

Received/Geliş	:	2023 January	/	Ocak 2023	Accepted/Kabul	:	2023 February	/	Şubat 2023	Published/Yayın	:	2023 March	/	Mart 2023
----------------	---	-----------------	---	--------------	----------------	---	------------------	---	---------------	-----------------	---	---------------	---	--------------

## Örgütsel Bağlılık ve Öğretmenlerin Okul Etkililiği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Mustafa Girgin<sup>1</sup> Mehmet Durnalı<sup>2</sup> Ahmet Serkan Yazıcıoğlu<sup>3</sup>

**Atıf/Reference:** Girgin, M., Durnalı, M. ve Yazıcıoğlu, A.S. (2023). Örgütsel Bağlılık ve Öğretmenlerin Okul Etkililiği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(1), 28-39.

### Özet

Bu çalışma öğretmenlerin okul etkililiği ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Nicel araştırma yöntemine göre desenlenen çalışmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Zonguldak ve Kozlu İlçesinde özel ve kamu kurumlarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Veriler, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında 210 öğretmenden elde edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Okul Etkililiği Ölçeği” olmak üzere iki ölçek kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul etkililiği ve örgütsel bağlılıkları hakkında görüşlerine yönelik betimsel istatistiklerden faydalanılmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama ve standart sapma, bağımsız örneklemli t-testi (iki bağımsız), tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin okul etkililiği ve örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel Bağlılık, Okul Etkililiği, Öğretmen.

## Examining the Relationship between Organizational Commitment and Teachers' School Effectiveness

### Abstract

This study aims to reveal the relationship between teachers' school effectiveness and their perceptions of organizational commitment. The descriptive survey model was used in the research, which was designed according to the quantitative research method. The universe of the research consists of teachers working in private and public institutions in Zonguldak and Kozlu Districts. The data were obtained from 210 teachers in the 2021-2022 academic year. Two scales, namely “Organizational Commitment Scale” and “School Effectiveness Scale”, were used as data collection tools in the research. Descriptive statistics about the opinions of teachers participating in the research about school effectiveness and organizational commitment were used. In the analysis of the data, arithmetic mean and standard deviation, t-test with independent samples (two independent), one-way analysis of variance (ANOVA) and Pearson Correlation analysis were performed. As a result of the research, it was determined that there is a significant relationship between teachers' perceptions of school effectiveness and organizational commitment.

**Keywords:** Organizational Commitment, School Effectiveness, Teacher

### 1. Giriş

Bağlılık, herhangi birine sadakat gösterme, saygı duyma, sevgi duyma ve çok yakın hissetme olarak tanımlanabilir. Örgüt kelimesi ise başta ürkütücü bir anlam gibi görünse de; insanların ortak çıkar veya hedefleri doğrultusunda bir araya gelerek yeni oluşum yapmalarına örgüt diyebiliriz. Bir bakış açısına göre; örgüt,

<sup>1</sup> Zonguldak İl Millî Eğitim Müdürlüğü ; <https://orcid.org/0000-0002-7573-1217> [Sorumlu Yazar]

<sup>2</sup> Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü; <https://orcid.org/0000-0002-1318-9362>

<sup>3</sup> Zonguldak İl Millî Eğitim Müdürlüğü ; <https://orcid.org/0000-0003-4119-9426>

bireylerin belirli hedefler için hareket edebilme işidir. İnsanlar çoğu zaman işlerini kendi kendilerine yapamazlar. İşlerinin çözümü noktasında beraber hareket etme isteği duyarlar. Bir birliktelik oluşturarak güç birliği yaparlar ki bu bağlılık oluşumunun temeli olur (Dolu ve Bekçi, 2011, s. 3).

Çalışanlar bağlı buldukları örgüte kendini çok yakın olarak duygusal açıdan bağlandığında, o örgütün geleceği, büyümesi, güçlenmesi ve sahiplenmesi bakımından önem taşır (Kaya ve Selçuk, 2007, s.181). Örgütlerin devamını sağlamanın bir yolu da örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık ile kişiler birbirlerine daha fazla güven duyarlar, sahip çıkarlar, sorumluluk alırlar, fazla çalışma isteği duyarlar (Bakay vd, 2010, s.102). Kişi örgütten yararlanır. Örgüt içinde kalabilmek için yoğun çaba sarf eder. Sürekli iletişim halinde olur ve böylece bağlılığı artarak örgütsel bağlılığı sağlar.

Ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen okul ekip üyelerinin diğer okullara oranla bir adım daha önde olacakları ve bu birliktelik sonucunda birbirine bağlı olan okul personellerinin okulun başarısında önemli bir rol alacakları önemli bir gerçektir (Alanoğlu, 2014, s.4). Günümüzde çağında sürekli yenilikler ve değişiklikler yaşanmaktadır. Öğretmenlerin ve idarecilerin de etkili okul yaratmak için sürekli yeniliğe ve değişime açık olmaları gerekmektedir. Eğer okuldaki öğrenci, öğretmen ve yönetici ortak bir vizyonu benimsemiş ve bu değer için kişisel yeterliliklerini maksimum düzeyde okul kültürüne yansıtabiliyorlarsa okulda örgütsel bağlılığın sağlanmış olduğu ileri sürülebilir.

Bu bağlamda, bu çalışma öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile okul etkililiği algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yapılan literatür taramaları neticesinde bu iki kavram arasında pozitif yönde, doğrusal bir ilişki saptanmıştır. Önce kavramsal çerçevede örgütsel bağlılık ve okul etkililiği kavramları, bu kavramlar arasındaki ilişki ele alınmıştır. Sonrasında ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve okul etkililiği davranışları arasındaki ilişki düzeyleri; cinsiyet, yaş, eğitim durumu mesleki deneyim gibi çeşitli değişkenlerle incelenmiştir.

