İlkokul ve Ortaokul Müdür Yardımcılarının Örgütsel Bağlılıklarının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü (Yalova İli Örneği)

*The School Culture Predictor Of Organizational Commitment Of
Elementary And Secondary Vice (Yalova Sample)*

Zekai ÖZTÜRK

Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Ankara, Türkiye
zozturk@gazi.edu.tr

Sezai MARAL

Milli Eğitim Bakanlığı
Kapaklı Tülay İlgen Ortaokulu
Yalova, Türkiye
sezaimaral@gmail.com

Özet

Örgütsel bağlılık bireyin çalıştığı kurum ile arasındaki özel yada genel ilişkileri belirleyen ve şekillenmesine olanak sağlayan ayrıca çalışanın kurumundaki sürekliliğini sağlayan davranışlar bütünüdür. Bu çalışmada ilkökul ve ortaokul müdür yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul kültürüne ilişkin algıları arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Araştırmanın evreni 2013-2014 yılında Yalova il ve ilçelerindeki 109 ilkökul ve ortaokulda görevli 81 müdür yardımcısı oluşturmaktadır. Tarama türünde bir çalışma olup, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Okul Kültürü Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları;duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri, devam bağlılığı düzeyine göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Örgütsel bağlılığın açıklayıcı değişkeni olarak örgüt kültürü kullanılarak oluşturulan doğrusal regresyon modelinin ANOVA testi anlamlı bulunmuştur. Modelin belirleme katsayısı 0,326 olarak hesaplanmış, buna göre örgütsel bağlılıktaki değişkenliğin %32,6'sı doğrusal regresyon modeli aracılığıyla örgüt kültürü değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Yapılan student-t testine göre her iki katsayı anlamlı bulunmuştur. Bu bulgulara göre regresyon doğrusunun tahmini (Örgütsel Bağlılık) = 1,22 + 0,523*(Örgüt Kültürü) olarak elde edilmiştir. Böylece örgüt kültüründeki 1 br artışın, örgütsel bağlılıkta 0,523 br artışa neden olması beklenir.

Anahtar Kelimeler: Okul Kültürü, Örgütsel Bağlılık, İlkokul ve Ortaokul Müdür Yardımcıları

Abstract

Establish specific or general relations between the individual and the institution of organizational commitment that allows to shape the whole behavior is also providing continuity in the running of the institution. In this study, primary and secondary school principals help the relationship between organizational commitment levels and perceptions about the school culture were investigated. The universe of the 2013-2014 year in Yalova province and district centers working in 109 primary and secondary

*schools constitute 81 deputy director. In the scan type of the study, School Culture Scale and Organizational Commitment Scale was used the results of the research; normative commitment level with emotional commitment levels, showed that the higher the continued loyalty. Organizational commitment of the explanatory variables as in the linear regression model created using the organizational culture according to the ANOVA model was significant addition to the coefficient of determination. Model (corrected) was calculated as 0.326 Accordingly 32,6's% of the variance in organizational commitment is explained. By the linear regression model of organizational culture variables with tapping made by Student t-test according to both factors were found significant precisely the regression based on these findings, estimate (Organizational Commitment) = 1.22 + 0.523 * (Organizational Culture) has been achieved. According to the organization's culture 1 br increase, 0.523 br in organizational commitment is expected to cause increased.*

Keywords: School Culture, Organizational Commitment, Assistant Director of Primary and Secondary

1. Giriş

Örgüt, insanların ortak gayretlerinin işbirliğine dönüşmesiyle kurulur. İnsanlar yalnız başlarına başaramadıkları işleri başarmak, tek başlarına çözemedikleri problemleri çözmek için örgütleri oluştururlar (Özdemir, 2000, s. 18).

Bağlılık birçok araştırmada ele alınmış bir konu olup, Mayer ve Allen (1984, s.373) bağlılığı, “Belli bir varlığa karşı duygusal bir yönelme” olarak ifade ederlerken, Mowday ve arkadaşları (1982, s. 26) bağlılığı, "Sosyal bir birimle özdeşleşme" olarak tanımlamaktadır. Daha ayrıntılı bir tanımlama ise Mayer ve Herscovitch, (2001, s. 301) "Bireyi belirli bir amaca yönelik davranmaya iten güç" olarak bağlılığı tanımlamışlardır.

Örgüt kültürünün oluşması yalnız yöneticilerin rolü ile sınırlı değildir. İş görenler de, örgütsel ortamda kendilerine özgü değer ve normlardan oluşan bir kültür oluştururlar. Örgüt kültürünün gelişmesi iş görenlerin birlikte yaşamasının sonucudur (Başaran, 2000, s. 247).

Swyner (1986)'a göre okul kültürünün tanımı, okulun zaman içinde oluşturduğu bir yaşam biçimidir. Okulu oluşturan bireylerin birbiriyle etkileşimleri, paylaşımları, okulun tarihi ve okula ait özellikler zaman içinde o okula ait bir kültürün oluşmasını sağlamaktadır. Okul kültürünün oluşturulmasında, diğer faktörlerin yanı sıra okul müdür ve müdür yardımcılarının önemli bir rol düşmektedir. Bunun için okul müdür ve müdür yardımcılarının beklenen; onların tutarlı, yetenekli, yenilikçi olmaları ve olumlu girişimleri desteklemeleridir. Okul müdür ve müdür yardımcılarının, beklentilerini öğrenciler ve öğretmenler ile paylaşması ve onların dikkatlerini okulun işleyişine vermelerini sağlaması, okulda olumlu bir kültürün oluşturulmasında önem bir yere sahiptir (Balcı, 2002, s. 187-188).

Okullar kendi kültürlerini yarattığı gibi, toplumun kültür özelliklerini de oluşturma ve koruma görevini üstlenirler. Okulun benimsediği kültürel değerler, toplumsal yapının devamı ve gelişmesi için toplumun benimsediği kültürel değerlerle örtüşmelidir. Toplumsal kültürün korunması ve gelecek kuşaklara aktarılması konusunda okulun üstlendiği bu görev, onu toplum içindeki diğer örgütlerden ayıran bir özelliktir. “Sadece okulun biçimsel amaçları çerçevesinden düşünüldüğünde bile, okul örgütünü; standart

hammaddeleri işleyip çevresine standart mamuller sunan örgütlerden farklı bir düzlemde değerlendirmek gerekir.” Terzi (2000, s. 98)

Okul müdür ve müdür yardımcısı, okul kültürünü oluştururken okulun ve toplumun beklentilerine karşılık verebilmeli, “Nasıl bir kültür?” sorusunun yanıtını okul örgütünü oluşturan diğer üyelerle birlikte çözümlemeli ve oluşturulacak kültürün nasıl olması gerektiği konusunda, okulun paydaşlarıyla ortak bir strateji belirlemelidirler.

Örgüt kültürü, örgüt içindeki pek çok değişkeni etkilemektedir. Buradan hareketle söylenebilir ki, okul kültürü okulda pek çok durumu etkilediği gibi öğrenci başarısını da etkilemektedir. İletişimin az olduğu, belirli değer, inanç ve tutumların paylaşılmadığı bir okul örgütünde, öğrenmenin gerçekleşmesin de öğrenmenin güçleşeceği kaçınılmaz bir sonuçtur. Bu yüzden okulda öğrencinin belirlenen hedefler doğrultusunda yetişmesini sağlamak için paylaşılmış değerler, normlar ve inançlardan oluşan güçlü bir okul kültürü gereklidir (Terzi, 2000, s. 105-106).

Bu bilgiler doğrultusunda bu çalışma, oldukça önemli bir yere sahip örgütsel bağlılık ve örgüt kültürü kavramlarının aralarındaki ilişkinin, ilkökul ve ortaokul müdür yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul kültürüne ilişkin algıları arasındaki ilişkileri incelenmiş, çıkan sonuçlar ortaya konulmuştur.

