

İlköğretim Okullarının Örgüt Tipi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki*

Servet ATİK¹, Mehmet ÜSTÜNER²

ÖZ

Örgütler liderlerinin yönetim stili, işin doğası, ekonomik çevre, ülke kültürü gibi değişkenlerin şekillendirdiği farklı tiplere sahiptir. Bu çalışmada, ilköğretim okullarının bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt tiplerine ilişkin öğretmen görüşleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Malatya ili belediye sınırları içerisinde bulunan ve basit seçkisiz örnekleme yöntemine göre seçilmiş 24 resmi ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu öğretmenlere *Örgüt Tipi Ölçeği* ve *Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği* uygulanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde betimsel istatistik tekniklerinin yanı sıra iki gruptan oluşan bağımsız örneklem gruplarının görüşlerinin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla gruptan oluşan bağımsız örneklem gruplarının görüşlerinin karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Okullarda baskın olan örgüt tipinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda okullarda baskın örgüt tipinin bürokratik örgüt tipi olduğu, öğretmenlerin bağlılıklarının orta düzeyde olduğu, okulların örgüt tipinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığını anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: örgüt tipi, bürokratik okul, destekleyici okul, yenilikçi okul, örgütsel bağlılık.

The Relationship Between Organization Type Of Primary Schools And Teachers' Organizational Commitment

ABSTRACT

Organizations have different types shaped by variables such as leaders' management style, nature of business, economic environment and culture of the country. In this context, the relationship between teachers' perceptions concerning the bureaucratic, supportive and innovative types of organizations in primary schools and teachers' organizational commitment constitutes the main subject of this research. Teachers working in 24 public primary schools, which were selected by simple random sampling method, in Malatya city center comprise the sample group. These teachers were applied 'Organization Type Scale' and 'Organizational Commitment Scale for Teachers.' At the end, it was found that the dominant type of organization in schools is the bureaucratic type, the teachers' commitment level is moderate and there is a positive moderate relationship between types of organization and teachers' organizational commitment.

* Bu makale, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında **Doç Dr. Mehmet Üstüner**'in danışmanlığında **Servet Atik** tarafından yazılan "*İlköğretim Okullarının Örgüt Tipi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki*" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Arş.Gör., İnönü Üniversitesi, servet.atik@inonu.edu.tr

² Doç.Dr., İnönü Üniversitesi, mehmet.ustuner@inonu.edu.tr

Keywords: Organization type, bureaucratic school, supportive school, innovative schools, organizational commitment.

GİRİŞ

Örgütler; liderlerinin yönetim stili, işin doğası, ekonomik çevre, ülke kültürü vb. gibi birçok faktörce oluşturulan farklı tiplere sahiptir (Parry, 2004). Alan yazında bu tiplere ilişkin birçok sınıflandırma bulunmaktadır. Yapılan ilk sınıflandırmalardan birisini örgütlerde kullanılan yetkinin türüne göre A. Etzioni (1961) yapmıştır. Ona göre örgütler zorlayıcı, faydacıl ve düzgüsel yetkinin kullanıldığı örgütler olarak sınıflandırılabilir (Akt. Aydın, 2007). Bireyler arası ilişkiler açısından yapılan bir sınıflandırma ise bir örgüt ortamındaki ilişkilerin göreve yönelik olan ve göreve yönelik olmayan ilişkiler açısından formal ve informal örgüt sınıflandırmasıdır (Genç, 2007). Blau ve Scott'ın (1962) örgütün sunduğu hizmetten kimlerin yararlandığını temel alan sınıflandırması; karşılıklı yarar sağlayan örgütler, işletmeler, hizmet örgütleri ve kamu yararına çalışan örgütlerdir (Akt. Aydın, 2007). Değişen şartlara uyum sağlama açısından örgütler; mekanik (duruk) ve organik (dirik) örgütlerdir (Başaran, 2000). Toplumsal gereksinimleri karşılama açısından örgütler; mal örgütleri, hizmet örgütleri, güvenlik örgütleri, meslek örgütleri ve aracı örgütler olarak sınıflandırılmıştır (Başaran, 2000). Parry (2004) örgütleri bürokratik, destekleyici ve yenilikçi tipte olmalarına göre üçe ayırmıştır. Örgütler bu üç örgüt tipine ilişkin özelliklere aynı anda sahip olabilirler. Fakat uygulamada bu örgüt tiplerinden birisinin diğerlerine göre baskın olabileceği söylenebilir (Parry, 2004).

Bürokratik örgüt tipi pek çok kural, düzenleme, politika, birim ve izlenelere sahiptir. Bürokratik örgüt yapısı Weber' in ilkelerine dayanmaktadır. Bu ilkeler: uzmanlaşma ve iş bölümü, hiyerarşi içinde düzenlenen konular, soyut kurallar sistemi, şahsi olmayan ilişkilerdir (İlğan, 2008). Bürokratik örgütlerde hiyerarşi vardır. Bürokratik örgüt amaç, emir ve otorite ile işlev görür (Caiden, 2009). Bürokratik örgütte her birey rolünün ve rolüyle bağlantılı görevlerin doğasının farkındadır (Clegg, Courpasson ve Phillips, 2006). Bürokratik örgütlerde rasyonel ve yasal yapılanmalar söz konusudur (Terzi, 2005).

Destekleyici örgüt tipi; personel arasındaki ilişkilerde arkadaşlığı, saygıyı, sıcaklığı, yardım edici ilişkileri destekler (Parry, 2004). Destekleyici örgütlerde yönetimin temel görevi, çalışanlarını örgütsel amaçları gerçekleştirmek için desteklemektir (Sağlam, 2010). Destekleyici örgütlerde, örgütsel davranış açısından üstler işleri başarıyla sonuçlandıran, üstler ise astları destekleyendir. Bu örgütlerde yönetimin yönü, iş görenlerin ve edimlerinin nitelikçe ve nicelikçe geliştirilmesidir (Başaran, 1991). Destekleyici örgütlerde personel örgütün amaç ve değerlerine sarılır. Örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri olarak görür (Jell ve Menguc, 2002).

Yenilikçi örgüt tipi dinamik, yaratıcı, ilerlemeci, heyecanlı ve hırslıdır. Risk alma ve girişimcilik aktiviteleri yenilikçi örgütlerde cesaretlendirilir. Yenilikçi örgütler kendi temposunda hareket etmek isteyen başarılı bireyleri çeker (Parry, 2004). Çağımızın örgütleri hızla değişen durumlara uyum sağlamak için yeniliğe ihtiyaç duyan araştırma temelli örgütlerdir (Pugh ve Hickson, 2007). Yenilikçi örgütler ürünlerini, süreçlerini, stratejilerini ve örgütsel yapılarını maliyet, kalite, esneklik ve yenilikle ilgili konularda değişen talepleri karşılamak için düzenli olarak ayarlamalıdır (Visscher ve De Weerd-Nederhof, 2006). Yenilikçi örgütlerin hiyerarşisi daha yatay ve esnektir (Ripley ve Ripley, 1992).