### **Örgütsel Bağlılık**

Çalışanların örgüt içinde çalışmalarının devam etmelerini sağlamak için, maaşlarını iyileştirmeye, daha güzel şartlarda çalışma imkânı sunmaya, yönetici olma şansını verme gibi avantajlar sunarlar (Çetin, 2004, s.90). Bu şartları yerine getirilmesinin sonucunda çalışanlar da örgüt için özverili biçimde hareket ederler. Yani örgütün ayrılmaz parçası durumuna gelirler (Durnalı ve Demir, 2022, s. 146).

İnsanoğlunun öyle özellikleri vardır ki, toplum içinde bir arada olabilmek adına kendine benzeyenlerle bir birliktelik oluştururlar (Köse vd. 2001, s. 147). Bu birliktelik bize örgüt kavramını verir. Kişilerin hedeflerini gerçekleştirebilmeleri adına, diğer kişilerle birlikte bilerek ve isteyerek hareket etmesidir (Sarıtaş ve Bakır, 2020, s. 94).

Örgütsel bağlılık son zamanlarda yönetim anlamında düşünceleri oldukça yoran bir kavram olmaktadır. Öyle ki birçok uzman örgütsel bağlılık ile ilgili net bir tanım ortaya koyamamıştır (İnce ve Gül, 2005, s. 85). Çöl (2004) ise örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütün amaçlarını kabul eden, örgütün kazançlı olması için elinden geleni yapan ve çalışmaya devam edecek duyguyu yansıtmak olarak belirtmiştir. Örgütsel bağlılığı benimseyen kişilerin güven kavramları gelişmiştir. Örgütsel bağlılık demek, örgüt için çarpıcı çalışmalar yapmak, özveride bulunmak, sevmek, verici olmak demektir (Uygur, 2007, s.72).

Duygusal Bağlılık; Örgütün içinde yer almak isteyen işçi, örgütün tüm hedeflerini benimseyerek sahip çıkmasıdır (Bozkurt vd, 2018, s.706). Örgütün içinde yer aldıktan sonra değil, yer almadan önce örgütten haz alması ve sonucunda örgüte girmesidir işçinin. Böylece bağlılık duygu yönüyle de pekişecektir. İçtenlikle örgütte yer alarak örgütün hedeflerine odaklanacaktır (Yalçın ve İplik, 2005, s.397- 398). Örgütte çalışan kişi, örgüt için çalışmasının sonunda ve özünde bu çalışmayı isteğiyle yaptığından aralarındaki bağ duygusal açıdan güç kazanacaktır. Bu çalışma içtenlikle olduğundan örgütte devam ederler (Meyer ve Allen, 1991, s.67).

Zoraki Bağlılık; İşgören kendilerini örgüt içerisinde tutma duygusu içinde olmalıdır (Meyer ve Allen, 1991, s.67). İşgören eğer örgütten ayrıldığında üzüntü duyacak ise, buna bağlı olarak örgütten ayrıldığında ekonomik olarak nasıl bir durumda olabileceğini düşünerek örgüte bağlı olmaya devam eder (Yalçın ve İplik, 2005, s. 398). İşgören örgüt içinde çok fazla haklara sahip olmuş ise, ayrıldığında sıkıntılar olacak ise örgüte devam etme kararında olup bağlılığı da devam eder (Balay, 2000, s. 22).

Normatif Bağlılık; Normatif bağlılıkta kişi örgüt içinde çalışma zorunluluğu hissetmesidir. Belirli bir kural varmış gibi kendilerini örgütte kalmak hissini yaşarlar (Meyer ve Allen, 1991, s. 67). Kişisel olarak kendilerini örgüte bağlı olmak zorundaymış gibi düşünüp, yanlış bir iş yapmamak için kendilerini inandırırılar (Balay, 2000, s. 22). Bu bağlılık sisteminde kişi daha aktif, hareketli, kendini toplumda daha önemli hissedip, çevreden etkilenip örgütte kalma zorunluğu varmış gibi hareket eder (Allen ve Meyer, 1990, s.4).

### **Okul Etkililiği**

Toplumların sürekliliği kendilerini oluşturan insanların var olması ile mümkündür. Günümüzde teknoloji ve bilişimde meydana gelen yeniliklere ve değişimlere toplumun ayak uydurması, dünya ile bağlantısının kopmaması ve içinde bulunduğu çağa ayak uydurması gerekmektedir. Toplumun bu yeniliklere ve değişimlere ayak uydurarak varlığı sürdürebilmesi, günümüz çağına uygun biçimde bilgi ve beceriyle donanmış, eğitilmiş ve aydınlık insanlar ile gerçekleşmesi sağlanabilecektir. Bu yüzden toplumun eğitime vermiş olduğu katkı, mevcut toplumun varlığını ve gelişmişliğini etkileyen en önemli faktörlerden biridir.

Eğitim denilince ilk akla gelen “okul” kavramıdır. Okullar bulunduğu bölgeyi ve yerel topluluğu da içeren çok geniş sosyal bir sistemdir (Alanoğlu, 2014, s.24). Okulun temel girdisi insandır. Toplumunu oluşturan bireyleri belirli bir düzene göre toplumun ve bireylerin gereksinimleri ve ihtiyaçları doğrultusunda değiştirerek topluma sunan okullar, toplumda var olan en önemli örgütlerin başında gelmektedir. Okulların toplumun ve bireylerin beklentilerine cevap verebilmesi için etkililiğini sürekli geliştirmesi gerekmektedir.

Okul etkililiği, eğitim - öğretim sürecinde öğretmenlerin, yöneticilerin, öğrencilerin ve onların anne ve babalarının işbirliği içinde olmasına bağlı olarak; elde edilen çıktılara odaklanan, sonucunda da öğrencinin başarısını ön planda tutmuş olan bir kavramdır (Kazak, 2021, s.141). Her birey nasıl birbirinden farklı ise her okulda birbirinden farklıdır. Etkili okullarda, öğrencilerin başarısı için fiziksel ortamları, eğitim materyallerini ve araç-gereçleri etkili bir şekilde kullanırlar ve öğretmenler gelişime ve yeniliğe açık olurlar. Etkili okul olmak için kaynakların çok olmasından ziyade eldeki mevcut kaynakların verimli kullanılması gerekmektedir.