2. Örgüt

Örgüt kavramı değişik araştırmalarda değişik biçimlerde tanımlanmıştır. Örgüt kavramı literatürde “organizasyon”, “teşkilat” gibi kelimelerle ifade edilmektedir. Günümüzde örgüt kavramı çeşitli bilim dalları(ekonomi, psikoloji, sosyoloji, siyaset bilimi, sibernetik, antropoloji vb.) açısından değişik tanımlamalarla ele alınmış ve incelenmiştir. Örgüt kavramına ilişkin yapılan tanımlar, toplumu ve kültürü tanımlamada benimsenen işlevsel, yapısal, çatışmacı, etkileşimci, paradigmalara bağlı olarak farklılaşmaktadır. Kültürel bakış açısından örgüt kavramı, kendine ait bireyler tarafından sosyal bir şekilde oluşturulan ve paylaşılan bir anlamlar sistemi bütünü(Şişman, 2002, s. 24)şeklinde tanımlanırken, Mallinowski (1990) örgütü, insanların birtakım ortak amaçlar ve değerler uğruna ortaya koydukları bir anlaşma olarak belirtmekte, benzer olarak Atak (2005) çalışmasında belirli amaçlar doğrultusunda bir araya gelmiş insanların gerekli diğer fiziki öğeler ile oluşturdukları yapı, ayrıca Gürgen (1997) ortak bir amaç ya da eylemi gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelmiş kurum ya da kişilerin oluşturduğu birlik olarak tanımlamaktadır. En kapsamlı tanımı ise Tosun’ un 1990 yılında yaptığı tanımlamada; “ Örgüt, üretim için gerekli olan maddesel ve maddesel olmayan araçları, belirli bir düzen içinde bir araya getirme faaliyetinin yapıtı olarak ortaya çıkan yapı veya iskelettir.” şeklinde ifade ederken, Ülgen “Bir yandan yöneticinin kullanabileceği bir araç öte yandan da yöneticinin içinde etkinlikte bulunacağı ve kendisinin de etkileneceği bir ortam” olarak tanımlamıştır (Tosun ve Ülger’ den aktaran Özdönmez ve Diğerleri,1998, s. 83).

3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı, üzerinde tartışmaların olduğu ve anlaşılması zor bir kavramdır. Bunun nedeni örgütsel psikoloji, örgütsel davranış ve sosyal psikoloji gibi farklı birçok disiplinin bu konuyla ilgilenmeleri ve bu alanlardaki araştırmacıların konuya kendi görüşlerini yansıtmalarıdır (Sökmen 2000, s. 28). Yukarıda sıralanan alanlarda örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar yapıyor olması, konuya geniş bir

perspektiften bakılmasına ve kavramın farklı şekillerde tanımlanmasına neden olmaktadır.

Örgütsel bağlılık konusu gerek yurtdışında gerekse yurtiçinde birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Bu konudaki ilk tanımlarda Becker (1960; aktaran. Bulut, 2004, s. 7) örgütsel bağlılığı; “Kişinin örgütte çalıştığı süre içerisinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi şeyleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılık.” şeklinde ifade ederken; Grusky (1966) örgütsel bağlılık için “Bireyin örgüte olan bağının gücü.” (Grusky’ den aktaran Çatır, 2009, s. 34) ifadesini kullanmış, Mowday, Porter ve Steers (1979)örgütsel bağlılığı “Çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu.”(Mowday, Porter ve Steers’ den aktaran, Boylu, Pelit ve Göçer, 2007) şeklinde ifade ederken,örgütsel bağlılık konusunda birçok araştırma yapmış Mayer ve Allen (1997) ise “Çalışanların örgüt ile ilişkisi ile şekillenen ve onların örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış.” şeklinde tanımlamışlardır (Mayer ve Allen’ den aktaran Boylu vd. 2007).

Yurt dışındaki araştırmalarda örgütsel bağlılık, Dubin ve diğerleri tarafından yapılan çalışmada “Örgütün üyesi olarak kalma isteği, örgüt için yüksek çaba harcama arzusu ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarından oluşan bir bütün.”(Dubin ve Diğerleri’nden aktaran. Çatır, 2009, s. 34); olarak tanımlarken Hall, Schneider ve Nygren (1970), “örgütün ve bireyin amaçlarının zamanla bütünleşme ve uyumlu olma süreçleri” (Hall, Schneider ve Nygren’ den aktaran. Varoğlu, 1993) ve Salancik (1995) çalışmada ise “bireylerin bağlılık tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemler” (Salancik’ ten aktaran. Mercan, 2006, s. 10) olarak tanımlanmıştır.

Türkiye’ deki çalışmalarda örgütsel bağlılığı; Balay (2000), “Bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi.” olarak ifade ederken; Özsoy (2004), “Çalışanın örgütüne karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgüt için gösterdiği ilgi.” olarak tanımlamıştır.

Bu bilgiler doğrultusunda, örgütsel bağlılık; iş görenlerin emek verdiği örgütün hedef ve amaçları doğrultusunda kendini örgütüyle özdeşleştirmesi, bütünleştirmesi ve örgütünde çalışmaya devam etmeye istekli ve gönüllü olması şeklinde tanımlanabilir.

Bu çalışmada örgütsel bağlılık sınıflandırmasında Mayer ve Allen tarafından 1984 yılında geliştirilen duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutları temel alınmaktadır: *Duygusal bağlılık*, çalışanın örgütü ile özdeşleşmesi, çalıştığı örgütün üyesi olmaktan mutlu olması ve örgütüne güçlü şekilde bağlı olduğunu gösteren duygusal bir yönelimdir. *Devam bağlılığı*,iş görenlerin örgütte uzun süre kalarak örgütte iş arkadaşlarıyla edinmiş oldukları yakın ilişkiler, emeklilik hakları, kıdem, kariyer gibi kişisel yatırımlarını kaybetmek istemedikleri için örgütte kalma isteklerinden kaynaklanmaktadır. *Normatif bağlılık*, çalışanın bir örgütte çalışmak zorunda olduğunu düşünmesinden ya da böyle hissetmesinden doğan bağlılık türüdür.

4. Kültür

Kültür kelimesinin Latince ‘de sürmek, ekip biçmek anlamına gelen “colere” veya “culture” den geldiği kabul edilmektedir. Tarımsal anlamda, ekip biçmek, sürmek ve ürün yetiştirmek şeklinde kullanılan Culture’nin, ilk defa insan tecrübesi ve onun yaşam tarzı olarak anlam kazanması, Almanya’da 1750 tarihinden sonraki gelişmeler sonrasında ortaya çıkmıştır (Luebben’den aktaran Eroğlu, 2007, s. 127).

Kültür kavramı, 18. yüzyılın sonunda Almanca’da bireyin zihinsel kapasitesinin yarattığı değer olarak kullanılmaya başlanmıştır. 1843’te Gustav Klemn tarafından yazılan “İnsanlığın Genel Kültür Tarihi” adlı kitapta “Cultur” kelimesine, açık ve net bir şekilde, bir insan topluluğunun yetenek ve becerileri, sanatları ve gelenekleri olarak topyekûn yaşama stili şeklinde anlam kazandırılmıştır (Eroğlu, 2007, s. 127). 1871 yılında Edward B. Taylor, “Primate Culture” adlı kitabında kültürü: “bilginin, imanın, sanat ve ahlakın, örf ve adetlerin, hukukun ve ferdin mensubu bulunduğu toplum tarafından kazandırılmış alışkanlıkların ve yeteneklerin oluşturduğu karmaşık bir bütündür.” (Taylor’ dan aktaran Eroğlu, 2007, s. 127) olarak tanımlarken, kültür kavramı sosyal bilimlerde; bireysel ve ortak olmak üzere iki yönden ele alındığı söylenebilir. Bunlardan birincisi bireysel kültürler; ikincisi de sosyal kültürler olarak adlandırılmaktadır. Bireysel kültür, sosyal grup kültürünün özel bir örnekleme olarak da düşünülebilir (Moles ve Gregory’ den aktaran: Şişman, 1994, s. 42).

Doğan, (2002, s. 373) çalışmasında kültürü en geniş anlamıyla, “Bir yaşama biçimidir.” şeklinde tanımlarken, Louis paylaşılan değer, inanç, norm ve semboller sistemi olarak tanımlamakta (Louis’ ten aktaran Karslı, 2004, s. 35). Koçel (2007, s. 23) benzer bir tanımla kültürü, öğrenilen ve paylaşılan değerler, inançlar, davranış özellikleri ve semboller toplamı olarak tanımlamaktadır. Kültür, bilimsel bir kavram olarak, bir toplumu meydana getiren fertlerin, hem kendi aralarındaki, hem kendileri ile toplum arasındaki, hem de toplumlar arasındaki ilişkileri düzenler. İnsanların belirli tarzda davranması belirli bir kültürün sahibi olmasından kaynaklanmaktadır (Eroğlu, 2007, s. 129).

4.1. Okul Kültürü

Kültür okullar açısından ele alındığında, okul toplumunu oluşturan bütün üyelerin ortaklaşa paylaştıkları kültürü ifade etmektedir. Bazen okul kültürü denildiğinde, okulun gelecek nesillere aktarmak durumunda olduğu sosyal miras, okul programının temelini oluşturan bilgi temelleri, davranış ve değerler kastedilmektedir. Bu tanımlama, yukarıda ifade edilen örgüt kültüründen biraz farklı olup, okula yüklenen temel işlevlerle ilgilidir. Yapısal-işlevsel açıdan bakıldığında okulun diğer işlevleri yanında sosyal-kültürel işlevlerinden söz edilmektedir. Okul, yeni yetişen nesillere sosyal kültürü aktaran, böylece sosyal istikrar, bütünleşme ve sürekliliği sağlayan bir mekanizma olarak işlev görmektedir (Şişman ve Turan, 2004, s. 86). En genel tanımıyla okul kültürü, okulun kimliğini oluşturan ve okuldaki tüm bireyleri davranış ve eylemlerini etkileyen maddi, manevi öğeler bütünüdür. Olumlu ve etkili bir okul kültürünün okula bağlılığı artırma, okul ve yönetimine karşı güven oluşturma, yıkıcı çatışmaları önleme, okulda görev yapan elemanları ile öğrencilerin davranış ve beklentilerini şekillendirerek okulun başarısını artırma vb. gibi birçok yararları vardır (Gümüşeli, 2006, s. 32).