Örgütler farklı tiplere sahiptir. Alan yazında bu tiplere ilişkin birçok sınıflandırma bulunmaktadır. Bu araştırma da Parry (2004)' nin bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt tipleri kullanılmıştır. Okul örgütlerinin de diğer örgütler gibi bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt tiplerine sahip olabileceği öngörülmüştür. Bu kapsamda okulların bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt tiplerine ait özellikleri aşağıda ifade edilmiştir.

Bürokratik Okul

Bürokratik işleyişin baskın olduğu okullar hiyerarşik kontrol yapısına, otoriteye ve az paylaşılan iletişim yapısına sahiptir. Bu okullar niteliğe değil niceliğe önem verir. Bürokratik okullarda mesleki uzmanlık az önemlidir. Bürokratik okullar hiyerarşik seviyelerdeki statü farklılığına vurgu yapar (Lunenburg ve Ornstein, 2000). Okullarda bürokratik beklentiler örgütsel rolleri tanımlar; roller birlikte pozisyon ve görevleri; pozisyon ve görevler ise görece güç ve statülerine göre biçimsel bir otorite hiyerarşisine bağlı olarak sıralanırlar (Hoy ve Miskel, 2010). Bürokratik okullar, öğrencilerin ve toplumun değişen ihtiyaçlarına, değişen konulara cevap vermede yetersiz kalırlar. Bürokratik okullarda insan kaynakları yönetimine önem verilmez (Lunenburg ve Ornstein, 2000).

Destekleyici Okul

Destekleyici okullarda yönetim biçiminin eğitim çalışanlarına ilişkin bazı varsayımları şöyledir; çalışanlar edilgen olmayı değil aktif olmayı tercih ederler, okulun amaçlarına karşı olmaktan çok bu amaçları gerçekleştirmek için çalışırlar, sorumluluktan kaçmazlar aksine sorumluluk üstlenmeye isteklidirler, yönetime katılmak isterler ve katıldıklarında da başarılı olurlar (Sağlam, 2010). Destekleyici okullarda arkadaşlık, saygı ve birbirini destekleme vardır. Destekleyici okullarda, okulun amaç ve hedeflerini öğretmenler kendilerinin amaç ve hedefleriymiş gibi benimserler.

Yenilikçi Okul

Yenilikçi okullarda yerel, küresel kaynaklar ve iletişim ağları okulların gelişmesine fırsat sunar, öğrenme-öğretme sürecine katkıda bulunur. Yenilikçi okullar işbirlikçi öğrenmeye önem verir. Bireysel öğrenmeden ziyade grupla öğrenmeyi teşvik eder. Öğrencilerin problem çözme yeteneklerini geliştirir (Cheng, 2002). Yenilikçi okullar, eğitim sürecinin tüm öğelerini dikkate alarak

sistemde yenilik ve yaratıcılığa yön veren, yaratıcılığı geliştiren, okulun yönetim ve denetiminden, öğrenme-öğretme süreçlerindeki çağdaş yenilik ve gelişmeleri uygulayan, pratik bilgiyi uygulamaya dönüştüren, çıktılarını kontrol eden okullardır (Özkan, 2009). Yenilikçi okullar dinamik, ilerici, proje üreten ve değişen şartlara çabuk uyum sağlayabilen okullardır.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve değerlerini kabul etme ve bu amaç ve değerlere güçlü şekilde inanma, örgütü adına önemli derecede çaba harcamaya istekli olma ve örgüt üyeliğini devam ettirmeye güçlü isteklilik olarak tanımlanabilir (Mowday, Steers ve Porter, 1979; Akt. Roper, 2011). Örgütsel bağlılık; bir iş görenin örgüte sargınlığının ve onunla özdeşleşmesinin göreceli gücü, örgütle özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır (Yousef, 2003; Bogler ve Somech, 2004; Akt. Üstüner, 2009). Allen ve Meyer (1990)'e örgütsel bağlılık duygusal, devam ve normatif bileşenden oluşmaktadır. Duygusal bileşen (işgörenin duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesi ve örgüte sarılması), devam bileşeni (örgütten ayrılmanın maliyeti) ve normatif bileşendir (işgörenin örgütte kalmaya zorunluluk hissetmesi) (Allen ve Meyer, 1990). Örgütsel bağlılık işgörenlerin pek çok iş davranışını etkilemektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel bağlılığı öğretmenlerin mesleki doyumlarını, okullarına devam etmelerini, çabalarını, performanslarını ve güdülenmelerini etkilemektedir (Bogler ve Somech, 2004; Mathieu ve Zajac, 1990; Yılmaz, 2009). Wiener (1982)'e göre bir örgüt olarak okula bağlılık yönetici ve öğretmenlerin amaçlar ve değerler ile ilişkilerinde, rollerine, araçsal bir değerden ayrı olarak, okulun kendi iyiliği için bağlılık duymalarıdır. Okulun amaç ve değerlerinin kabulü, bunların kişisel amaç ve değerler sistemiyle bütünleştirilmesi süreci, okulla özdeşleşme olarak değerlendirilmektedir (Akt. Balay, 2000).

Bu araştırma ile okulların bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt tiplerinden hangisine baskın olarak sahip olduğunu belirlemek ve bu örgüt tiplerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek hedeflenmiştir. Okulların örgüt tiplerinin bilinmesi bu örgüt tiplerine ilişkin gerekli düzenlemelerin yapılmasını sağlayarak okulların daha etkili ve verimli olmasını katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda, ilköğretim okullarının örgüt tiplerine ilişkin olarak öğretmen görüşleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. İlköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre, ilköğretim okullarında baskın olan örgüt tipi ve ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi nedir?
2. İlköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre ilköğretim okullarının örgüt tipi ve ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı; cinsiyet, branş, kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. İlköğretim okullarının bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt tipi özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Bu araştırma okulların örgüt tipini ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemesi yönüyle tarama modeline dayanan betimsel bir araştırmadır. Bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalara tarama araştırması denir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2009). Okulların örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, branş, kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesinde nedensel karşılaştırmalı desen kullanılmıştır. Nedensel karşılaştırmalı desende bireyler ya da gruplar arasındaki farklılıkların nedenleri ve sonuçları belirlenir (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012). Bu araştırma okulların örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi belirlemesi yönüyle ilişkisel bir araştırmadır. İlişkisel araştırmalar, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2009).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Malatya ili Belediye sınırları içerisinde bulunan resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Malatya İli Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 2011-2012 eğitim-öğretim yılı istatistik verilerine göre, Malatya ili belediye sınırları içerisinde 83 resmi ilköğretim okulu bulunmakta ve bu okullarda toplam 3286 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın örneklemini, Malatya ili şehir merkezi içerisinde bulunan ve basit seçkisiz örnekleme yöntemine göre seçilmiş 24 adet resmi ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada bu okullarda görev yapan 1278 öğretmenden 900'üne ölçek formu dağıtılmıştır ve 671 ölçek formu toplanmıştır. Bu formlardan eksik ve hatalı doldurulanlar elendikten sonra geriye kalan 624 adet form değerlendirmeye alınmıştır. Örneklem dahil edilen öğretmen sayısı evrenin % 19 'una karşılık gelmektedir. Örneklem dahil edilen öğretmenlerin cinsiyet, branş, kıdem yılına göre dağılımlarına ilişkin kişisel bilgiler ve okulların öğrenci sayılarına göre dağılımlarına ilişkin bilgiler Tablo 1'de sayı ve yüzde olarak yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Değişken	Seçenekler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	317	50,8
	Kadın	307	49,2
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	65	10,4
	6-10 Yıl	144	23,1
	11-15 Yıl	172	27,5
	16-20 Yıl	109	17,5
	21-25 Yıl	55	8,8
	26 ve üstü Yıl	79	12,7
Branş	Sınıf Öğretmeni	263	42,1
	Branş Öğretmeni	361	57,9
	Toplam	624	100