Okullardaki etkililiğinin çoğaltılması açısından aktif ve kuvvetli yönetsel idarenin olması, eğitimin dezavantajları gruplarca faydalı olabilmesi, herkesin rahat olarak hareket edebildiği bir okul ortamına sahip olunması, temel becerilere sahip olunması, ihtiyaç halinde okulun mevcut kaynaklarının amaçlara ve hedeflere ulaşmada kullanılması ve gelişimin takip edilmesi gerekmektedir (Akan ve Kılıç, 2019, s.126).

Etkili okul öğrencilerin becerilerinin gelişmesi ve öğrenmesini amaçlamaktadır. Etkili okul süreci, öğrencinin dinine, ırkına, mezhebine, cinsiyetine ve sosyo-ekonomik düzeyine bakmadan tüm çocuklarda hedeflenen standartlara ulaşılabilmesine dayanmaktadır (Namlı, 2017, s.17).

### **Çalışmanın Önemi ve Amacı**

Toplumların devamlılığını kendilerini oluşturan bireylerin varlığı ile mümkündür. Sürekli gelişen teknoloji sonucunda meydana gelen değişimlere ayak uydurmak ve toplumların dünya ile bağlantısının kopmaması büyük önem taşımaktadır. Bu değişimden etkilenen alanlardan bir tanesi de okul örgütüdür. Okulların etkililiği ve sürekliliği örgüt üyelerinin örgüte bağlılığıyla doğrudan orantılıdır. Örgütsel bağ ve okul denildiğinde öğretmenlerin ortaya koydukları veya koyacakları çalışmanın boyutu düşünülür. Çünkü öğretmenler bağlı oldukları okul için çalışırlar. Okul bir örgüttür. Örgütleri için ne kadar içten, verimli, istekli çalışırlarsa öğretmenler, örgüte o derece bağlanmış sayılırlar. Okul için çalışma isteğinde bulunan öğretmenler örgütsel bağ ile bağlanmış demektir (Topaloğlu vd., 2008, s. 205).

Bu bağlamda öğretmenlerin okul etkililiği ve örgütsel bağlılık algılarının araştırıldığı bu çalışma, verilerin elde edildiği çalışma grubu bağlamında araştırmaya daha fazla önem katacağı düşünülmektedir. Bu açıdan farklı okul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin aynı araştırmaya konu edilip, farklı okul kademelerindeki okul etkililiği ve örgütsel bağlılık algılarının incelenmesi anlamlı görünmektedir.

Bu çalışma ile öğretmenlerin mesleki gelişimleri ile fikirlerinin, iş yerlerinde mutlu olup olmadıklarının, kendilerinin okul kültürüne olan uyumlarının derecelerinin boyutunun anlaşılması amaçlanmıştır. Buna göre bu çalışmada aşağıdaki araştırma soruları sorulmuştur:

1. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile okul etkililiği durumlarına ilişkin algıları hangi düzeydedir?

2. Öğretmenlerin okul etkililiği ve örgütsel bağlılık algıları cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin okul etkililiği ve örgütsel bağlılık algılarında yaşa ve mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

## 2. Materyal ve Yöntemler

### Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemleri kapsamında yer alan betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel araştırmayı yapan olguları bilerek sınıflandırma çalışmasını yapmaya çalışır (Yıldırım, 2000, s.56). Nicel bir çalışma türünde öne çıkan unsurlardan biri anketlerdir. Sayılardan oluşan verilerin istatistiksel olarak verilerinin hesaplanması esastır (Çepni, 2001, s. 40).

Seçkisiz olmayan yöntemlerden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Nicel çalışma biçimine göre bazı farklı yönleri de olsa, en çok kullanılan, en çok tercih edilen araştırmalardan biri kolayda örnekleme yöntemidir. Bu yöntemde göze çarpan unsurlardan biri, görüşme sırasında görüşmecinin herhangi bir olgudan yana tavır sergilemesi mümkün olabilmektedir (Nakip, 2006, s. 204).

Bu çalışmaya Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 21/02/2022 tarihinde 138646 kayıt sayısı ile izin verilmiştir.

### Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma grubunu, 2021-2022 yılında Zonguldak ili ve Kozlu ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na okullardaki öğretmenler bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini, Zonguldak ili ve Kozlu ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na okullarda görev yapmakta olan anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan 210 öğretmen oluşturmaktadır. Bu öğretmenler seçkisiz olmayan (non-random) örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin demografik özellikleriyle ilgili istatistiklere Tablo 1'de belirtilmiştir.

**Tablo 1.** Öğretmenlere Ait Demografik Özellikleri

Değişken	Grup	f	%
Cinsiyet	Kadın	113	53.8
	Erkek	97	46.2
Yaş	21-25 yaş	10	4.8
	26-30 yaş	12	5.7
	31-35 yaş	32	15.2
	36-45 yaş	60	28.5
	46 yaş ve üzeri	96	45.7
Eğitim Düzeyi	Lisans	178	84.76
	Yüksek Lisans	32	15.24
Mesleki Deneyim	1-5 yıl	13	6.2
	6-10 yıl	24	11.4
	11-15 yıl	25	11.9
	16-20 yıl	36	17.1
	21 yıl ve üzeri	112	53.3
Çalışılan Okul Türü	Okul Öncesi	12	5.7
	İlkokul	141	67.1
	Ortaokul	31	14.8
	Lise	22	10.5
	Diğer	4	1.9