Okul ortamında yönetici ve öğretmenin ortak hareket etmesini sağlayan temel faktör okul kültürüdür. Kültürün ana öğelerinden değerler ve normlar, okul personelinin ortak hareket etmesini sağlar. Paylaşılan değer ve normlar ne kadar güçlü ise, personelin ortak hareket ihtimali o derece artar. Okulda değişmeye karşı ilk direnme okul kültüründen ileri gelir. Başarılı liderler örgütsel kültürü korumanın yanında bu kültürü değiştirmeye de çalışır (Çelik, 2000, s. 72).

Bu çalışmada örgüt kültürü sınıflandırmasında Terzi (2005: 427-428) tarafından oluşturulan başarı, destek, görev ve bürokratik kültür boyutları temel alınmaktadır: *Başarı kültürü*, kuralların yanı sıra işlerin yapılması ve amaçların gerçekleştirilmesi ön planda tutulur, sorumluluk bireyseldir ve sorunlar en uygun şekilde çözülür. Başarı kültürünün ana maddesi, işlerini başarılı bir şekilde yapan çalışanların desteklenmesidir. *Destek kültürü*, insani ilişkilerin güvene dayalı olduğu, anlayışlı ve bağlılık içinde sürdürülür. Bu kültür boyutunda; dürüstlük, yardımlaşma, güven ve açık sözlülük öne çıkar. *Görev kültürü*, örgütsel amaçlar esas alınarak iş merkezli bir anlayış söz konusudur. Bu kültürde her şey amaca yönelik olup, bireysel amaçlardan daha önemlisi örgütsel amaçlardır. *Bürokratik kültür* boyutunda ise yasal yapılanmalar ve akıl ön plandadır, iş planları ve görevler ayrıntılı planlanır, kurullara ve standartlara uyuması zorunludur.

5. Yöntem

5.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı: İlkokulu ve ortaokul müdür yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul kültürüne ilişkin algıları arasındaki ilişkileri incelemektir. Örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık biçiminde ele alınmıştır. Okul kültürünün incelenmesinde ise Türkiye'deki ilkokul ve ortaokullara yönelik olarak geliştirildiği için, Terzi (2005) tarafından belirlenen başarı, destek, görev ve bürokratik kültür boyutları kullanılmıştır.

Müdür yardımcılarının örgütsel bağlılığı ile okul kültürü arasındaki ilişkilerin belirlenmesi, okul kültürünün hangi boyutlarının, örgütsel bağlılığın hangi boyutları ile ilişkili olduğunu görmek açısından önemlidir. Bu çalışma, eğitime ilişkin karar alıcı konumundaki yöneticilere, okul müdürlerine ve özellikle müdür yardımcılara yönelik uygulamaya dönük bazı bulgular sağlayabilir. Alan taraması sonucunda ilkokul ve ortaokul müdür yardımcılara yönelik örgütsel bağlılık ve okul kültürüne ilişkin bir çalışmaya rastlanmaması, araştırmanın literatüre önemli bir katkı sağlaması beklenmektedir. Okulun etkililiği için müdür yardımcılarının yüzeysel bir bağlılık türü olan devam bağlılığının ötesinde normatif ve duygusal bağlılık türlerinin önemli olduğu düşünüldüğünde, araştırmanın sonuçlarının literatüre anlamlı bir katkıda bulunması beklenmektedir.

Öz maddesi insan olan okullarda etkili bir eğitim ve öğretim sağlanabilmesi ancak olumlu, güçlü bir kültürün oluşturulması ile mümkün olabilmektedir. Okul kültürü her ne kadar okul müdürü, müdür yardımcısı veya yardımcısı, öğretmen, yardımcı personel, öğrenci ve velilerin katkıları ile oluşsa da okul yöneticilerinin bu konuda önemli bir rol üstlendikleri ileri sürülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada okulda müdür yardımcılarının örgütsel bağlılıklarının okul kültürünün oluşturulması, sürdürülmesi ve değiştirilmesinde ne derece etkili olduğu araştırıldığından önemlidir.

Araştırmada elde edilen bulgular müdür yardımcılarının örgütsel bağlılığı ile okul kültürü arasındaki ilişkilerin belirlenmesi, okul kültürünün hangi boyutlarının örgütsel bağlılığın hangi boyutları ile ilişkili olduğunu bilimsel olarak ortaya koyması bakımından önem taşıyacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda, araştırmada şu sorulara cevap aranacaktır:

1. İlkokul ve ortaokul müdür yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürüne ilişkin algıları nasıldır?
2. İlkokul ve ortaokul müdür yardımcılarının yaşları, cinsiyetleri, deneyimleri, medeni durumları ve branşları ile örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürüne ilişkin algıları arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?
3. İlkokul ve ortaokul müdür yardımcılarının okul kültürüne ilişkin algıları örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

5.2. Araştırmanın Modeli

Tarama modelinde olan bu çalışmada, ilkököl ve ortaokul müdür yardımcılarının görev yaptıkları okulların kültürüne ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkenlerini müdür yardımcılarının duygusal, devam ve normatif bağlılıkları oluşturmaktadır. Bağımsız değişkenler ise okul kültürünün başarı, destek, görev ve bürokratik boyutlarıdır. Destek, başarı ve görev odaklı bir okul kültürünün müdür yardımcılarının duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri ile pozitif ilişkili olacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, mevcut araştırma bulguları bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisi kurmak için yeterli görülmediğinden, araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiler ve bağımsız değişkenlerin yordayıcılık düzeyleri incelenmiştir.

5.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2013–2014 öğretim yılında, Yalova İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı merkez ve ilçe sınırları içinde bulunan 109 ilkököl ve ortaokullarda görev yapan 81 müdür yardımcısı oluşturmıştır. Çalışma sonunda 81 müdür yardımcısından 50' sine (% 61,83) ulaşılmıştır. Evrenin tamamına ulaşıldığından örneklem alınmamıştır.

5.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmaya katılan müdür yardımcılarının cinsiyet, yaş ve görev yapılan okuldaki hizmet süresi gibi demografik bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde ise, örgütsel bağlılığın ölçülmesi amacıyla Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve okulun örgüt kültürüne ilişkin algıların belirlenmesi için Örgüt Kültürü Ölçeği kullanılmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Mayer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen bu ölçek, Baysal ve Paksoy (1999) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve sonraki araştırmalarda (Pelit, Boylu ve Güçer, 2007) geçerlik ve güvenilirliği tekrarlanarak kullanılmıştır (Sezgin, 2010, s.150). Ölçek 18 maddeden ve *Duygusal Bağlılık* (1.- 6. maddeler), *Devamlılık Bağlılığı* (7.-12. maddeler) ve *Normatif Bağlılık* (13.-18. maddeler) olmak üzere iç içe üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte ifadeler *Kesinlikle katılıyorum* (5), *Katılıyorum* (4), *Kararsızım* (3), *Katılmıyorum* (2) ve *Kesinlikle Katılmıyorum* (1)

olmak üzere 5 aşamalı likert tipi ölçekte değerlendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik değeri alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,84$ 'tür

Örgüt Kültürü Ölçeği:Bu ölçek, Terzi (2005) tarafından öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş, geçerlik ve güvenilirliği test edilerek kullanılmıştır. Ölçekte beşli Likert tipi dereceleme biçiminde oluşturulmuş toplam 29 madde bulunmaktadır (Sezgin, 2010, s.150).

Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Terzi (2005) tarafından yapılmıştır. Geçerlilikle ilgili olarak Terzi (2005) tarafından bildirilen KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri 0, 83, Barlett değeri ise 2238, 28' olarak tespit edilmiştir. Gerek KMO gerekse Barlett değerleri Örgüt Kültürü Ölçeği'nin yüksek düzeyde bir geçerliğe sahip olduğunu gösterdiği aşıkardır (Sezgin, 2010, s.150).