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı, birinci bölümü kişisel bilgilere ilişkin sorulardan, ikinci bölümü örgüt tipini belirlemeyi amaçlayan sorulardan oluşan “Örgüt Tipi Ölçeği”nden ve üçüncü bölümü öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeyi amaçlayan sorulardan oluşan “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nden oluşmaktadır.

a) Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda; brans, cinsiyet, kıdem değişkenleri yer almaktadır.

b) Örgüt Tipi Ölçeği

Bu araştırmada kullanılan “Örgüt Tipi Ölçeği” Parry (2004) tarafından geliştirilen ve 24 madde ve üç alt boyuttan oluşan “Örgüt Tipi Ölçeği” ile Wallach (1983) tarafından geliştirilen ve benzer şekilde 24 maddeden oluşan “Örgüt Kültürü Ölçeği” temel alınarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Geliştirme sürecinde öncelikle belirtilen ölçekler orijinal dillerinden (İngilizce) Türkçeye iki İngilizce öğretmeninden yardım alınarak çevrilmiştir. Türkçe çeviriler tekrar İngilizce ye çevrilerek –başka iki İngilizce öğretmenine yaptırılan- orjinalleri ile karşılaştırılması üç İngilizce okutmanından yardım alınarak yapılmıştır. Bu aşamadan sonra oluşturulan 48 maddelik denemelik “Örgüt Tipi Ölçeği” formu Malatya İli Belediye sınırları içerisinde bulunan 13 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 450 öğretmene rastgele dağıtılmıştır. Dağıtılan denemelik ölçek formlarından 310 adedi geri toplanmıştır. Bu denemelik ölçek formlarından eksik ve uygun doldurulmayanlar ayrıldıktan sonra kalan 274 denemelik ölçek formundan elde edilen veriler üzerinde ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Güvenirlik çalışmaları kapsamında ise, madde-toplam korelasyon katsayıları, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır.

Açımlayıcı Faktör Analizi yapılmadan önce Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett (Bartlett’s Test of Sphericity) testleri yapılmıştır. Yapılan KMO (=0.93) ve Bartlett (=2775.160, p=.000) testleri sonucunda verilerin açımlayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Açımlayıcı faktör analiz sonucunda kuramsal olarak öngörülen boyutun dışında farklı bir boyuta giren maddeler; faktör yük değeri “.30”un altında olan maddeler; birden fazla boyutta yüksek yük değeri alan maddeler (Büyüköztürk, 2010) elenmiş ve geriye 17 maddelik 3 boyutlu bir ölçek elde edilmiştir. Bu 17 maddenin yer aldığı boyutlar, faktör yükleri ve madde test korelasyonları Tablo 2’ de yer almaktadır.

Tablo 2.

Örgüt Tipi Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin Faktörleri, Faktör Yükü ve Madde Toplam Test Korelasyonları

Maddeler	Boyutlar				
	Bürokratik	Destekleyici	Yenilikçi	Faktör-Ortak Varyansı	Madde Test Korelasyonları
34.Okulumuzdaki işler düzenli ve kurallara uygun olarak yapılmaktadır.	.796	.133	.186	.686	.800
45.Okulumuzdaki öğretmenlerden işlerinde son derece tedbirli ve dikkatli olmaları beklenmektedir.	.787	.197	.080	.664	.768
44.Okulumuzdaki yönetsel yapı sağlam ve oturmuştur.	.711	.189	.382	.687	.829
38.Okulumuzdaki işler belirli bir düzene oturtulmuştur.	.696	.114	.372	.636	.787
34.Okulumuzda işler planlı ve programlı bir şekilde yapılmaktadır.	.671	.138	.246	.530	.741
7.Çalıştığım okulda, yönetmelik ve kurallar davranışları belirler.	.524	.242	.222	.383	.650
18.Okulumuz çalışanların bir arada çalıştığı uyumlu bir ortama sahiptir.	.185	.837	.145	.756	.848
21.Okulumuzdaki personel birbirlerine yardım eden, yakın arkadaşlardan oluşmaktadır.	.105	.818	.075	.638	.799
24.Okulumuzda sıcak ve destekleyici bir ortam vardır.	.275	.739	.354	.747	.866
12.Okulumuz dayanışmanın hakim olduğu sıcak bir ortama sahiptir.	.284	.713	.309	.684	.836
11.Okulumuz yeni projeler ve hizmetlerle girişimcidir.	.108	.152	.793	.663	.795
23.Okulumuz yenilikçi ve risk almaya özendirilen bir ortama sahiptir.	.230	.137	.759	.649	.801
8.Sürekli yeni fikirler ürettiği için çalıştığım okulun gelişimci bir yapısı vardır.	.331	.098	.756	.690	.789
14.Okulumuz değişimin sıklıkla yaşandığı dinamik bir yapıya sahiptir.	.245	.169	.745	.644	.806
2.Çalıştığım okul yüzü geleceğe dönük, ilerlemeci bir yapıya sahiptir.	.333	.107	.742	.673	.814
20.Okulumuzda başarılı olma ve zoru başarıma duygusu hakimdir	.107	.294	.707	.598	.753
5.Sürekli yeni şeyler olduğu için çalıştığım okul monoton değildir.	.313	.119	.637	.518	.731
Özdeğer	1.815	1.556	8.162		
Açıklanan Toplam Varyans (%64.076)	10.083	8.645	45.34		
Cronbach Alpha	.85	.85	.91		

Tablo 2' deki veriler değerlendirildiğinde bürokratik boyut toplam varyansın % 10.1'ini, destekleyici boyut toplam varyansın % 8.64'nü ve yenilikçi boyut toplam varyansın % 45.35'ini açıklamaktadır. Örgüt Tipi Ölçeğinin boyutlarının Cronbach Alpha iç tutarlık katsayıları; bürokratik boyut için ".85", destekleyici boyut için ".85" ve yenilikçi boyut için ".91" olarak hesaplanmıştır. 17 maddelik Örgüt Tipi Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi'nden sonra Lisrel 8.51 paket programıyla Doğrulayıcı Faktör Analizine tabi tutulmuştur. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum iyiliği değerleri şöyledir: $\chi^2/df=1.81$, GFI=0.92, AGFI=0.89, NNFI=0.95, CFI= 0.96, RMSEA=0.054, RMR=0.047, SRMR=0.052. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum iyiliği değerlerinin genel olarak kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda "Örgüt Tipi Ölçeği"nin okulların bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt tipi özelliklerini ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu noktasında kanıtlar elde edilmiştir. Ölçeğin nihai formunda üç boyut (bürokratik, destekleyici ve yenilikçi) ve 17 madde yer almaktadır. Bu araştırmanın asıl uygulamasında "Örgüt Tipi Ölçeği" nin boyutlarının Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları

