yoluyla kendilerini ifade etmelerini, örgütsel amaç ve hedeflere gönüllü bağlı olmayı, örgütsel amaç ve hedeflerden davranışsal olarak etkilenmeyi, örgütsel amaç ve uygulamaları kabullenmelerini ve örgüte

uzun zaman bağlı kalmayı kapsamaktadır (Demirel, 2009). Örgütsel bağlılık aracılığıyla hem çalışan hem de işveren açısından örgüt uzun süre varlığını sürdürebilir ve yaşanabilir bir duruma gelebilir (Somuncu, 2008). Okul bağlılığının özgüven, olumlu okul deneyimine sahip olma, aktif katılım ve pozitif tutkuyla da ilişkili olduğu belirtilmektedir (Covell, 2010). Okul yöneticilerinin okullarına bağlı ve fedakâr oldukları ifade edilebilir. Böylece daha olumlu okul deneyimlerine dayalı okulların daha yaşanabilir olacağı ve sürdürülebilir amaçlara erişebileceği söylenebilir. Araştırma bulgusu, Balay (2000), Köybaşı (2016) ve İlker (2019) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Boyutlar bazında, örgütsel bağlılık durumuna ilişkin algıları incelendiğinde ise; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında çok yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Boyutlar incelendiğinde; okul yöneticilerinin, örgütsel bağlılık durumunu en yüksek algıladıkları boyut uyum, en düşük algıladıkları boyut ise özdeşleşme olmuştur. Okul yöneticilerinin okullarına uyum sağladıkları, okullarıyla özdeşleştikleri ve okullarını içselleştirdikleri ifade edilebilir.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları demografik değişkenlere (cinsiyet, görev, branş, yöneticilik kıdemi, okul kademesi) göre incelenmiştir. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın yöneticilerin (çok katılıyorum düzeyinde) örgütsel bağlılık algıları, erkek yöneticilere (çok katılıyorum düzeyinde) göre daha yüksektir. Kadın yöneticilerin okullarına daha fazla bağlı oldukları ifade edilebilir. Araştırma bulgusu, Bakır (2013) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca anlamlı farklılığa ilişkin araştırma bulgusu, Balay (2000), Köybaşı (2016) ve İlker (2019) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Bu durum, araştırmalarda yararlanılan örneklem gruplarının farklı kişi ve kurumlardan seçilmesinden kaynaklanabilir.

Boyutlar bazında; okul yöneticilerinin uyum algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın yöneticilerin (tam katılıyorum düzeyinde) uyum algıları, erkek yöneticilere (çok katılıyorum düzeyinde) göre daha yüksektir. Kadın yöneticilerin, okullarına daha kolay uyum sağladıkları ifade edilebilir. Özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında ise; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Boyutlar bazında; okul yöneticilerinin uyum algılarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Müdür yardımcılarının (tam katılıyorum düzeyinde) uyum algıları, müdürlere (çok katılıyorum düzeyinde) göre daha yüksektir. Müdür yardımcılarının, ast konumunda olmaları ve üst konuma yükselme umutları gereği okullarına daha çabuk uyum sağlamak zorunda kaldıkları ifade edilebilir. Özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında ise; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları, göreve göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf öğretmenliği (çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, örgütsel bağlılık algılarının sosyal bilimler öğretmenliği (çok katılıyorum düzeyinde) ve fen bilimleri öğretmenliği (çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sınıf öğretmenliği branşındaki yöneticilerin, okullarına bağlılıklarının daha fazla oldukları ve bu durumun da okullarındaki daha homojen bir öğrenci ve öğretmen yapısından kaynaklanabilir. Anlamlı farklılığa ilişkin araştırma bulgusu, Köybaşı (2016) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca anlamlı farklılığa ilişkin araştırma bulgusu, Nayir (2013) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Bu durum, araştırmalarda yararlanılan örneklem gruplarının farklı kişi ve kurumlardan seçilmesinden kaynaklanabilir.

Boyutlar bazında; okul yöneticilerinin uyum algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf öğretmenliği (tam katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, uyum algılarının sosyal bilimler öğretmenliği (çok katılıyorum düzeyinde) ve fen bilimleri öğretmenliği (çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca okul öncesi öğretmenliği (tam katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, uyum algılarının sosyal bilimler öğretmenliği (çok katılıyorum düzeyinde), fen bilimleri öğretmenliği (çok katılıyorum düzeyinde) ve sınıf öğretmenliği (tam katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin özdeşleşme algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Sınıf öğretmenliği (çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, özdeşleşme algılarının sosyal bilimler öğretmenliği (çok katılıyorum düzeyinde) ve fen bilimleri öğretmenliği (çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Genel olarak sınıf öğretmenliği branşındaki yöneticilerin, okullarına uyumlarının ve özdeşleşmelerinin daha iyi oldukları ifade edilebilir. Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin içselleştirme algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları arasında yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgusu, Köybaşı (2016), Şan (2017) ve İlker (2019) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Boyutlar bazında; okul yöneticilerinin uyum algıları arasında yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 1-5 yıl (tam katılıyorum düzeyinde), 6-10 yıl (tam katılıyorum düzeyinde) ile 16 yıl ve üstü (tam katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, uyum algılarının 11-15 yıl (çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulgusu, Köybaşı (2016) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Yöneticilik kıdemi düşük yöneticilerini okullarına daha kolay uyum sağladıkları ifade edilebilir. Bu durum, yöneticilikte yeni olmaları ve dışlanmamak adına daha çabuk uyum sağlamak zorunda kalmalarından kaynaklanabilir. Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin özdeşleşme ve