Terzi (2005) tarafından Örgüt Kültürü Ölçeği'nin güvenilirliği iç tutarlılık katsayısı ile incelenmiştir. Örgüt Kültür Ölçeği'nin birinci alt boyutuna ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 88, ikinci alt boyutuna ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 82, üçüncü alt boyutuna ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 76, dördüncü alt boyutuna ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 74'tür. Ölçeğin bütün olarak Cronbach Alpha katsayısı 84 olarak hesaplanmıştır. Okul Kültürü Ölçeği'ni oluşturan dört faktörün açıkladığı toplam varyans % 50.965'tir (Sezgin, 2010, s.151).

Örgüt kültürü ölçeği dört ana kesimden oluşmaktadır. Birinci kesimde olan görev kültürü "1, 2, 3, 4, 5, 6" yı içeren 6 maddeden oluşmakta, ikinci kesimde olan başarı kültürü "9, 17, 21, 22, 25, 28" i içeren 6 maddeden, üçüncü kesimde olan destek kültürü "7, 10, 11, 16, 18, 24, 26, 27" yi içeren 8 maddeden, dördüncü kesimde olan bürokratik kültür "8, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 23, 29" u içeren 9 maddeden oluşmaktadır (Sezgin, 2010, s.151).

Ölçekte ifadeler *Kesinlikle katılıyorum* (5), *Katılıyorum* (4), *Kararsızım* (3), *Katılmıyorum* (2) ve *Kesinlikle Katılmıyorum* (1) olmak üzere 5 aşamalı likert tipi ölçekte değerlendirilmiştir. Ölçeğin tamamından alınabilecek toplam puan 145'tir. Her bir faktörden alınabilecek en yüksek puan ise, destek kültürü faktöründen 40 puan, başarı kültürü faktöründen 30 puan, bürokratik kültür faktöründen 45 puan, görev kültürü faktöründen 30 puandır.

5.5. Veri Analizi

Veri analizi temel olarak iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada, bilgisayar ortamına aktarılan veriler eksik ya da hatalı değer, aykırı değer ve çoklu değişme açısından incelenmiş; ikinci aşamada ise araştırmanın alt problemleri çözümlenmiştir

Araştırmada alt problemlerin çözümlenebilmesi için öncelikle her bir alt ölçekte yer alan maddelerin aritmetik ortalama değerleri belirlenerek o faktör için bir puan hesaplanmıştır. Analizler bu faktör puanları üzerinden yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin hesaplanmasında Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı (r) kullanılmıştır. Bununla birlikte, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordama düzeylerini belirlemek amacıyla Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Regresyon analizlerinin yorumlanmasında, standartlaştırılmış Beta (β) katsayıları ve bunların anlamlılığına ilişkin "t" Testi sonuçları dikkate alınmıştır. Süreksiz değişkenin iki kategorili olduğu durumlarda farklılıkları saptamak üzere ilişkisiz (bağımsız) Grup "t" Testi kullanılmıştır. Süreksiz değişkenin üç ve daha fazla

olduğu durumlarda sürekli değişkenlere göre puan ortalamaları arasındaki farklılıkları saptamak üzere Student-t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) işlemleri gerçekleştirilmiştir.

Duyarlılık, güven düzeyi ve seçilecek örnekteki birim sayısı birbiri ile ilişkili değerlerdir. İstenilen düzeyde duyarlılık ve güvenilirliği sağlayan örnek çapı yığındaki birim sayısına bağlı olarak aşağıdaki formülde verilmiştir (Yamane, 2001).

$$n = \frac{Nz^2 pq}{Nd^2 + z^2 pq} \quad (2)$$

Yığından seçilecek örneklem sayısı yukarıdaki (2) ile verilen formül uygulanarak elde edilir. Çalışmanın niteliği göz önüne alındığında örneklem sayısının, %95 güvenirlilik ve %10 duyarlılık ile tespit edilmesi uygun olduğu görülmektedir. Bu durumda gerekli örneklem sayısı yaklaşık 44 olduğu tespit edilir. Bu 44 örnek çalışmanın uygulama aşamasında basit rasgele örneklem yöntemine göre seçilerek uygulanmıştır.

6. Bulgular

Tablo 1:Araştırmaya Katılan İlkokul ve Ortaokul Müdür Yardımcılarının Demografik Özelliklerine Ait Frekans ve Yüzdelik Dağılımı

Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde (%)
Erkek	37	74,0
Kadın	13	26,0
Yaş grupları	Frekans (f)	Yüzde (%)
21-30	5	10,0
31-40	22	44,0
41-50	17	34,0
51-Üzeri	6	12,0
Medeni durum	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evli	37	74,0
Bekâr	13	26,0
Kıdem	Frekans (f)	Yüzde (%)
1-5	4	8,0
6-10	6	12,0
11-15	12	24,0
16-20	16	32,0
21-Üzeri	12	24,0
Branş	Frekans (f)	Yüzde (%)
Sınıf Öğretmeni	25	50,0
Sosyal Bilgiler	2	4,0
Türkçe	4	8,0
Matematik	4	8,0
Fen Bilgisi	2	4,0
Din Kültürü ve Ahlak Bilgi	5	10,0
Beden Eğitimi	2	4,0
Diğer	6	12,0

Araştırmaya katılan ilkokul ve ortaokul müdür yardımcılarının % 26' sı (13) kadın; %74'ü (37) ise erkek müdür yardımcısından oluşmaktadır. Erkek müdür

yardımcılarının yüzdesinin kadın müdür yardımcılarının yüzdesinin üç katına yakın olduğu Tablo 1’de görülmektedir.

Araştırmaya katılan ilkökul ve ortaokul müdür yardımcılarının yaşları ile ilgili Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan 50 müdür yardımcısının 5’i (%10,0) 21-30 yaş grubunda, 22’si (%44,0) 31-40 yaş grubunda, 17’ si (%34,0) 41-50 yaş grubunda, 6’sı (%12,0) 51 ve daha büyük yaş grubunda olan müdür yardımcılarında oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan ilkökul ve ortaokul müdür yardımcılarının % 26,0’sı (13) bekâr; % 74,0’ü (37) ise evli müdür yardımcılarında oluşmaktadır. Evli müdür yardımcılarının yüzdesinin bekâr müdür yardımcılarının yüzdesinin 3 katına yakın olduğu Tablo 1’de görülmektedir.

Araştırmaya katılan ilkökul ve ortaokul müdür yardımcılarının öğretmenlik mesleğindeki kıdem yılına ilişkin dağılım Tablo 1’de gösterilmiş olup, araştırmaya katılan müdür yardımcılarının kıdem yıllarına ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan 50 müdür yardımcısının 4’ ü (%8,0) öğretmenlik ve yöneticilik mesleğinin ilk yıllarında (1-5 Yıl), 6’ sı (%12,0) 6-10 yıl, 12’si (%24,0) 11-15 yıl, 16’ sı (%32,0) 16-20 yıl, 12’ si (%24,0) 21 ve üzeri yıllık kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

Araştırmaya katılan ilkökul ve ortaokul müdür yardımcılarının branşdeğişkenine ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan 50 müdür yardımcısının 2’ si (%4,0) Beden Eğitimi, 6’ sı (%12,0) Diğer, 5’ i (%10) Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, 2’ si (%4,0) Fen Bilgisi, 4’ü (%8) Matematik, 25’i (%50,0) Sınıf Öğretmeni, 2’ si (%4,0) Sosyal Bilgiler, 4’ü (%8,0) Türkçe branşı öğretmenidir. Araştırmaya katılan müdür yardımcılarının yarısı (%50) sınıf öğretmenidir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan İlkokul ve Ortaokul Müdür Yardımcılarının Örgütsel Bağlılık Maddelerinin Açıklayıcı İstatistikleri Dağılımı

	Ort. (X)	Std. Sapma (ss)
b1	2,98	1,204
b2	3,82	1,155
b3	3,40	1,400
b4	3,54	1,328
b5	3,68	1,203
b6	3,16	0,976
Duygusal bağlılık	3,43	0,770
b7	3,20	1,143
b8	2,74	1,192
b9	2,20	0,990
b10	3,02	1,134
b11	2,14	0,783
b12	3,16	1,149
Devam bağlılığı	2,74	0,521
b13	3,04	1,068
b14	3,14	1,107
b15	2,30	0,974
b16	3,24	1,041

b17	3,06	1,219
b18	2,70	1,055
Normatif bağlılık	2,91	0,699
Örgütsel Bağlılık	3,03	0,514

Araştırmaya katılan ilkökul ve ortaokul müdür yardımcılarının Örgütsel Bağlılık Ölçeğine vermiş oldukları cevapların istatistiksel puanlamalarının ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 2’ de gösterilmektedir. Tablodaki veriler incelendiğinde Duygusal Bağlılığı ölçen (b1-b6) maddelerin ortalaması 3,43 standart sapması ise 0,770’ ten oluşmakta iken, Devam Bağlılığını ölçen (b7-b12) maddelerin ortalaması 2,74 standart sapması 0,521’ den oluşmakta olup, Normatif Bağlılığı ölçen (b13-b18) maddelerinin ortalaması 2,91 standart sapması 0,699 olarak belirtilmiştir. Araştırma verileri Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin ortalamasını 3,03 ve standart sapmasını 0,514’ ten oluşmaktadır.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan İlkokul ve Ortaokul Müdür Yardımcılarının Örgüt Kültürü Maddelerinin Açıklayıcı İstatistikleri Dağılımı