şöyledir: Bürokratik boyut ".84", destekleyici boyut ".87" ve yenilikçi boyut ".89" dur.

c) Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmanın örgütsel bağlılık ile ilgili verileri Üstüner (2009) tarafından geliştirilen “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması Üstüner (2009) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ".96" olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

İlköğretim okullarında baskın olan örgüt tipini ve ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek için betimsel istatistik hesaplamalar yapılmıştır. Araştırmanın yapıldığı okullarda baskın olan örgüt tipini belirlemek amacıyla örnekleme yer alan her okul için Örgüt Tipi Ölçeğinin bürokratik, destekleyici ve yenilikçi alt boyutlarında 5'li derecelendirme üzerinden aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Örnekleme yer alan her okul için bürokratik, destekleyici ve yenilikçi alt boyutlardan elde edilen aritmetik ortalamadan daha büyük olanı o okul için baskın olan örgüt tipini ortaya koymaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde toplam 17 madde yer almaktadır. Bu ölçekten alınabilecek en düşük puan 17 en yüksek puan 85'tir. Ölçeğin tümü için puanların aritmetik ortalaması 55.04, standart sapması 14.88 bulunmuştur. Aritmetik ortalamaya standart sapmanın eklenmesi ve çıkarılması yoluyla elde edilen puan aralığı "orta", standart sapmanın aritmetik ortalamadan çıkarılması sonucu elde edilen puandan daha aşağı puanları “düşük”, standart sapmanın aritmetik ortalamaya eklenmesi sonucu elde edilen puandan daha yukarı olan puanları “yüksek” olarak Ölçeğin tüm maddelerine verilen toplam puanların yorumlanmasında 51-59 arası orta düzeyde bir örgütsel bağlılık, bu aralığın altındaki puanlar düşük düzeyde bir örgütsel bağlılık, bu aralığın üstündeki puanlar ise yüksek düzeyde örgütsel bağlılık olarak değerlendirilmiştir.

İlköğretim okullarının örgüt tipinin ve ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının cinsiyet ve branş değişkenleri için anlamlı şekilde farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek için t-testi; kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. ANOVA sonucunun anlamlı çıkması durumunda, anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe testi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda gruplar arası anlamlı farklılık bulunduğu durumlarda eta-kare (η^2) etki büyüklüğü değeri hesaplanmıştır. Bu değer ".01" düzeyinde "küçük", ".06" düzeyinde "orta" ve ".14" düzeyinde bir değer ise "geniş" etki büyüklüğü olarak yorumlanır. İlköğretim okullarının bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt tipi öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ne düzeyde yordadığını belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

BULGULAR

İlköğretim okullarında baskın olan örgüt tipi ve ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek için betimsel istatistiksel analizler yapılmıştır. Bu kapsamda örnekleme yer alan her okul için bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt tipi alt boyutlarında aritmetik ortalamalar hesaplanmıştır. Bu aritmetik ortalamalardan yüksek olanı okulun baskın olan örgüt tipini ortaya koymaktadır. Analiz sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. *İlköğretim Okullarının Baskın Örgüt Tipine Göre Değerlendirilmesi*

Okul Adı	\bar{x}			Baskın Örgüt Tipi
	Bürokratik	Destekleyici	Yenilikçi	
Kanuni İ.Ö.O.	3.82	3.40	3.49	Bürokratik
İstiklal İ.Ö.O.	3.94	3.67	3.82	Bürokratik
Türkiyem İ.Ö.O.	3.58	3.25	3.29	Bürokratik
Dilek İ.Ö.O.	3.35	2.99	3.05	Bürokratik
Fırat İ.Ö.O.	4.03	3.57	3.78	Bürokratik
Nihat Tecdelioğlu İ.Ö.O.	3.91	3.64	3.50	Bürokratik
M. Kemal Atatürk İ.Ö.O.	4.08	3.99	4.08	Bür.-Yen.
Şehit Murat Doğru İ.Ö.O.	3.52	2.98	3.21	Bürokratik
Abdulkadir Eriş İ.Ö.O.	3.94	3.58	3.67	Bürokratik
Melekbaba İ.Ö.O.	3.69	3.29	3.53	Bürokratik
İnönü İ.Ö.O.	3.64	3.38	3.24	Bürokratik
Hacı İbrahim Işık İ.Ö.O.	3.41	2.90	3.02	Bürokratik
Cengiz Topel İ.Ö.O.	3.96	3.47	3.54	Bürokratik
30 Ağustos İ.Ö.O.	4.29	3.97	4.03	Bürokratik
Yavuz Selim İ.Ö.O.	3.77	3.31	3.47	Bürokratik
Mehmet Akif İ.Ö.O.	4.23	4.10	4.27	Yenilikçi
Elif Şireli İ.Ö.O.	3.75	3.55	3.70	Bürokratik
Şahnahan İ.Ö.O.	3.80	3.32	3.37	Bürokratik
Orduzu Elması İ.Ö.O.	4.24	3.36	3.57	Bürokratik
Rahmi Akıncı İ.Ö.O.	3.58	3.45	3.48	Bürokratik
Hidayet İ.Ö.O.	3.96	3.73	3.80	Bürokratik
Polis Amca İ.Ö.O.	3.82	3.37	3.55	Bürokratik
Toki İ.Ö.O.	3.86	3.60	3.66	Bürokratik
91000 Dev Öğrenci İ.Ö.O.	3.80	3.46	3.56	Bürokratik

İ.Ö.O.: İlköğretim Okulu, Bür.:Bürokratik, Yen.:Yenilikçi

Tablo 3'teki bulgular değerlendirildiğinde araştırmanın yapıldığı okullardan 22'sinin baskın örgüt tipinin bürokratik, 1 okulun baskın örgüt tipinin hem bürokratik hem yenilikçi ve 1 okulun baskın örgüt tipinin yenilikçi olduğu görülmektedir. Araştırmanın bu bulgusu, yerli ve yabancı alan yazında okulların bürokratik bir örgüt olduğu şeklinde ifade edilmektedir (Bursalioğlu, 2010; Şişman, 2011; Lunenburg ve Ornstein, 2000; Hoy ve Miskel, 2011). Tablo 3 incelendiğinde hiç bir okulun baskın örgüt tipinin destekleyici olmadığı görülmektedir. Bu durum okullarda bürokratik örgüt özelliklerinin fazla oluşu,

okullarda zaman zaman bir takım çekişmelerin yaşanması, okul yönetimlerinin bazı durumlarda öğretmenlere destek vermemesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden almış oldukları en düşük puanlar, en yüksek puanlar, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Sonuçlar