içselleştirme algıları arasında yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları arasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlkokul (çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, örgütsel bağlılık algılarının ortaokul (çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İlkokul kademesindeki yöneticilerin okullarına daha bağlı oldukları ve bu durumda ilkokulların daha homojen ve az davranışsal sorunlara sahip olmasından kaynaklanabilir. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları arasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğuna ilişkin bulgu, Köybaşı (2016) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Boyutlar bazında; okul yöneticilerinin uyum algıları arasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Anaokulu (tam katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, uyum algılarının ortaokul (çok katılıyorum düzeyinde) ve lise (çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ilkokul (tam katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, uyum algılarının ortaokul (çok katılıyorum düzeyinde) ve lise (çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin özdeşleşme algıları arasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Anaokulu (çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, özdeşleşme algılarının ortaokul (orta düzeyde katılıyorum düzeyinde) ve lise (çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ilkokul (tam katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, özdeşleşme algılarının ortaokul (çok katılıyorum düzeyinde) ve lise (çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin içselleştirme algıları arasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. İlkokul (tam katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, içselleştirme algılarının ortaokul (çok katılıyorum düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Genel olarak ilkokul kademesindeki yöneticilerin, okullarına daha kolay uyum sağlayarak özdeşleştikleri ve okullarını içselleştirerek fedakârlıklarda buldukları ifade edilebilir. Bu durum, ilkokulların temel bir öğretim kurumu olması dolayısıyla homojen niteliğinden kaynaklanabilir.

Araştırma sonuçlarına ilişkin öneriler şunlardır:

- Erkek yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının artırılması amacıyla üniversitelerin işbirliğiyle örgütsel bağlılığın önemi konusunda eğitim çalışmaları yapılabilir.
- Yöneticilerin kıdemden kaynaklı örgütsel bağlılıklarının en aza indirmek amaçlı tüm kıdemler arası etkileşim kurulması ve bilgi edinilmesine dönük sosyal etkinlikler düzenlenebilir.



- Tüm okul kademelerinde yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının artırılması amacıyla özlük haklarında iyileştirici uygulamalar gerçekleştirilebilir.
- Bu araştırma, nicel yönetimi esas almıştır. Benzer araştırmalar, farklı araştırma yöntemlerinin sonuçlarının belirlenmesi amacıyla, nitel ve karma yöntemler esas alınarak yapılabilir.
- Bu çalışmada, resmi okul yöneticileri örneklem olarak alınmıştır. Benzer araştırmalar, farklı kurumlardaki katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının belirlenmesi amacıyla, özel öğretim kurumları ve üniversitelerdeki yöneticiler örneklem alınarak gerçekleştirilebilir.

## 5.KAYNAKÇA

- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behaviour*, 49, 252-276.
- Bakır, A. (2013). *Öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi*. (Doktora tezi). 25/05/2020 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara ili örneği*. (Doktora tezi). 25/05/2020 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Büyükoztürk, Ş. (2013). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem.
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Covell, K. (2010). School engagement and rights-respecting schools. *Cambridge Journal of Education*, 40(1), 39-51.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 117-127.
- Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 4(4), 468-490.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin.
- Haarr, R. N. (1997). They're making a bad name for the department. *An International Journal of Police Strategy and Management*, 20(4), 786-812.

- İlker, İ. ( 2019). *Okul yöneticilerinin kurumsal itibar algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. (Yüksek lisans tezi). 06/05/2020 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel.
- Köybaşı, F. ( 2016). *Okul yöneticilerinin girişimcilik, öz-yeterlik ve örgütsel bağlılık algılarının analizi (Sivas ili Örneği)*. (Doktora tezi). 03/05/2020 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Leong, C. S. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human Relations*, 49(10), 1345-1361.
- Maddox, S. J. ve Prinz, R. J. (2003). School bonding in children and adolescents: Conceptualization, assessment, and associated variables. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 6, 31-49.
- McDonald, D. J. ve Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.
- MEB (2020). *2018-2019 öğretim yılı eğitim istatistikleri*. 02/05/2020 tarihinde <http://ankara.meb.gov.tr/www/egitim-istatistikleri/icerik/24> sayfasından erişilmiştir.
- Libbey, H. P. (2004). Measuring student relationships to school: Attachment, bonding, connectedness, and engagement. *Journal of School Health*, 74(7), 274-283.
- Mowday, R T., Porter, L. W. ve Steers, R M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Elsevier.
- Mulford, B. ve Silins, H. (2003). Leadership for organizational learning and improved student outcomes – what do we know? *Cambridge Journal of Education*, 33(2), 175-95.
- Nayir, F. (2013). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi. *İlköğretim Online*, 12(1), 179-189.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behaviour: A management challenge*. USA: The Dryden Pres.
- Oberholster, F. R. ve Taylor, J. W. (1999). Spiritual experience and the organizational commitment of college faculty. *International Forum*, 2(1), 57-58.
- Reichers, A. E. (1985). A Review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.

- Salancik, G. R. (1977). *Commitment and the control of organizational behavior and belief*. In B. M. Staw & G. R. Salancik (Eds.), *New directions in organizational behavior*: 1-54. Chicago: St.
- Somuncu, F. (2008). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı geliştirme araçları: Özel bir hizmet işletmesinde araştırma*. (Yüksek lisans tezi). 25/05/2020 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Şan, B. Ç. ( 2017). *Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları*. (Yüksek lisans tezi). 14/05/2020 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.