	Ort.(X)	Std. Sapma (ss)
o1	3,78	0,815
o2	3,48	0,995
o3	4,12	0,718
o4	3,76	1,021
o5	3,74	1,121
o6	3,68	0,978
Görev kültürü	3,76	0,616
o9	3,80	0,969
o17	3,62	0,967
o21	3,64	0,964
o22	3,88	1,081
o25	3,42	0,859
o28	3,68	1,019
Başarı kültürü	3,67	0,779
o7	3,30	1,129
o10	3,58	0,992
o11	3,66	1,136
o16	3,40	1,030
o18	3,88	1,003
o24	3,64	1,005
o26	3,24	1,001
o27	3,46	1,054
Destek kültürü	3,52	0,873
o8	4,08	0,566
o12	3,18	1,044
o13	2,34	0,745
o14	2,80	1,088
o15	2,74	1,084
o19	1,94	0,843
o20	2,34	0,939
o23	2,98	0,845

o29	3,78	0,840
Bürokratik kültür	2,91	0,392
Örgüt Kültürü	3,47	0,574

Araştırmaya katılan ilkököl ve ortaokul müdür yardımcılarının Örgüt Kültürü Ölçeğine vermiş oldukları cevapların istatistiksel puanlamalarının ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 3’ te gösterilmektedir. Tablodaki veriler incelendiğinde Görev Kültürünü ölçen (o1-o6) maddelerin ortalaması 3,76 standart sapması ise 0,616’ dan oluşmakta iken, Başarı Kültürünü ölçen (o9-o17-o21-o22-o25-o28) maddelerin ortalaması 3,67 standart sapması 0,779’ dan oluşmakta olup, Destek Kültürünü ölçen (o7-o10-o11-o16-o18-o24-o26-o27) maddelerin ortalaması 3,52 standart sapması 0,873’ ten oluşup, Bürokratik Kültürü ölçen (o8-o12-o13-o14-o15-o19-o20-o23-o29) maddelerinin ortalaması 2,91 standart sapması 0,392’ den oluşmaktadır. Araştırma verileri Örgüt Kültürü Ölçeğinin ortalaması 3,47’den ve standart sapmasını 0,574’ ten oluşmaktadır.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan İlkokul ve Ortaokul Müdür Yardımcılarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürüne İlişkin Algıları Arasındaki Pearson Korelasyon Dağılımı

	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	Görev kültürü	Başarı kültürü	Destek kültürü	Bürokratik kültür
Duygusal bağlılık	1	,556**	,345*	,422**	,552**	,501**	,401**
Devam bağlılığı		1	,286*	,428**	,474**	,482**	,413**
Normatif bağlılık			1	,270	,210	,231	,251
Görev kültürü				1	,597**	,694**	,559**
Başarı kültürü					1	,852**	,497**
Destek kültürü						1	,459**
Bürokratik kültür							1

(**: $p < 0,01$ için anlamlı ilişkiyi, *: $p < 0,05$ için anlamlı ilişkiyi gösterir)

Tablo 4’ teki değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde, araştırmaya katılan ilkököl ve ortaokul müdür yardımcılarının duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .556$, $p < .01$). Ayrıca duygusal bağlılık ile normatif bağlılık ($r = .345$, $p < .05$) arasında pozitif bir ilişki bulunurken, normatif bağlılık ile devam bağlılığı ($r = .286$, $p < .05$) arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. İlkokul ve ortaokul müdür yardımcılarının duygusal bağlılığı ile okulun örgütsel kültürü boyutlarından görev kültürü ($r = .422$, $p < .01$), başarı kültürü ($r = .552$, $p < .01$), destek kültürü ($r = .501$, $p < .01$) ve bürokratik kültür ($r = .401$, $p < .01$) arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Devam bağlılığı ile görev kültürü ($r = .428$, $p < .01$), başarı kültürü ($r = .474$, $p < .01$), destek kültürü ($r = .482$, $p < .01$) ve bürokratik kültür ($r = .413$, $p < .01$) arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Normatif bağlılık ile okulun örgütsel kültürü boyutları arasında istatistiksel ve anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ayrıca okulun görev kültürü ile başarı kültürü ($r=.597$, $p<.01$), destek kültürü ($r=.694$, $p<.01$) ve bürokratik kültür ($r=.559$, $p<.01$) arasında pozitif ilişkiler bulunmuş olup, başarı kültürü ile destek kültürü ($r=.852$, $p<.01$) ve bürokratik kültür ($r=.497$, $p<.01$) arasında pozitif ilişki bulunmuş ve destek kültürü ile bürokratik kültür ($r=.459$, $p<.01$) arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Tablo 5: Araştırmaya Katılan İlkokul ve Ortaokul Müdür Yardımcılarının Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Boyutlarının Cinsiyet, Kıdem ve Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması Dağılımı ve Student-t Testi

	Cinsiyet	N	Ort. (X)	Std. Sapma (ss)	t	p
Duygusal bağlılık	Erkek	37	3,58	0,653	2,376	0,022
	Kadın	13	3,01	0,941		
Devam bağlılığı	Erkek	37	2,84	0,512	2,373	0,022
	Kadın	13	2,46	0,452		
Normatif bağlılık	Erkek	37	3,01	0,664	1,661	0,103
	Kadın	13	2,64	0,751		
Örgütsel Bağlılık	Erkek	37	3,14	0,423	2,820	0,007
	Kadın	13	2,71	0,625		
	Kıdem	N	Ort. (X)	Std. Sapma (ss)	t	p
Duygusal bağlılık	1-15 Yıl	22	3,61	0,523	1,449	0,154
	16 Yıl Üzeri	28	3,29	0,905		
Devam bağlılığı	1-15 Yıl	22	2,91	0,581	2,060	0,045
	16 Yıl Üzeri	28	2,61	0,435		
Normatif bağlılık	1-15 Yıl	22	3,02	0,549	0,911	0,367
	16 Yıl Üzeri	28	2,83	0,799		
Örgütsel Bağlılık	1-15 Yıl	22	3,18	0,425	1,846	0,071
	16 Yıl Üzeri	28	2,91	0,555		
	Medeni Durum	N	Ort. (X)	Std. Sapma (ss)	t	p
Duygusal bağlılık	Evli	37	3,41	0,747	-0,378	0,707
	Bekar	13	3,50	0,861		
Devam bağlılığı	Evli	37	2,63	0,470	-2,877	0,006
	Bekar	13	3,08	0,530		
Normatif bağlılık	Evli	37	2,97	0,585	1,018	0,314
	Bekar	13	2,74	0,964		
Örgütsel Bağlılık	Evli	37	3,00	0,490	-0,631	0,531
	Bekar	13	3,11	0,593		

Tablo 5 incelendiğinde Örgütsel bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarının cinsiyet, kıdem ve medeni durum değişkenleri bakımından farklılık gösterip göstermediği student-t testi ile incelenmiştir. Yapılan testegöre örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ile devam bağlılığında ve örgütsel bağlılığın kendisinde cinsiyet değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Normatif bağlılık boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalamalar incelendiğinde duygusal bağlılık, devam bağlılığı boyutlarıyla örgütsel bağlılıkta erkek idarecilerin ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yapılan teste göre örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı kıdem ve medeni durum değişkenleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık boyutunda ise kıdem ve medeni durum değişkenleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan İlkokul ve Ortaokul Müdür Yardımcılarının Örgüt Kültürü ve Örgüt Kültürü Boyutlarının Cinsiyet, Kıdem ve Medeni Durum Gruplarına Göre Karşılaştırılması ve Student-t Testi Tablosu