Ölçek	En Düşük	En Yüksek	\bar{X}	S	Düzye
Örgütsel Bağlılık	20	85	55.04	14.88	Orta Düzye

Tablo 4'deki bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları; en düşük puanın 20, en yüksek puanın 85 olduğu, öğretmenlerin aldıkları puanların aritmetik ortalamasının $\bar{X}=55.04$ ve standart sapmasının ise $S=4.06$ olduğu görülmektedir. Ölçeğin tüm maddelerine verilen toplam puanların yorumlanmasında 51-59 arasındaki bir puanın orta düzeyde bir örgütsel bağlılık, bu aralığın altındaki puanların düşük düzeyde bir örgütsel bağlılık, bu aralığın üstündeki puanların ise yüksek düzeyde örgütsel bağlılık olarak değerlendirilmiştir. Bu ölçüte göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığının "Orta" düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığının orta düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Araştırmanın bu bulgusu Mahmutoğlu (2007), Başyigit (2009), Çoban (2010), Tulunay (2010), Altın (2010), Güçlü ve Zaman (2011) tarafından yapılan araştırmalarda elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir.

İlköğretim okullarının örgüt tipi ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığının cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmesi:

İlköğretim okullarının örgüt tipi ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 5. Öğretmenlerin, Okulların Örgüt Tipi ve Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	P	η^2	
Örgüt Tipi	Bürokratik	Erkek	317	22.80	4.29	-.121	.90	-
		Kadın	307	22.84	3.82			
	Destekleyici	Erkek	317	13.72	3.60	-.965	.33	-
		Kadın	307	13.99	3.15			
Yenilikçi	Erkek	317	25.00	5.49	.212	.83	-	
	Kadın	307	24.91	5.23				
Örgütsel Bağlılık	Erkek	317	55.10	15.13	.107	.91	-	
	Kadın	307	54.97	14.63				

Tablo 5'de cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin okulların örgüt tipine ilişkin görüşlerinde, bürokratik, destekleyici ve yenilikçi boyutlarda anlamlı bir farklılık

gözlenmemiştir ($p>.05$). Buna göre kadın ve erkek öğretmenlerin okullarının örgüt tipini benzer biçimde algıladıkları söylenebilir. Tablo 5'de görüldüğü üzere cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>.05$). Bu bulguya göre erkek ve kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin birbirine yakın olduğu söylenebilir. Araştırmanın bu bulgusu Kolamaz (2007), Başyigit (2009) ve Demirtaş (2010) tarafından yapılan araştırmalarda elde edilen bulgularla benzerlik göstermektedir.

İlköğretim okullarının örgüt tipi ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığının branş değişkenine göre değerlendirilmesi:

İlköğretim okullarının örgüt tipi ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığının branş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Öğretmenlerin, Okullarının Örgüt Tipi ve Örgütsel Bağlılığına İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Analizi

	Boyut	Branş	N	\bar{X}	S	t	P	η^2
Örgüt Tipi	Bürokratik	Sınıf Öğ.	317	23.13	4.02	1.62	.10	-
		Branş Öğ.	307	22.60	4.08			
	Destekleyici	Sınıf Öğ.	317	14.48	3.15	3.97	.00	.02
		Branş Öğ.	307	13.40	3.48			
Yenilikçi	Sınıf Öğ.	317	25.68	5.34	2.91	.00	.01	
	Branş Öğ.	307	24.42	5.32				
Örgütsel Bağlılık	Sınıf Öğ.	317	56.31	15.44	1.80	.07	-	
	Branş Öğ.	307	54.11	14.42				

Tablo 6'da görüldüğü üzere, branş değişkenine göre öğretmenlerin okullarının örgüt tipine ilişkin görüşleri bürokratik boyutta anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>.05$). Branş değişkenine göre, öğretmenlerin okulların örgüt tipine ilişkin görüşleri destekleyici ve yenilikçi boyutta anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<.05$). Bu farklılaşma destekleyici ve yenilikçi boyutta sınıf öğretmenlerinin lehinedir. Branş değişkeninin destekleyici boyut üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek amacıyla eta-kare (η^2) değeri hesaplanmıştır. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanan bu değer (.02), branş değişkeninin destekleyici boyut üzerinde "küçük" etki büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir. Branş değişkeninin yenilikçi boyut üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek amacıyla eta-kare (η^2) değeri hesaplanmıştır. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanan bu değer (.01), branş değişkeninin yenilikçi boyut üzerinde "küçük" etki büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir. Destekleyici ve yenilikçi boyutta grup ortalamaları (\bar{X} Des(sınıf)=14.48, \bar{X} Des(branş)=13.40; \bar{X} Yen(sınıf)=25.68, \bar{X} Yen(branş)=24.42)

dikkate alındığında sınıf öğretmenleri okullarını branş öğretmenlerine göre daha destekleyici ve daha yenilikçi olarak algılamaktadırlar. Öztürk (2001), Ömeroğlu (2006), Dönder (2006), Ermeç (2007), Zeytin (2009) ve Erdoğan (2012) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen öğretmenlerin branşına göre okullarının bürokratik yapısına ilişkin görüşlerinin anlamlı bir farklılık

göstermediği bulgusu araştırmanın bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Tablo 6'da görüldüğü üzere, branş değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>.05$). Bu bulguya göre sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin birbirine yakın olduğu söylenebilir.

İlköğretim okullarının örgüt tipi ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığının kıdem değişkenine göre değerlendirilmesi:

Öğretmenlerin okulların örgüt tipine ilişkin görüşlerinin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığının mesleki kıdem değişkeni açısından değişip değişmediğini belirlemek amacıyla elde edilen veriler üzerinden yapılan ANOVA testi sonucu aşağıda Tablo 7' de yer almaktadır.