Tablodaki değerlere göre, çalışma grubunda yer alan öğretmenlerden 113'ü (%53,8) kadın, 97'si (%46,2) ise erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Yine aynı tabloya bakıldığında yaş durumlarına göre öğretmenlerin 10'u (%4,8); 21-25 yaş, 12'si (%5,7); 26-30 yaş, 32'si (%15,2); 31-35 yaş, 60'ı (%28,5); 36-45 yaş aralığında ve kalan 96'sı (%45,7) ise 46 yaş üzeri aralığında olduğu anlaşılmıştır. Araştırmada eğitim düzeylerinde; 178'si (%84,8); lisans, 24'ü (%11); yüksek lisans, 1 tanesi (%0,5): doktora, 8'i (3,8); diğer olarak tespit edilmiştir. Yapılan çalışmada öğretmenlerin mesleki deneyim yılı incelendiğinde; 1-5 yıllık mesleki denemi olan öğretmenlerden 13'ü (%6,2); 6-10 yıllık mesleki deneyimi olan öğretmenlerden 24'ü (%11,4); 11 – 15 yıllık mesleki deneyimi olan öğretmenlerden 25'i (%11,9); 16 – 20 yıllık mesleki deneyimi olan öğretmenlerden 36'ı (%17,1); 21 yıl ve üzeri mesleki deneyimi olan öğretmenlerden 112'si (%53,3) gibi bir çoğunluğa sahip olduğu anlaşılmıştır. Son olarak çalışılan okul türüne bakıldığında ise öğretmenlerden okul öncesinde 12'si (%5,7); ilkokulda 141'i (%67,1); ortaokulda 31'i (%14,8); lisede 22'si (%10,5); gibi bir orana sahip iken, diğer okul türünde çalışan öğretmenlerin sayısının sadece 4'ü (%1,9) olduğu anlaşılmaktadır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri “Kişisel Bilgi Formu” ile elde edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile okul etkililiği düzeylerini belirlemek amacıyla veri toplama araçları olarak “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Okul Etkililiği Ölçeği” kullanılmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği; Örgütsel bağlılık ölçeği öncelikler Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilmiştir. Öncelikle bu ölçeğin kullanılabilmesi için ölçeğin yazarlarından gerekli izinleri alınmıştır. Türkçeye çevirisi yapılmıştır. Daha sonra ise, alanında uzman akademisyenler olan Ergün ve Çelik (2019) tarafından Türkçeye çevrilerek ölçeğin ön uygulamaya hazır hale getirilmesi sağlanmıştır.

Ölçek önce “6'lı Likert Ölçek” katılmıyorum ve katılıyorum uçlarda olacak şekilde oluşturulmuştur. Ancak, Türkçeye uygunluk göstermesi bakımından 5'li Likert tipi ölçeğe uyarlanmıştır. Bu yüzden ölçek 5'li Likert türü olarak uygulanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği “Çıkarıcı bağlılık”, Zoraki Bağlılık” ve “Ahlaki Bağlılık” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Toplamda 15 maddeden oluşan bu üç boyut da beşer maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları çıkarıcı bağlılık (1, 4, 7, 10 ve 14. maddeler), zoraki bağlılık (2, 5, 8, 11 ve 14. maddeler) ve ahlaki bağlılık (3, 6, 9, 12 ve 15. maddeler) şeklinde oluşmaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) katsayıları hesaplanmıştır. Genel güvenilirliğin oluşabilmesi açısından ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .93 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlikleri incelendiğinde ise sırasıyla ahlaki bağlılık  $\alpha = 0.94$ , çıkarıcı bağlılık  $\alpha = .93$  ve zoraki bağlılık  $\alpha = .92$  olarak saptanmıştır (Ergün ve Çelik, 2019).

Tüm bu bulgulardan da anlaşılacağı üzere, ölçeği oluşturan tüm alt boyutların iç tutarlığının oldukça yüksek olduğu sonucu görülebilmektedir. Cronbach Alpha katsayısının 80 den fazla olmasının açıklaması, ölçeğin son derece yüksek biçimde güvenilir olduğu anlamını taşımaktadır.

Okul Etkililiği Ölçeği; Ölçek Wayne K. Hoy (2009) tarafından geliştirilen 8 maddelik ölçek, Yıldırım (2015) tarafınca Türkçeye uyarlanmıştır. Bu çalışmada kullanılan Okul Etkililiği Ölçeğinde altılı likert tipi şeklinde ölçeklenmiştir. Ölçme araçlarında var olan maddelerde şu şekilde olmuştur; Okul Etkililiği Ölçeğinde “Kesinlikle Katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kararsızım (3)”, “Az Katılıyorum (4)”, “Katılıyorum (5)” ve “Kesinlikle Katılıyorum (6)” biçiminde altı ayrı ifadeyle derecelendirilmiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde ise beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçme araçlarındaki maddelere katılma düzeyleri Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde “Hiç Katılmıyorum (1)”, “Az Katılıyorum (2)”, “Orta Düzeyde Katılıyorum (3)”, “Büyük Oranda Katılıyorum (4)” ve “Tamamen Katılıyorum (5)” biçiminde beş farklı ifadeyle derecelendirilmiştir.

### Veri Analizi

Yapılan çalışmadaki veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programının kullanılması sonucunda analizi yapılmıştır. Analizde kullanılacak yöntem için verilerin normalliğine bakılmıştır. Bunun için çarpıklık ve basıklık katsayıları esas alınmıştır. Veriler analiz edilirken ortalama, yüzde, standart sapma, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), bağımsız örneklemlili t-testi ve Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır. Öğretmenlerdeki örgütsel bağlılık ve okul etkililiğinin ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre gösterdikleri farklılığın anlamlı mı, değil mi anlayabilmek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Bağımsız örneklemlili t testi yapılırken “Test of Homogeneity of Variances” analizi yapılarak verilerin homojen olup olmadığı sonucu

değerlendirilmiştir. Bu analizde Levene testi değerinin 0,05'ten büyük veya küçük olması açısından, aralarında anlamlı fark olup olmadığını anlaşılabilmesi açısından önemlidir. İncelen faktörlerin dağılımları bize homojen olduğunu gösterir ve bu durumda analizler parametrik testler kullanılır. Levene testi değerinin 0,05'ten küçük olması ise faktör dağılımlarının homojen olmadığını göstermekte ve bu durumda parametrik olmayan testlerin kullanılmasını gerektirir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve okul etkililiği ortalamalarının yaş, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem değişkenlerine göre gösterdikleri değişkenliğin anlamlı olduğunu veya olmadığını anlayabilmek açısından tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Uygulanan analizlerde bu durum göz önüne alınarak bu testler uygulanmıştır. Anlamlı bulunan f değerleri için meydana gele kaynağını belirlemek amacıyla Tukey-HSD ve Post-Hoc testi kullanılmıştır.