	Cinsiyet	N	Ort. (X)	Std. Sapma (ss)	t	p
Görev kültürü	Erkek	37*	3,87	0,611	2,198	0,033
	Kadın	13	3,45	0,537		
Başarı kültürü	Erkek	37*	3,86	0,469	3,108	0,003
	Kadın	13	3,14	1,184		
Destek kültürü	Erkek	37*	3,60	0,682	1,162	0,251
	Kadın	13	3,28	1,276		
Bürokratik kültür	Erkek	37*	2,98	0,332	2,323	0,024
	Kadın	13	2,70	0,483		
Örgütsel Kültür	Erkek	37*	3,58	0,418	2,482	0,017
	Kadın	13	3,14	0,816		
	Kıdem	N	Ort. (X)	Std. Sapma (ss)	t	p
Görev kültürü	1-15 Yıl	22	3,86	0,386	0,976	0,334
	16 Yıl Üzeri	28	3,68	0,749		
Başarı kültürü	1-15 Yıl	22	3,88	0,520	1,684	0,099
	16 Yıl Üzeri	28	3,51	0,911		
Destek kültürü	1-15 Yıl	22	3,83	0,546	2,320	0,025
	16 Yıl Üzeri	28	3,28	1,005		
Bürokratik kültür	1-15 Yıl	22	2,95	0,339	0,646	0,522
	16 Yıl Üzeri	28	2,88	0,432		
Örgütsel Kültür	1-15 Yıl	22	3,63	0,306	1,821	0,075
	16 Yıl Üzeri	28	3,34	0,697		
	Medeni Durum	N	Ort. (X)	Std. Sapma (ss)	t	p
Görev kültürü	Evli	37	3,75	0,646	-0,235	0,815
	Bekar	13	3,79	0,545		
Başarı kültürü	Evli	37	3,58	0,795	-1,428	0,160
	Bekar	13	3,94	0,692		
Destek kültürü	Evli	37	3,33	0,886	-2,807	0,007
	Bekar	13	4,07	0,565		
Bürokratik kültür	Evli	37	2,92	0,420	0,303	0,764
	Bekar	13	2,88	0,313		
Örgütsel Kültür	Evli	37	3,39	0,613	-1,510	0,138
	Bekar	13	3,67	0,396		

Tablo 6 incelendiğinde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Kültürün alt boyutlarının cinsiyet, kıdem ve medeni durum değişkenleri bakımından farklılık gösterip göstermediği student-t testi ile incelenmiştir. Yapılan teste göre örgüt kültürü boyutlarından görev kültürü, başarı kültürü ile bürokratik kültür ve örgütsel kültürün kendisinde cinsiyet değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Destek kültürü boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalamalar incelendiğinde görev kültürü, başarı kültürü ve bürokratik kültür boyutları ile örgütsel kültürde erkek idarecilerin ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yapılan teste göre örgüt kültürü boyutlardan destek kültürü boyutu kıdem ve medeni durum değişkenleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Görev kültürü, başarı kültürü, bürokratik kültür ve örgütsel kültür boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan İlkokul ve Ortaokul Müdür Yardımcılarının Örgütsel Bağlılık ve Örgüt Kültürü Arasındaki Doğrusal Regresyon Modeli için ANOVA ve Belirleme Katsayısı Tablosu Sonuçları

	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	f	p
Regresyon	4,399	1	4,399	24,670	,000 ^a
Artık	8,559	48	,178		
Toplam	12,958	49			
	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin standart hatası	
	,583 ^a	,339	,326	,42228	

Örgütsel bağlılığın açıklayıcı değişkeni olarak örgüt kültürü kullanılarak oluşturulan doğrusal regresyon modelinin ANOVA testi ve belirleme katsayıları bulguları Tablo 7 'de verilmiştir. Yapılan ANOVA testine göre model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca modelin belirleme katsayısı (düzeltilmiş) 0,326 olarak hesaplanmıştır. Buna göre örgütsel bağlılıktaki değişkenliğin %32,6'sı doğrusal regresyon modeli aracılığıyla örgüt kültürü değişkeni tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 8: Araştırmaya Katılan İlkokul ve Ortaokul Müdür Yardımcılarının Örgütsel Bağlılık ve Örgüt Kültürü Arasındaki Doğrusal Regresyon Modelinin Katsayıları Tablosu Sonuçları

	Regresyon katsayıları		Standart katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	1,219	,369		3,302	,002
Örgüt Kültürü	,522	,105	,583	4,967	,000

Örgütsel bağlılığın açıklayıcı değişkeni olarak örgüt kültürü kullanılarak oluşturulan doğrusal regresyon modelinin katsayıları Tablo 8 'de verilmiştir. Yapılan student-t testine göre her iki katsayı da istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu bulgulara göre regresyon doğrusunun tahmini

$$(\text{Örgütsel Bağlılık}) = 1,22 + 0,523 * (\text{Örgüt Kültürü})$$

olarak elde edilir. Buna göre örgüt kültüründeki 1 br artışın, örgütsel bağlılıkta 0,523 br artışa neden olması beklenir. Örgütsel bağlılık ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin görsel gösterimi Şekil 1 'de verilmiştir. Şekilden de görüleceği gibi, bu iki değişken arasında pozitif yönlü doğrusal ilişki olduğu söylenebilir.

Şekil 1: Örgütsel bağlılık ve örgüt kültürü için saçılım ve regresyon doğrusunun tahmininin grafiği

7. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada, ilkökul ve ortaokul müdür yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul kültürüne ilişkin algıları arasındaki ilişkiler incelemiştir.

1. İlkokul ve ortaokul müdür yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürüne ilişkin algılarına yönelik sonuç ve öneriler;

Okul kültürünün müdür yardımcılarının örgütsel bağlılığını yordayan önemli bir değişken olduğu düşüncesini doğrulamaktadır. Müdür yardımcılarının duygusal bağlılık düzeyleri ($X=3,43$) ile normatif bağlılık düzeyleri ($X=2,91$), devam bağlılığına ($X=2,75$) göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, öğretmen ve yönetici bağlılığını inceleyen ve müdür yardımcılarının duygusal bağlılıkla benzer bir özellik gösteren içselleştirme bağlılık düzeylerinin uyum ya da özdeşleşmeye göre daha yüksek olduğu sonucuna varan Balay (2000)'in çalışmasındaki bulgularıyla uyumludur. Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisini inceleyen Yüceler (2009, s. 450)'in de çalışması benzer şekilde, katılımcıların duygusal bağlılığını devam bağlılığına ve normatif bağlılığa göre daha yüksek bulmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile okuldaki iş ve işlemlerin işleyişi arasındaki ilişkinin araştırıldığı başka bir çalışmada Sezgin (2009, s. 190)'de örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunun daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır. Benzer şekilde, Çavuş ve Gürdoğan (2008, s. 23) çalışmalarında iş görenlerin duygusal ve normatif bağlılığının devam bağlılığına göre daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Ayrıca, Canipe (2006) örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif ilişki bulduğu çalışmasında, en yüksek düzeyde gerçekleşen bağlılık türünün duygusal bağlılık olduğu sonucuna varmıştır.

Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna, gönüllülük ve isteklilik esasına dayanan duygusal bağlılığın müdür yardımcılarında daha yüksek olması, okulun amaçlarına ulaşması ve öğrenci başarısının artırılması açısından olumlu bir durum olarak değerlendirilebileceği söylenebilir.

İlkokul ve ortaokul müdür yardımcılarının, okul kültürü boyutları açısından görev kültürü ($X = 3,76$) en yüksek düzeyde algılanan boyut olurken, en düşük düzeyde değerlendirilen boyut ise bürokratik kültür ($X = 2,91$) olmuştur. Bu bulgu, ilköğretim okullarında görev yönelimli bir kültürün başat olduğunu belirten Terzi (2005, s. 430)'nin ve ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okul kültürünün en yüksek düzeyde gerçekleşen boyutunun görev kültürü, en düşük düzeyde algılanan boyutunun ise bürokratik kültür olduğu sonucuna varan Koşar (2008)'in araştırma bulgularıyla uyumludur. Bu bulguların tersine, başka bir çalışmada ise Erdem (2007, s. 67)'in, iş görenlerin algılarına göre en yüksek düzeyde gerçekleşen örgüt kültürü boyutu hiyerarşi kültürü olmuştur. Hersey ve Blanchard (1982) çalışmalarında bürokratik bir örgüt kültüründe duygu ve düşüncelerin doğal ve özgürce ifadesine yeterince izin verilmediği için, bu örgütlerin yüzeysel, zayıf ve güvenilir olmayan bir tarafı vardır. Bu bağlamda, çalışmada müdür yardımcılarının okul kültürüne ilişkin algılarının en düşük düzeyde olduğu kültür boyutunun bürokratik kültür olması olumlu bir sonuç olarak görülebilir.