Tablo 7. Öğretmenlerin, Okullarının Örgüt Tipi ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Analizi

Boyut	Kıdem	N	\bar{X}	S	F	p	Fark (Scheffe)	η^2
Bürokratik	A.1-5 yıl	65	22.83	3.71	2.973	.01	E>B	.02
	B.6-10 yıl	144	22.02	4.26				
	C.11-15 yıl	172	22.55	3.97				
	D.16-20 yıl	109	23.13	3.71				
	E.21-25 yıl	55	24.03	3.57				
	F.26 ve üstü	79	23.59	4.65				
	Toplam	624	22.82	4.06				
Destekleyici	A.1-5 yıl	65	13.50	3.40	6.780	.00	E>B E>C F>B F>C	.05
	B.6-10 yıl	144	13.15	3.57				
	C.11-15 yıl	172	13.33	3.49				
	D.16-20 yıl	109	14.19	3.02				
	E.21-25 yıl	55	15.12	2.79				
	F.26 ve üstü	79	15.21	3.03				
	Toplam	624	13.85	3.39				
Yenilikçi	A.1-5 yıl	65	24.63	4.91	4.820	.00	E>B F>B	.03
	B.6-10 yıl	144	23.64	5.35				
	C.11-15 yıl	172	24.55	5.45				
	D.16-20 yıl	109	25.53	5.13				
	E.21-25 yıl	55	26.52	4.42				
	F.26 ve üstü	79	26.62	5.78				
	Toplam	624	24.95	5.36				
Örgütsel Bağlılık	A.1-5 yıl	65	22.83	3.71	7.197	.00	F>B F>C	.05
	B.6-10 yıl	144	22.02	4.26				
	C.11-15 yıl	172	22.55	3.97				
	D.16-20 yıl	109	23.13	3.71				
	E.21-25 yıl	55	24.03	3.57				
	F.26 ve üstü	79	23.59	4.65				
	Toplam	624	22.82	4.06				

Tablo 7'de, öğretmenlerin okullarının örgüt tipine ilişkin görüşlerinde mesleki kıdem değişkenine göre, bürokratik boyutta ($F(5,618)=2.973$ $p<.05$), destekleyici boyutta ($F(5,618)=6.780$ $p<.05$) ve yenilikçi boyutta ($F(5,618)=4.820$ $p<.05$), anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için gruplar birbirleriyle Scheffe testi ile karşılaştırılmıştır. Bürokratik boyutta 21-25 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler ($\bar{x} = 24.03$) ile 6-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler ($\bar{x}=22.02$) arasında, 21-25 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık görülmüştür. 21-25 yıl kıdeme sahip

olan öğretmenler okullarını 6-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha bürokratik algılamaktadırlar.

Destekleyici boyutta 21-25 yıl ($\bar{x}=15.12$) kıdeme sahip olan öğretmenler ile 6-10 yıl ($\bar{x}=13.15$) kıdeme sahip olan öğretmenler ve 11-15 yıl ($\bar{x}=13.15$) kıdeme sahip olan öğretmenler arasında 21-25 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık görülmektedir. Yenilikçi boyutta 21-25 yıl ($\bar{x}=26.52$) kıdeme sahip olan öğretmenler ile 6-10 yıl ($\bar{x}=23.64$) kıdeme sahip olan öğretmenler arasında 21-25 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin lehine; 26 yıl ve üstü ($\bar{x}=26.62$) kıdeme sahip olan öğretmenler ile 6-10 yıl ($\bar{x}=23.64$) kıdeme sahip olan öğretmenler arasında 26 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin lehine anlamlı farklılıklar görülmüştür. Bu durum, okullarda son zamanlarda özellikle teknolojiye dayalı değişiklikleri kıdemi düşük olan öğretmenlerin olağan karşılamaları, kıdemi fazla olan öğretmenlerin ise değişiklikleri daha yenilikçi olarak algılamalarının bir sonucu olabilir. Buna göre 21-25 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin okullarının örgüt tipini daha bürokratik, 26 ve üstü yıl kıdeme sahip öğretmenlerin okullarının örgüt tipini daha destekleyici ve daha yenilikçi olarak algıladıkları söylenebilir. Mesleki kıdem değişkeninin örgüt tipi ölçeğinin alt boyutları üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek amacıyla eta-kare (η^2) değeri hesaplanmıştır. Hesaplanan etki büyüklüklerine ilişkin değerler ($\eta^2_{bür}=.02$, $\eta^2_{des}=.05$, $\eta^2_{yen}=.03$) mesleki kıdem değişkeninin bürokratik, destekleyici ve yenilikçi boyut üzerinde “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 7’de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(5,616)=7.197$ $p<.05$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için gruplar birbirleriyle karşılaştırılmıştır. 26 yıl ve üstü ($\bar{x}=62.22$) kıdeme sahip olan öğretmenler ile 6-10 yıl ($\bar{x}=51.81$) kıdeme sahip olan öğretmenler ve 11-15 yıl kıdeme ($\bar{x}=52.39$) sahip olan öğretmenler arasında 26 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık görülmektedir. Mesleki kıdem değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek amacıyla eta-kare (η^2) değeri hesaplanmıştır. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanan bu değer (.05), kıdem değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum öğretmenlerin kıdemi arttıkça okul örgütünü daha iyi tanımları, meslekleriyle bütünleşmeleri ve okul yönetiminin okulla ilgili işlerde zaman zaman kıdemli öğretmenlerin görüş ve önerilerini almasından kaynaklanmış olabilir.

İlköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi:

İlköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkinin belirlenmesi için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8.Örgütsel Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata _n	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	5.877	2.387	-	2.462	.014	-	-
Bürokratik	.104	.199	.029	.525	.600	.63	.02
Destekleyici	1.540	.270	.351	5.697	.000	.70	.22
Yenilikçi	1.020	.186	.368	5.470	.000	.70	.21

R = .723, R² = .522
F (3, 620) = 225.934, p = .000

Tablo 8'de yer alan ikili ve kısmi korelasyonlar değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılıkla bürokratik örgüt tipi arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ($r=.63$) görülmektedir. Örgütsel bağlılıkla destekleyici örgüt tipi arasındaki korelasyon katsayısı ($r=.70$) değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılıkla destekleyici örgüt tipi arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılıkla yenilikçi örgüt tipi arasındaki korelasyon katsayısı ($r=.70$) değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılıkla yenilikçi örgüt tipi arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt tipi değişkenleri birlikte öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki göstermektedir, $R=.72$, $R^2=.52$, $p<.01$. Bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt tipi değişkenleri birlikte, örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın yaklaşık %52'sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki görece önem sırası; yenilikçi örgüt tipi, destekleyici örgüt tipi ve bürokratik örgüt tipidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları değerlendirildiğinde ise yenilikçi ve destekleyici örgüt tipi değişkenlerinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı (önemli) bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Bürokratik örgüt tipi değişkeni örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir. Yenilikçi örgüt tipinin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olması yenilikçi örgütlerin işgörenlere risk almayı, girişimcilik ve hareket serbestliği sağlaması, yeni fikirler üreterek bu fikirleri uygulamaya geçirme olanağı sağlaması gibi nedenlerden kaynaklanmış olabilir. Destekleyici örgüt tipinin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olması destekleyici örgütlerin işgörenler arasındaki ilişkilerde arkadaşlığı, yardımlaşmayı, paylaşmayı desteklemesi ve destekleyici örgütlerde işgörenlerin görüşleri alınarak örgütte değişiklikler yapılması, örgüt içi iletişimin yüksek düzeyde olması, örgüt içinde pozitif insan ilişkilerinin olması gibi nedenlerden kaynaklanmış olabileceği söylenebilir. Bürokratik örgüt tipinin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaması bürokratik örgütlerde; örgütün işleyişi ile ilgili kararların çoğunun merkezden alınmasından, yönetici ve işgörenlerin rol tanımlarının belirgin olmasından, ast üst ilişkisinin resmiyet kapsamında yürümesinden kaynaklanmış olabilir.