### 3. Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin okul etkililiği ve örgütsel bağlılık algıları ne düzeydedir?” şeklindedir. Birinci alt probleme ait bulguları elde edebilmek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Betimsel İstatistik Tablosu

Ölçek/Alt Boyut	n	$\bar{x}$	ss	Min	Max
Okul Etkililiği Genel	210	4.80	0.85	1.38	6
Çıkarıcı Bağlılık	210	3.50	0.82	1.4	5
Zoraki Bağlılık	210	1.40	0.58	1	4.8
Ahlaki Bağlılık	210	4.18	0.65	2.4	5
Örgütsel Bağlılık Genel	210	3.02	0.42	2	4.67

Birinci alt probleme ait tablo incelendiğinde okul etkililiği ( $\bar{X}= 4,80$ ; Katılıyorum) örgütsel bağlılık ( $\bar{X}= 3,02$ ; Orta Düzeyde Katılıyorum) boyutlarında algıladıkları görülmüştür. Bu elde edilen puanlara göre, puanların farklılığının nedeni örgütsel bağlılığın alt boyutlarından kaynaklandığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları incelendiğinde en yüksek ortalama ahlaki bağlılık ( $\bar{X}= 4,18$ ; Katılıyorum), en düşük ortalama ise zoraki bağlılık ( $\bar{X}= 1,40$ ; Az Katılıyorum) olarak gerçekleşmiştir.

Öğretmenlerin okul etkililiği algılarına ilişkin verdikleri puanların aritmetik ortalaması 4,80 iken standart sapmaları 0,85 olduğu görülmektedir. Bu değerler sonucunda öğretmenlerin okul etkililiği algıları konusunda olumlu düşüncelere sahip oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin verdikleri puanların aritmetik ortalamaları 3,02 iken standart sapmaları 0,42 olduğu görülmektedir. Bu değerler sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları konusunda kararsız kaldıkları görülmektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından zoraki bağlılık alt boyutunun diğer alt boyutlardan düşük olmasının nedeni öğretmenlerin var oldukları örgütle ilgili ölçekte yazılan olumsuzluklarla ilgili bir durum yaşamamasıdır.

Çalışmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin okul etkililiği ve örgütsel bağlılık algılarında, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için yapılan t-testi analizi neticesinde belirlenen bulgular Tablo 3’te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Cinsiyete Göre T-Test Analiz Değerleri

Ölçek/Alt Boyut	Grup	n	$\bar{X}$	Ss	t	p
Okul Etkililiği Genel	Kadın	113	4.82	0.81	1.03	0.30
	Erkek	97	4.67	0.89		
Çıkarıcı Bağlılık	Kadın	113	3.59	0.78	1.84	0.06*
	Erkek	97	3.34	0.84		
Zoraki Bağlılık	Kadın	113	1.4	0.61	-0.05	0.95
	Erkek	97	1.41	0.55		
Ahlaki Bağlılık	Kadın	113	4.18	0.62	0.17	0.85
	Erkek	97	4.17	0.69		
Örgütsel Bağlılık Genel	Kadın	113	3.06	0.41	1.24	0.21
	Erkek	97	2.97	0.44		

İkinci alt problemin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırıldığı analiz sonucunda okul etkililiği genel puanında ( $t=1,03$ ;  $p= 0,30$ ) homojenlik sağlanmış olup; bakılan sig-2 tailed değerine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>.05$ ).

Örgütsel bağlılık genel puanında ise ( $t=1,24$ ;  $p= 0,21$ ) anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık alt boyutlarına bakıldığında erkekler ile kadınlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $p>.05$ ). Diğer yandan Çıkarıcı alt boyutunda anlamlı farklılık ortaya çıkmış ve bu fark kadınlar lehinedir.

Çalışmanın üçüncü alt problemde öğretmenlerin okul etkililiği ve örgütsel bağlılık algılarında, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için yapılan t-testi analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Eğitim Düzeyine T-Test Analiz Değerleri

Ölçek/Alt Boyut	Grup	n	$\bar{X}$	Ss	t	p
Okul Etkililiği Genel	Lisans	178	4.73	0.85	-0.35	0.72
	Y.Lisans	32	4.8	0.88		
Çıkarıcı Bağlılık	Lisans	178	3.46	0.81	-0.29	0.76
	Y.Lisans	32	3.51	0.88		
Zoraki Bağlılık	Lisans	178	1.41	0.58	0.09	0.92
	Y.Lisans	32	1.4	0.55		
Ahlaki Bağlılık	Lisans	178	4.16	0.67	-0.7	0.48
	Y.Lisans	32	4.26	0.57		
Örgütsel Bağlılık Genel	Lisans	178	3.01	0.44	-0.5	0.61
	Y.Lisans	32	3.21	0.33		

Üçüncü probleme ait Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin okul etkililiği ve örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre analizinde bağımsız örneklem T-Testi analizi uygulanmıştır. Sonuçlara göre p değerleri incelenmiş olup anlamlı bir fark olup olmadığı hakkında değerlendirme yapılmıştır.