Araştırmada, müdür yardımcılarının duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında ayrıca duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunurken, normatif bağlılık ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Başka bir ifade ile ilkokul ve ortaokul müdür yardımcılarının duygusal bağlılığı artarken devam bağlılığında artmakta ya da tam tersi olmaktadır. İlkokul ve ortaokul müdür yardımcılarının duygusal bağlılığı ile okulun örgütsel kültürü boyutlarından görev kültürü, başarı kültürü, destek kültürü ve bürokratik kültür arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Devam bağlılığı ile görev kültürü, başarı kültürü, destek kültürü ve bürokratik kültür arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Normatif bağlılık ile okulun örgütsel kültürü boyutları arasında istatistiksel ve anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca okulun görev kültürü ile başarı kültürü, destek kültürü ve bürokratik kültür arasında pozitif ilişkiler bulunmuş olup, başarı kültürü ile destek kültürü ve bürokratik kültür arasında pozitif ilişki bulunmuş ve destek kültürü ile bürokratik kültür arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

2. İlkokul ve ortaokul müdür yardımcılarının yaşları, cinsiyetleri, deneyimleri, medeni durumları ve branşları ile örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürüne ilişkin algıları arasında anlamlı ilişkilere yönelik sonuç ve öneriler;

Araştırmada ilkokul ve ortaokul müdür yardımcılarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri puanı ile Okul Kültürüne İlişkin Algı puanları arasında yaşlarına göre anlamlı bir farklılık görülmemesi, eğitim ortamında müdür yardımcılarının kurumlarına karşı bağlılık düzeyleri ile algılarında; yaşları ile alakalı bir farklılık olmadığı, kurumda yalnız birey olarak hareket ettikleri sonucuna ulaşıldığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada, erkek ilkokul ve ortaokul müdür yardımcılarının özellikle duygusal bağlılık, devam bağlılığı ile görev, başarı ve bürokratik kültür boyutları da kadın meslektaşlarına göre belirgin bir şekilde daha yüksek puan almaları, ayrıca erkek müdür yardımcılarının almış oldukları bu puanların istatistiksel açıdan da anlamlı ve önemli oluşu, cinsiyet açısından erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürüne

bağlılıklarında da kendi cinsiyetlerinin farklılığını ortaya koyduklarını söylemek mümkündür. Bu bulgular, destekleyici, başarı odaklı ve görev yönelimli bir okul kültüründe erkek müdür yardımcılarının duygusal bağlılığının arttığı şeklinde yorumlanabilir. Ancak, duygusal bağlılığın bürokratik kültür ile negatif ilişkili olması, bürokratik yapıdaki artışa paralel olarak erkek müdür yardımcılarının duygusal bağlılığının azaldığını göstermiştir.

Araştırmada, ilkökul ve ortaokul müdür yardımcılarının kıdem değişkeni devam bağlılığı ile destek kültürü alt boyutuyla istatistiksel açıdan anlamlı ve önemli oluşu, ilkökul ve ortaokul müdür yardımcılarının meslekte geçirdikleri yılların kendilerinde devam bağlılığının artmasını sağlarken, meslektaşları arasında karşılıklı etkileşim ve bağlılığı da sağladığı söylenebilir.

Araştırmada, evli ya da bekâr müdür yardımcılarının devam bağlılığı ile destek kültürü alt boyutuyla istatistiksel açıdan anlamlı ve önemli oluşu, ilkökul ve ortaokul müdür yardımcılarının medeni hallerindeki değişimin örgütteki bağlılık düzeyinin daha çok okuldan ayrılmaları durumunda kaybedeceklerini göze alamamalarının bir sonucu olarak devam bağlılığı ile kurumlarına bağlı oldukları söylenebilir.

Araştırmada, ilkökul ve ortaokul müdür yardımcılarının branşlarına göre dağılımdan almış oldukları puanlar arasında normatif bağlılığın istatistiksel açıdan anlamlı ve önemli olduğu görülmüştür. Diğer bağlılık türlerinde ve okul kültürü alt boyutlarında istatistiksel açıdan önemli ve anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır.

3. İlkokul ve ortaokul müdür yardımcılarının okul kültürüne ilişkin algıları örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde yordamakta mıdır? Sorusuna yönelik sonuç ve öneriler;

Regresyon analizi sonuçları, ilkökul ve ortaokul müdür yardımcılarının örgütsel bağlılığın açıklayıcı değişkeni olarak örgüt kültürü kullanılarak oluşturulan doğrusal regresyon modelinin ANOVA testine göre model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca modelin belirleme katsayısı (düzeltilmiş) 0,326 olarak hesaplanmıştır. Buna göre örgütsel bağlılıktaki değişkenliğin %32,6'sı doğrusal regresyon modeli aracılığıyla örgüt kültürü değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Yani duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenleri görev kültürü, başarı kültürü, destek kültürü ve bürokratik kültür alt boyutlarını üçte bir oranında açıkladığı söylenebilir.

Örgütsel bağlılığın açıklayıcı değişkeni olarak örgüt kültürü kullanılarak oluşturulan doğrusal regresyon modelinin katsayıları ile yapılan student-t testine göre her iki katsayı da istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu bulgulara göre regresyon doğrusunun tahmini

$$(\text{Örgütsel Bağlılık}) = 1,22 + 0,523 * (\text{Örgüt Kültürü})$$

olarak elde edilir. Buna göre örgüt kültüründeki 1 br artışın, örgütsel bağlılıkta 0,523 br artışa neden olması beklenir. Bu iki değişken arasında pozitif yönlü doğrusal ilişki olduğu söylenebilir. Yani örgütsel bağlılık ölçeğinde görev, başarı, destek ve bürokratik kültür alt boyutlarında ilkökul ve ortaokul müdür yardımcılarında artışın olması duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinde ilgili artışın yaklaşık %50 oranında artışına, aksi durumlarda örgüt kültürü alt boyutlarında azalma durumunda ilgili azalışın yaklaşık %50 oranında azalış olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte, destek kültürü ağır basan bir okulda, insan ilişkileri ve güvene dayalı bir ortam söz konusudur. Müdür yardımcıları arasında karşılıklı saygı, anlayış ve bağlılık dikkat çeker. Yardımlaşma, dürüst ve açık bir iletişim ortamı, destek kültürünün özellikleri arasında sayılır. Bu bakımdan, okulun destek ve görev kültürü boyutları ile müdür yardımcılarının duygusal ve normatif bağlılıkları arasında olumlu bir ilişkinin olması doğal bir sonuç olarak görülebilir. Destekleyici yönetici ve öğretmen davranışlarının artmasıyla birlikte, müdür yardımcılarının duygusal ve normatif bağlılıklarının yükseldiği görülmüştür.

Araştırmanın önemli sonuçları şöyle özetlenebilir:

- 1) Müdür yardımcılarının duygusal bağlılığı ve normatif bağlılık devam bağlılığına göre daha yüksek olduğu görülmüştür.
- 2) Araştırma kapsamındaki okullardaki müdür yardımcılarının duygusal ve devam bağlılığı ile görev kültürü ve destek kültürü daha baskın olarak algılanmaktadır.
- 3) Erkek müdür yardımcılarının duygusal ve devam bağlılıkları ile görev, başarı ve bürokratik kültür alt boyutları kadın meslektaşlarına göre daha belirgin olduğu söylenebilir.
- 4) Kıdem arttıkça devam bağlılığı ve destek kültürü alt boyutunda arttığı söylenebilir.
- 5) Araştırmada evli müdür yardımcılarının devam bağlılığı bekâr müdür yardımcılara oranla daha yüksek olduğu söylenebilir.
- 6) Müdür yardımcılarının duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenleri görev kültürü, başarı kültürü, destek kültürü ve bürokratik kültür alt boyutlarını üçte bir oranında açıkladığı söylenebilir.
- 7) Araştırmada, örgüt kültüründeki 1 br artışın, örgütsel bağlılıkta 0,523 br artışa neden olması beklenir.

Araştırma örnekleminin ilkökul ve ortaokullarda görevli müdür yardımcılardan oluşmuş olması, araştırmanın bir sınırlılığı olarak kabul edilmeli ve sonuçlar bu doğrultuda yorumlanmalıdır. Araştırma sonuçlarına dayanarak, müdür yardımcılarının örgütsel bağlılık türleri ile ilişkili olan okul kültürü boyutlarına yönelik daha detaylı çalışmaların yapılması gerektiği söylenebilir. Öğretmenlerin duygusal bağlılığına ek olarak normatif ve devam bağlılığına ilişkin algılarını olumlulaştıracak okul temelli uygulamalara ağırlık verilmelidir. Duygusal bağlılığın müdür yardımcılarının ve okul arasındaki değer uyumuyla, normatif bağlılığın ise algılanan örgütsel ve meslektaş desteğiyle ilgili olduğu düşünüldüğünde, kişisel düşünce ve değerlerin kabul gördüğü ve yardımlaşma, destek ve özvecilik gibi değerlerin hakim olduğu bir okul kültürünün geliştirilmesi, müdür yardımcılarının örgütsel bağlılığının artırılması açısından önemlidir.