TARTIŞMA SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda özetle şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmanın yapıldığı yirmi dört okuldan yirmi ikisinde baskın olan örgüt tipinin bürokratik örgüt tipi olduğu, 1 okulda baskın olan örgüt tipinin hem bürokratik hem yenilikçi örgüt tipi olduğu ve 1 okulda ise baskın olan örgüt tipinin yenilikçi örgüt tipi olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan Öğretmenlerin okullarına "orta düzeyde" bir bağlılık gösterdikleri gözlenmiştir. Bu durum son dönemlerde toplumun öğretmenlere verdiği değer in öğretmenlerce azaldığının hissedilmesi, öğretmenlerin yer değiştirmelerinin zorlaşması, öğretmenlerin evrak yüklerinin artması ve öğretmenlerin maaşlarını yetersiz bulmasından kaynaklanmış olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarının örgüt tipine ilişkin görüşlerinin; bürokratik, destekleyici ve yenilikçi boyutlarda cinsiyet değişkeni açısından birbirine benzer olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin birbirine benzer olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin okullarının örgüt tipine ilişkin görüşleri branş değişkenine göre destekleyici boyutta istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre okullarını daha destekleyici olarak algılamaktadırlar. Öğretmenlerin okullarının örgüt tipine ilişkin görüşleri branş değişkenine göre yenilikçi boyutta istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre okullarını daha yenilikçi olarak algılamaktadırlar. Branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin birbirine benzer olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin okullarının örgüt tipine ilişkin görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre bürokratik boyutta anlamlı bir farklılık göstermiştir. 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler, 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerden okullarını daha bürokratik olarak algılamaktadırlar. Öğretmenlerin okullarının örgüt tipine ilişkin görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre destekleyici boyutta anlamlı bir farklılık göstermiştir. 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler okullarını daha destekleyici olarak algılamaktadırlar. Öğretmenlerin okullarının örgüt tipine ilişkin görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre yenilikçi boyutta istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler okullarını daha yenilikçi olarak algılamaktadırlar. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler okullarına bağlılık düzeyleri daha yüksektir.

Bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt tipi değişkenlerinden destekleyici ve yenilikçi örgüt tipi değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığının anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Bürokratik örgüt tipinin ise öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt tipinin örgütsel bağlılık üzerindeki görece önem sırası; yenilikçi örgüt tipi, destekleyici örgüt tipi ve bürokratik örgüt tipidir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

1. Okullarda baskın olan örgüt tipinin ağırlıklı olarak bürokratik örgüt tipi olduğu, destekleyici ve yenilikçi örgüt tipinin okul örgütlerinde baskın olmadığı belirlenmiştir. Okullarda destekleyici örgüt tipi özelliklerinin arttırmak için okul yöneticilerinin öğretmenlere yapacakları faaliyetlerde destek olmaları, okulda görev yapan öğretmenler arasında arkadaşlığı, yardımlaşmayı ve dayanışmayı artırıcı bir takım etkinliklerin düzenlenmesi sağlanabilir. Okullarda yenilikçi örgüt tipi özelliklerini arttırmak için; öğretmenlerin yapacakları faaliyetlerde okul yönetimince cesaretlendirilmeleri, öğretmenlerin elde ettikleri başarılar karşılığında ödülleri verilmesi sağlanabilir.
2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttırmak için okuldaki yönetsel süreçlere öğretmenlerin katılımlarının artırılması sağlanabilir. Okul-veli işbirliğinin geliştirilmesi öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri artırılabilir. Genel olarak toplumun öğretmenlere verdiği değerin öğretmenler tarafından arttığına ilişkin olarak algılanması öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu yönde arttırabilir. Öğretmenlerin özlük haklarında ve çalışma koşullarında bir takım düzenlemeler yapılması öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu yönde arttırabilecek çalışmalardandır.
3. Okulların örgüt tipi ile iş doyumu, tükenmişlik, örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiler incelenebilir.
4. Bu araştırmanın farklı illerde ve daha büyük öğretmen örneklemleri kullanılarak yapılması sonuçların daha güvenilir çıkmasına katkıda bulunacaktır.
5. Resmi-özel ilköğretim okullarında benzer araştırma yapılarak karşılaştırmalar yapılabilir. Farklı eğitim kademesindeki okullarda bu çalışma yapılarak farklı eğitim kademelerinde karşılaştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Altın, B. (2010). *İlköğretimde görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarıyla yaratıcılıkları ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Aydın, M. (2007). *Eğitim yönetimi*. (8. baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış*. (2. baskı). Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (2000). *Yönetim*. (3. baskı). Ankara: Feryal Matbaası.
- Başıyigit, F. (2009). *Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bogler, R. and Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and teacher education*, 20(3), 277-289.
- Bursalhoğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (15. basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (3. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (12.baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Caiden, G. E. (2009). A parabolic theory of bureaucracy or Max Weber through the looking glass. Farazmand, A. (Editor). *Bureaucracy and administration*. Boca Raton: CRC Press, p, 111-124.
- Can, H. (1992). *Yönetim ve organizasyon*. (2. baskı). Ankara: Adım Yayıncılık.
- Cheng, Y. C. (2002, 2-5 Eylül). *Linkage between innovative management and student-centred approach: Platform theory for effective learning*. Second International Forum on Education Reform: Key Factors in Effective and Implementation forumunda sunuldu, Bangkok, Thailand.
- Clegg, S., Corpasson, D. and Phillips, N. (2006). *Power and organization*. (First edition). London: SAGE Publication Limited.
- Çoban, D. (2010). *Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Dönder, H. H. (2006). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bürokrasi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Erdoğan, U. (2012). *İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Ermeç, E. G. (2007). *İlköğretim okullarının bürokratikleşme düzeyi ile öğretmen morali arasındaki ilişkiler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. and Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve organizasyon-çağdaş sistemler ve yaklaşımlar* (3. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 541-576.
- Hicks, H. G. (1977). *Örgütlerin yönetimi: Sistemler ve beşeri kaynaklar açısından* (çev. ed. Tekok O.). Ankara: San Matbaası.
- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi* (çev. ed. Turan, S.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. (Eserin orijinali 1998'de yayımlandı).