Okul etkililiği ölçeğine bakıldığında ölçeğin genelinde p değeri 0,72 çıkmış olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu değer  $p>0,05$  olması eğitim düzeyi değişkenine göre okul etkililiği değerlendirilmesinde ortaya çıkan farkın anlamlı olmadığını göstermektedir. Örgütsel Bağlılık ölçeğine bakıldığında ölçeğin genelinde p değeri 0,61 çıkmış olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu değer  $p>0,05$  olması eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel bağlılığın değerlendirilmesinde ortaya çıkan farkın anlamlı olmadığını göstermektedir.

Araştırmanın öğretmenlerin okul etkililiği ve örgütsel bağlılık algılarında, yaşa göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı ile ilgili dördüncü alt problemi için, ölçek genelleri ile bağımsız yaş değişkeni arasında tek yönlü varyans (ANOVA) analizleri yapılmış olup bulgular Tablo 5'te ve Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 5.** Okul Etkililiği Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut	Yaş	n	$\bar{X}$	Ss	F	p
Okul Etkililiği Genel	21-25	10	4.85	0.54	2.03	0.90
	26-30	12	4.34	0.90		
	31-35	32	4.86	0.82		
	36-45	60	4.89	0.72		
	46 yaş ve üzeri	96	4.52	1.03		

Not. \*.  $p<0.05$

Tablo 5 incelendiğinde analiz sonucuna göre; öğretmenlerin okul etkililiği algılarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı anlaşılmıştır ( $F= 2,03$ ,  $p>.05$ ). Öğretmenlerin yaş grupları ne olursa olsun okul etkililiği algıları hemen hemen aynıdır.

**Tablo 6.** Örgütsel Bağlılık Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut	Yaş	n	$\bar{X}$	Ss	F	p
Çıkarıcı Bağlılık	21-25	10	3.6	1.11	0.91	0.45
	26-30	12	3.7	0.90		
	31-35	32	3.45	0.93		
	36-45	60	3.53	0.68		
	46 ve üzeri	96	3.28	0.91		
Zoraki Bağlılık	21-25	10	1.26	0.3	1.19	0.31
	26-30	12	1.09	0.13		
	31-35	32	1.51	0.82		
	36-45	60	1.4	0.51		
	46 ve üzeri	96	1.46	0.62		
Ahlaki Bağlılık	21-25	10	4.26	0.82	0.3	0.87
	26-30	12	3.98	0.56		
	31-35	32	4.22	0.65		
	36-45	60	4.18	0.66		
	46 ve üzeri	96	4.19	0.65		
Örgütsel Bağlılık Genel	21-25	10	3.04	0.3	0.33	0.85
	26-30	12	2.92	0.38		
	31-35	32	3.06	0.57		
	36-45	60	3.04	0.35		
	46 ve üzeri	96	2.97	0.48		

Tablo 6’da elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının hiçbir alt boyutta farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>.05$ ). Gruplar arasında bağlantılı farklardan söz edilebilir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısının ahlaki bağlılık alt boyutunda en fazla düzeyde 21-25 yaş aralığında olduğu görülürken, en az düzeyde örgütsel bağlılık algısına ise zoraki bağlılık alt boyutunda 26-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin okul etkililiği ve örgütsel bağlılık algılarında, mesleki deneyime göre anlamlı bir fark var mıdır?’’ şeklinde olan beşinci alt probleme dair yapılan ANOVA testi sonucuna ait bulgular Tablo 7’ de ve Tablo 8’ de ayrı ayrı sunulmuştur.

**Tablo 7.** Okul Etkililiği Algılarının Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	Ss	F	p
Okul Etkililiği Genel	1-5 yıl	13	4.76	0.86	0.83	0.5
	6-10 yıl	24	4.69	0.78		
	11-15 yıl	25	4.94	0.67		
	16-20 yıl	36	4.71	0.9		
	21 yıl ve üzeri	112	4.61	0.99		

Tablo 7’den elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin okul etkililiği algılarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür ( $F= 0,83$ ,  $p>.05$ ). Öğretmenlerin mesleki deneyimleri ne olursa olsun okul etkililiği algıları hemen hemen aynıdır.

Tablo 8’de elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin örgütsel bağlılık algılarının hiçbir alt boyutta farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>.05$ ). Gruplar arasında bağlantılı farklardan söz edilebilir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısının ahlaki bağlılık alt boyutunda en fazla düzeyde 11-15 yıl aralığında olduğu görülürken, en az düzeyde örgütsel bağlılık algısına ise zoraki bağlılık alt boyutunda 1-5 yıl aralığında olduğu görülmektedir.



**Tablo 8.** Örgütsel Bağlılık Algılarının Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	Ss	F	p
Çıkarıcı Bağlılık	1-5 yıl	13	3.85	1.04	2.3	0.60
	6-10 yıl	24	3.58	0.86		
	11-15 yıl	25	3.37	0.69		
	16-20 yıl	36	3.66	0.7		
	21 yıl ve üzeri	112	3.25	0.84		
Zoraki Bağlılık	1-5 yıl	13	1.2	0.24	1.05	0.38
	6-10 yıl	24	1.38	0.58		
	11-15 yıl	25	1.43	0.69		
	16-20 yıl	36	1.56	0.55		
	21 yıl ve üzeri	112	1.38	0.56		
Ahlaki Bağlılık	1-5 yıl	13	4.16	0.7	0.27	0.89
	6-10 yıl	24	4.11	0.65		
	11-15 yıl	25	4.23	0.72		
	16-20 yıl	36	4.09	0.59		
	21 yıl ve üzeri	112	4.21	0.62		
Örgütsel Bağlılık Genel	1-5 yıl	13	3.07	0.37	0.62	0.64
	6-10 yıl	24	3.02	0.49		
	11-15 yıl	25	3.01	0.44		
	16-20 yıl	36	3.11	0.31		
	21 yıl ve üzeri	112	2.95	0.45		

“Okul etkililiği ile örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişki vardır?” şeklinde olan altıncı alt probleme dair yapılan Pearson Kolerasyon testi sonucuna göre elde edilen bulgular Tablo 9’da sunulmuştur.