- İlğan, A. (2010). Örgüt ve yönetim bilimine giriş. Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (Editörler). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. İkinci baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayınları, ss 77-100.
- Jell, S. J. and Menguc, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors and superior service quality. *Journal of Retailing*, 78, 131-146.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (20. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kolamaz, C. (2007). *Destekleyici ve geliştirici liderlik yaklaşımlarının örgütsel bağlılığa etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Lunenburg, F. C. and Ornstein, A. C. (2000). *Educational Administration: Concepts and practices*. (Third edition). Belmont CA: Wadsworth Thomson Learning.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli eğitim bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171.
- McAuley, J., Duberley, J. and Johnson, P. (2007). *Organization theory: Changes and perspectives*. (First edition). Harlow: Pearson Education.
- Ömeroğlu, Ö. (2006). *Okul yönetiminde bürokrasi ile öğretmenlerin okula ilişkin tutumları arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Özkan, H. H. (2009). Mesleki teknik eğitimde inovasyon ihtiyacı. In *The First International Congress of Educational Research. "Trends and Issues of Educational Research" kongresinde sunulan bildiri, Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale*.
- Öztürk, N. (2001). *Liselerde bürokratikleşme ve öğretmenlerin stres düzeyleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Parry, B. S. (2004). Organizational profile: Determining a match. Gordon, J. (Ed.). *Inventories, questionnaires and surveys for training and development*. (First Edition). San Francisco: Pfeiffer Yayıncılık, s. 15-25.
- Pugh, D. S. and Hickson, D. J. (2007). *Great writers on organization*. (Third edition). Hampshire: Ashgate Publishing Limited.
- Ripley, R.E. and Ripley, M.J.(1992). The innovative organization and behavioral technology for the 1990's. *The SAM Advanced Management Journal*, 57(4), 30-36.
- Roper, E. (2011). The interrelationships between culture, commitment and leadership. *A Publication of the Defense Acquisition University*, 18(2), 196-221.
- Sağlam, A. Ç. (2010). Okul örgütü ve yönetimi. Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (Editörler). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. İkinci baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayınları, ss 171-202.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. (1. baskı). Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Şişman, M. (2011). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. (4.baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim Okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 166, 98-113.
- Tulunay, Ö. (2010). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.

- Visscher, K. and De Weerd-Nederhof, P. C. (2006). Rise and fall of an innovative organization: The innovation journey of Ericsson Enschede. *International Journal of Innovation Management*, 10(3), 217-235.
- Wallach, J. E. (1983). Individuals and organizations: Cultural match. *Training and Development Journal*, 37(2), 29-36.
- Yılmaz, V. ve Çelik, H. E. (2009). *Yapısal eşitlik modellemesi-I*. (1. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Zeytin, N. (2009). *İlköğretim okullarında bürokratikleşme ve okul kültürü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

SUMMARY

Organizations have different types shaped by variables such as leaders' management style, nature of business, economic environment and culture of the country (Parry, 2004). In literature, there are many classifications of these types. One of these classifications is Parry's (2004) classification. Parry (2004) trichotomizes organizations as bureaucratic, supportive and innovative type of organizations. Bureaucratic organizations have many rules, regulations, policies, and curriculum units. Bureaucratic organizational structure is based on Weber's principles. These principles are specialization and division of labor, positions held in hierarchy, the abstract system of rules, and impersonal relationships (İlhan, 2008). In bureaucratic organizations, there exists much control on what staff can or cannot do (Parry, 2004). There is hierarchy in bureaucratic organizations. The bureaucratic organization functions by purpose, orders and authority (Caiden, 2009).

Supportive organizations support friendship, respect, warmth and helping relationships among staff (Parry, 2004). The main task of the management in supportive organizations is to support employees to accomplish organizational goals (Sağlam, 2010). In supportive organizations, in terms of organizational behavior subordinates are the people who successfully conclude jobs, while the top are the ones supporting subordinates. The management in these organizations strives to improve employees both qualitatively and quantitatively (Başaran, 1991).

Innovative organizations should adjust their products, processes, strategies and organizational structures on a regular basis to meet changing demands related to cost, quality, flexibility and innovation (Visscher and De Weerd-Nederhof, 2006). The hierarchy of the innovative organizations is more horizontal and flexible (Ripley and Ripley, 1992). Innovative organizations are the ones which adopt an adaptive management approach, instead of the traditional management approach, to adapt to changing conditions (Grippe, Giovanni and Passiant, 2009).

Organizational commitment can be defined as 'a strong belief in and acceptance of, the organization's goals and values, a readiness to exert considerable effort on behalf of the organization and a strong desire to remain a member of the organization' (Mowday, Steers and Porter, 1979; as cited in Roper, 2011). Organizational commitment can be defined as the relative strength of individual's involvement or identification with organization (Üstüner, 2009).

This present study is both a survey and a correlational study. Teachers working in 24 public primary schools, which were selected by simple random sampling method, in Malatya city center comprise the sample group.

These teachers in the study were applied a data collection form consisting of three parts: Demographics, 'Organization Type Scale' and 'Organizational Commitment Scale for Teachers.' 'Organization Type Scale' consists of three subscales (Bureaucratic, Supportive and Innovative). Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for each subscale for 'Organization Type Scale' in this study was Bureaucratic subscale .84, supportive subscale.87 and Innovative subscale .89. 'Organizational Commitment Scale for Teachers' was developed by Ustuner (2009). In this study, Cronbach alpha reliability coefficient of Organizational Commitment Scale for Teachers was calculated .96. The data was analyzed using descriptive statistics (mean scores and standard deviations), *t* test, ANOVA) and multiple regression analysis As a result of the analyses, in case of significant differences between groups, eta-square (η^2) effect size was calculated.

It was determined that 22 of the schools participated were dominantly bureaucratic types of organization, while 1 school had both bureaucratic and supportive types of organization, one other was found to have innovative type of organization dominant. Teachers participated in the research were found to have organizational commitment at "moderate" level. In terms of gender variable, teachers' perceptions of their institutions as bureaucratic, supportive and innovative types of organization were not significant ($p > .05$). The teachers' level of organizational commitment revealed no significant difference in terms of gender ($p > .05$). In terms of the branch variable, teachers' perceptions of types of their organizations were not significant in bureaucratic subscale ($p > .05$) while there exist significant difference in supportive and innovative subscales ($p < .05$). Effect size values calculated indicate that branch variable has "small" effect size on supportive (.02) and innovative subscales (.01). Teachers' level of organizational commitment doesn't change significantly in terms of branch variable ($p > .05$).

It is observed that teachers' perceptions of their school type significantly change for bureaucratic subscale ($p < .05$), supportive subscale ($p < .05$) and innovative subscales ($p < .05$) in terms of professional seniority variable. The effect size values calculated ($\eta^2_{bur.}=.02$, $\eta^2_{supp.}=.05$, $\eta^2_{innov.}=.03$) indicate that seniority variable has "small" effect size on bureaucratic, supportive and innovative subscales. The teachers' level of organizational commitment revealed a significant difference ($p < .05$) in terms of seniority variable. The calculated effect size value (.05) indicates that seniority has a "small" effect size on organizational commitment. It was found that teachers' perceptions related to the organization type of their schools do not show a significant difference in bureaucratic, supportive and innovative subscales ($p > .05$) in terms of the number of teachers in schools.

Bureaucratic, supportive and innovative organization type variables together show a significant high level correlation with teachers' organizational

commitment scores, $R = .72$, $R^2 = .52$, $p < .01$. Bureaucratic, supportive and innovative organization type variables together explain approximately 52% of the total variance in organizational commitment. According to the standardized regression coefficient (β), the relative order of importance of the predictor variables on organizational commitment is as innovative organization type, supportive organization type and bureaucratic organization type.