**Tablo 9.** Okul Etkililiği ile Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki Düzeyleri

Ölçek/Alt Boyut	n	$\bar{X}$	Ss	r	p
Örgütsel Bağlılık	210	3	0.42	0.09	0.3
Okul Etkililiği	210	4.7	0.85		

Tablo 9’den elde edilen bulgulara göre, Örgütsel Bağlılık ölçeği ( $\bar{X}= 3,02$ ; Ss= 0,42) ve Okul Etkililiği Ölçeği ( $\bar{X}= 4,74$ ; Ss= 0,85) değerleri arasındaki ilişki Pearson Kolerasyon testi ile ölçülmüştür. Bu değişkenler arasında düşük seviyede, pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüş olup; anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ( $r(148)= 0,09$ ;  $p>.05$ ).

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin bağlı buldukları okul örgütü ve okulun etkililiği yaşlarına, cinsiyetlerine, mesleki kademelerine ve eğitim düzeylerine göre aralarında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgular ile ilgili sonuçlar ve sonuçlarla ilgili geliştirilen önerilere bu bölümde yer verilmiştir.

Çalışmanın birinci alt problemine ilişkin, öğretmenlerin okul etkililiği ile örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre genelde öğretmenlerin okul etkililiğinin tam olduğu ancak okula bağlılıklarının kısmen olduğu ortaya çıkmıştır. Zoraki bağlanma konusunda kesinlikle katılmıyorum sonucu çıkmış iken çıkarıcı ve ahlaki bağlılıkta katılıyorum diyerek olumlu görüş beyan etmişlerdir. Öğretmenlerin okul etkililiği kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum cevapları ile ise oldukça fazla çıktığı anlaşılmıştır. Ersoy ve Bayraktaroğlu’na (2015) göre çalışanlar çalıştıkları örgüt için sürekli üretmeye çabalıyorlarsa, işlerini geliştirmek için çaba harcıyorlarsa, işine sıkı sıkı bağlıysa motive olma açısından önemli bir durum olduğu ortaya konulmuştur.

Çalışmanın ikinci alt problemine ilişkin, öğretmenlerin okul etkililiği ve örgütsel bağlılık ortalamaları cinsiyet değişkenine göre incelenmiştir. Ahlaki, zoraki ve çıkarıcı bağlılık ile etkililik analiz sonuçlarının her birine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Uğraşoğlu ve Çağanağa (2017) yapmış oldukları araştırmalardan sonra örgütsel bağlılıkla cinsiyet arasında anlamlı fark olmadığını belirtmişlerdir. Uğurlu (2009) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Düzgünoğlu' da (2019) çalışmasında öğretmenlerin etkili okul algılarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı ortaya çıkmıştır.

Çalışmanın üçüncü alt problemine ait elde edilen bulgular incelendiğinde öğretmenlerin okul etkililiği ve örgütsel bağlılık algıları eğitim düzeyi değişkenine göre incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin etkili okul ve örgütsel bağlılık algılarının eğitim durumu değişkeni açısından farklılaşmadığı görülmüştür. Can ve Ermeydan (2020) çalışmasında öğretmenlerin etkili okul algısına ilişkin görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılık göstermemiştir. Yapılan literatür taraması sonucunda çıkan bulgular analiz sonucunu destekler niteliktedir. Uçar ve Uçar (2014) tarafından yaptıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılık göstermemiştir.

Çalışmanın dördüncü alt problemine ait elde edilen bulgular incelendiğinde öğretmenlerin okul etkililiği ve örgütsel bağlılık algıları yaş değişkenine göre incelenmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre öğretmenlerin algılarının yaş değişkenine göre hiçbir alt boyutta farklılık göstermediği belirlenmiştir. Tunçsiper ve Tok (2019) da yapmış oldukları çalışmalarında etkili okul algılarında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel bağlılık algıları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Akyol vd., 2013, s.42).

Çalışmanın beşinci alt problemine ait elde edilen bulgular incelendiğinde öğretmenlerin okul etkililiği ve örgütsel bağlılık algıları mesleki kıdem değişkenine göre incelenmiştir. Öğretmenlerin okul etkililiği ve örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem değişkenine göre hiçbir alt boyutta farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yağız (2016) yapmış olduğu çalışma da öğretmenlerin etkili okul algısına ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılık göstermemiştir. Bu çalışmada öğretmenlerinin meslekteki kıdemleri arttıkça okulun etkililiğine ilişkin daha olumlu düşündükleri saptanmıştır. Uğurlu (2009) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılık göstermemiştir.

Çalışmanın altıncı alt problemine ait elde edilen bulgular incelendiğinde okul etkililiği ve örgütsel bağlılık algıları arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda okul etkililiği ve örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bu araştırmadan elde edilen sonuca göre, öğrencinin, öğretmenin, yönetici ve okuldaki tüm paydaşların başarısında örgütsel bağlılık kavramının önemi yadsınmaz. Etkili okul yaratabilmek için bütün paydaşlar aktif olmalıdır ve süreçte rol alması beklenir. Öğrencileri bireysel olarak değerlendirir, öğretim materyalleri sürekli güncellenir, öğretmenler ve yöneticiler sürekli kendini geliştirir, okulun kaynakları olanaklar dâhilinde eğitim öğretime hizmet edecek şekilde yenilenebilirse okulun etkililiği artması beklenir. Birey duygusal olarak çalıştığı örgüte bağlanırsa, örgütte gönüllü olarak kalacak ve kendini örgütle özdeşleşmesi beklenir. Bu sayede iş tatmini yüksek olacak ve verimliliği artması beklenir.

Yapılan çalışmada elde edilen bulgular ve ortaya çıkan sonuçlara ilişkin şu önerilerde bulunulabilir:

- ❖ Örgütsel bağlılık ve etkili okul algısına yönelik farklı yer ve zamanlarda yapılarak elde edilen sonuçlar karşılaştırılmalıdır.
- ❖ Türkiye'de daha fazla okul etkililiği ve örgütsel bağlılık algısıyla ilgili araştırmalarının yapılması teşvik edilmelidir.
- ❖ Bu çalışma farklı il veya ilçede çalışan daha fazla katılımcıyla tekrarlanabilir.
- ❖ Örgütsel bağlılık ve etkili okul algılarını belirlemeye yönelik nitel araştırma yöntemi kullanılarak çalışmalar yapılabilir.

**Kaynakça**

- Akan, D., ve Kılıç, M. E. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Okul Etkililiği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 23(80), 123-136.
- Akyol, P., ve Gökmen, B. (2013). Beden Eğitimi ve Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 38-45.
- Alanoğlu, M. (2014). *Ortaöğretim Kurumlarının Örgütsel Öğrenme Düzeylerinin Okul Etkililiği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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*, 5(63), 1-18.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bakay, E., Kurşunoğlu, A., ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(28), 101-115.
- Bozkurt, S., Çoban, Ö., ve Çolakoğlu, M.H. (2018). Örgütsel Güven Düzeyi ve Toksik Liderlik Davranışları İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(3), 704-719.
- Çepni, S. (2001). *Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş*. Trabzon: Erol Ofset.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Can, N., ve Ermeydan, M. (2020). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleriyle Okul Etkililiği Arasındaki İlişki. *Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 94-121.
- Çöl, G. (2004). Personel Güçlendirme Kavramının Benzer Güçlendirme Kavramının Benzer Yönetim Kavramları ile Karşılaştırılması. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 58-60.
- Dolu, B., ve Bekçi, İ. (2011). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durnalı, M., ve Demir V. (2022). Ortaokul Öğretmenlerine Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığın İncelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 143-157.
- Düzgünoğlu, M. A. (2019). *Kolektif Öğretmen Yeterliği ile Etkili Okul Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara ili Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ergün, H., ve Çelik K. (2019). Örgütsel Bağlılık Ölçeği Türkçe Uyarlaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34(34), 113-121.
- Ersoy, S., ve Bayraktaroğlu, S. (2015). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Hoy, W. K. (2009). School effectiveness index.
- İnce, M., ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık.
- Kaya, N., ve Selçuk S. (2007). Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 175-190.
- Kazak, E. (2021). Farklı Sosyo Ekonomik Çevrelerde Bulunan Okulların Etkililiğine İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri. *Bolu Abant İzzet Baysal Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 139-161.
- Köse, S., Tetik, S., ve Ercan, C. (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. Yönetim ve Ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 219-242.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J.B (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Namlı, A. (2017). *Lise Müdürlerinin Destekleyici Liderlik Davranışlarının ve Kolektif Güvenin Okul Etkililiği Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Penley, L. E., and Stephen, G. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.

- Sarıtaş, A., ve Bakır, L. (2020). Örgüt Kültürünün ve İşletme Demografisinin Kosgeb Desteklerine Etkisi: Burdur İli Araştırması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 3(2), 385-402.
- Topaloğlu, M., Koç, H., ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. *Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, 9(4), 201-218
- Uçar, R., ve Uçar, H. İ. (2014). Müfettişlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-16.
- Uğraşoğlu, İ. K. ve Çağanağa, Ç. K. (2017). Öğretmenlerin örgüte bağlılık düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of New Trends in Arts, Sports and Science Education*, 6(4), 10-38.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 71-85.
- Yagız, M. S. (2016). *İlkokulların Etkili Okul Özelliklerine Sahip Olma Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yalçın, A., ve İplik, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yıldırım, C. (2000). *Bilim Felsefesi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yıldırım, C. (2015). *Bilim Felsefesi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

**Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı:** Araştırma, tüm araştırmacılar tarafından birlikte gerçekleştirilmiştir.

**Çatışma Beyanı:** Araştırma/araştırmacıların herhangi bir kişi/grup ya da kurumla çatışması bulunmamaktadır.

**Etik Kurul İzin Tarih/Sayı:** Bülent Ecevit Üniversitesi Etik Komisyonu, 21 Şubat 2022, No:138646

### EXTENDED ABSTRACT

The success of education systems is measured by their effectiveness on the individual and society. Despite the frequency and complexity of social problems encountered in daily life, it is accepted by everyone that education and therefore schools have an important place in solving these problems. There is a direct proportional relationship between the quality of life and the quality of school. The strategy of the organization and the commitment of the employees of the organization play an important role in the formation of a stronger education system. In this respect, the views and expectations of stakeholders should be taken into account in order to maximize the level of organizational commitment of school administrators, teachers, students and parents for a more qualified future. The aim of this study is to reveal the relationship between teachers' perceptions of school effectiveness and their organizational commitment.

The descriptive survey model was used in the research, which was designed according to the quantitative research method. The universe of the research consists of teachers working in private and public institutions in Zonguldak and Kozlu Districts. The data were obtained from 210 teachers in the 2021-2022 academic year. Two scales in the study. "Organizational Commitment Scale" and "School Effectiveness Scale" were used as data collection tools. Descriptive statistics were used for the opinions of the teachers participating in the research about school effectiveness and organizational commitment. In the analysis of the data, arithmetic mean and standard deviation, independent sample t test (two independent), one-way analysis of variance (ANOVA) and Pearson Correlation analysis were performed.

As a result of the research, it was determined that there is a significant relationship between teachers' perceptions of school effectiveness and their organizational commitment. Other important findings of the study are that there is a positive, moderate and significant relationship between school effectiveness and organizational commitment, and the sub-dimension of determining and sharing school goals is seen as a predictor of organizational commitment.