Bürokratik bir okul ortamının ve katı bir hiyerarşi algısının daha çok devam bağlılığını pekiştirdiği dikkate alındığında, iletişime açık ve karara katılımın desteklendiği bir okul kültürü anlayışının benimsenmesi gerekir. Çünkü okulda katı kural ve aşırı bir otorite algısı, müdür yardımcılarının duygusal bağlılığını zayıflatarak bağlılığın sadece yüzeysel bir anlam taşıyan devam bağlılığına dönüşmesine neden olabilir. Araştırma sonuçlarının özellikle gözlem, görüşme ve mülakat gibi nitel araştırmalarla desteklenmesi önerilebilir. Bu araştırma ilişkisel tarama modelinde olduğu için yorumlarda neden-sonuç ilişkisinden ziyade, karşılıklı ilişkiler

vurgulanmıştır. Bu bağlamda, okulun kültürel özellikleri ile müdür yardımcılarının örgütsel bağlılığı arasında neden-sonuç ilişkilerinin ortaya konulabileceği araştırmalar yapılabilir. Araştırmanın sonuçlarına dayanarak, destekleyici, güvene dayalı ve görev yönelimli bir okul kültürünün müdür yardımcılarının örgütsel bağlılığını artıracığı söylenebilir.

Kaynakça

- Atak, M.(2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 2, 59-67.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Balcı, A., (2002) *Etkili okul geliştirme, kuram uygulama ve araştırma*. Ankara: PegemA
- Başaran, İ. E., (2000). *Örgütsel davranış: insanın üretim gücü*. Ankara: Umut.
- Boylu, Y., Elbeyi, P. & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma; *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), 5-74.
- Bulut, M. (2004). *Örgütsel bağlılık*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Canipe, J. S. (2006). *Relationships among trust, organizational commitment, perceived organizational support, and turnover intentions* (UMI No. 3211758). Unpublished doctoral dissertation, Alliant International University, San Diego, CA.
- Çatır, O., (2009). *Modern lider tipleri ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çavuş, Ş. ve Gürdoğan, A. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Beş yıldızlı bir otel işletmesinde araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 18-34.
- Çelik, V., (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem A.
- Doğan, İ., (2002). *Sosyoloji kavramlar ve sorunlar*. İstanbul: Pegem A.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta.
- Gümüşeli, A. İ., (2006). Okul kültürü ve liderlik. *Artı@egitim Dergisi*, 8, 14.
- Gürgen, H., (1997) *Örgütlerde iletişim kalitesi*, İstanbul: Der.
- Hersey, H., & Blanchard, K. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Karslı, M., (2004). *Yönetimsel etkililik*. Ankara: Pegem A.
- Koçel, T., (2007). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan..
- Koşar, S. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Mayer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the side-best theory of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 372-378.
- Mayer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299- 326.
- Mercan, M. (2006).*Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*. Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York, Academic Press.
- Özdemir, S. (2000) *Eğitimde örgütsel yenileşme*, Ankara: Pegem A
- Özdönmez, M. Akesen, A.ve Ekizoğlu, A.(1998).*Yönetim ve organizasyon*, İstanbul: İ.Ü.
- Özsoy, A. S. ve diğerleri., (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İs Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*.E-dergi,6(2), 18.04.2013 tarihinde <http://www.isguc.org/?p=article&id=221&vol=6&num=2&year=2004> adresinden indirilmiştir.
- Sezgin, F. (2009). Examining the relationship between teacher organizational commitment and school health in Turkish primary schools. *Educational Research and Evaluation*, 15(2), 185-201.
- Sezgin, F. (2010) Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının bir yordayıcısı olarak okul kültürü, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 35 Sayı: 156, Ankara
- Sökmen, A., (2000). *Ankara`da beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şişman, M., (1994). *Örgüt kültürü*. Eskişehir: A.Ü.
- Şişman, M., (2002). *Örgütler ve kültürler*,Ankara: Pegam A.
- Şişman, M. ve Turan, S., (2004). *Eğitim ve okul yönetimi. eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı*, Ankara: Pegem A.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel.
- Terzi, A. R. (2005) “İlköğretim okullarında örgüt kültürü”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43:423-442.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yamane. T. (2001) *Temel Örnekleme Yöntemleri*, Çev: Alptekin E, Bakır M. A., Aydın C., Gürbüzsel E., Literatür Yayınları İstanbul 2001
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.

The School Culture Predictor Of Organizational Commitment Of Elementary And Secondary Vice (Yalova Sample)

Zekai ÖZTÜRK

Gazi University
Faculty of Economics and Administrative
Sciences, Ankara, Turkey
zozturk@gazi.edu.tr

Sezai MARAL

Milli Eğitim Bakanlığı
Kapaklı Tülay İlgen Ortaokulu
Yalova, Turkey
sezaimaral@gmail.com

Extensive Summary

1. Introduction

Organization is transformed into cooperation with the joint efforts of the people. People only failed to accomplish their work early, they form organizations to solve the problems they can not solve alone (Özdemir, 2000, p. 18).

Commitment is a topic discussed in many studies, "Madiran an emotional directed against a specific asset." Mayer and Allen (1984, p. 373) the commitment of a similar approach, "identification with a social one" Mowday et al (1982, p. 26) are defined. A more detailed description of the "power that pushes individuals to act for a particular purpose," Mayer and Herscovitch (2001, p. 301) have identified as loyalty.

Swyner (1986) argues that the definition of school culture is a way of life formed in school when school is forming interactions of individual shares, over time features of the school's history and schools that provide the formation of a culture of the school in the creation of the school culture, as well as schools of other factors director and deputy director of the falls an important role expected of the vice-principals and principals for it; their consistent, talented, they are innovative and are supporting positive initiatives, school principals and deputy heads, to share with the expectations of students and teachers and provide them to the functioning of the schools their attention, promoting the creation of a positive culture at the school has a place (Balci, 2002, p. 187-188).

School principals and vice-principals should be able to respond to the school creating a school culture and society's expectations, "How can a culture?" Constitute the answer to the question of school organization in the analytical community with other members and how it should be the culture to be created, should establish a common strategy with the school's stakeholders.

This study based on this data, it is quite an important place of the relationship between the concepts of organizational commitment and organizational culture, primary and secondary school deputy heads examined the relationship between organizational commitment levels and perceptions of school culture has revealed the results.

2. Method

Determining the relationship between organizational commitment and the school culture to help Method Manager, which is the size of the school culture, it is important to see that which is associated with dimensions of organizational commitment to this study, the managers in decision-making positions on education, school principals, and especially managers looking to apply for help you can provide some evidence

organizational commitment and not be seen in the results of a study of the school culture for primary and secondary screening area deputy, is expected to make a significant contribution to the research literature. The director continued beyond a superficial commitment to the kind of help the school's commitment to the effectiveness of normative and affective commitment species thought to be important, is expected to make a significant contribution to the literature of the results of research.

The deputy director of the findings obtained in this study to determine the relationship between organizational commitment and the school culture, which is associated with the size of the school culture dimensions of organizational commitment, which is thought to be important in terms of bringing together scientific.

In this context, the research will seek to answer the following questions:

1. How is the deputy director of the elementary and secondary levels and perceptions of organizational commitment to the school culture?
2. Primary and secondary school vice principal of age, gender, experience, is there a significant relationship between marital status and branches of organizational commitment levels and perceptions of school culture?
3. Primary and secondary school principals' perceptions of school culture Does the help predict significant organizational commitment?

In this study, the survey model, primary and secondary schools, deputy director of the task they make the relationship between organizational commitment levels and perceptions about the culture of the school has been examined Research dependent affective deputy director of the variable, continue and create normative commitments Arguments success of the school culture, support functions and the bureaucratic dimension Support success and task-oriented is a positive thought to be associated with affective and normative commitment level of the deputy director of a school culture. However, it is not considered sufficient to establish a cause-and-effect relationship between the dependent and independent variables available research findings, the relationship between the variables in the research and predictive levels of the independent variables were examined.

The population of the study, in 2013-2014 academic year, Yalova Province Directorate of National Education centers located within district boundaries and working in 109 primary and secondary schools has created 81 assistant principals. At the end of the 81 principal assistant 50 (61.83%) was reached. That the entire universe was not achieved sample.

Research the data collection tool consists of two parts. In the first part, the deputy director of research participants by sex, age and duties are included demographic information, such as length of service in the schools. In the second part, Organizational Culture and Organizational Commitment Scale to determine the perception of the school's organizational culture scale was used to measure organizational commitment.

In order to solve the sub-problems in the study by determining the arithmetic mean value of the items in each subscale score was calculated for that factor. Assays were carried out for this factor scores. Pearson Product Moment Correlation between variables in the calculation of correlation coefficients (r) were used. However, the dependent variable to determine the level of independent variables predictive Multiple Linear Regression Analysis was conducted. The interpretation of the regression

analysis, the standardized beta (β) coefficients and their significance with regard to the "t" test results are taken into account. Discrete variables unrelated to detect differences in cases where the two-category (independent) Group "t" test was used. Discontinuous variable was three or more cases Student-t to determine the differences between the mean scores according to the continuously variable Test and One-way analysis of variance (ANOVA) procedures were performed.

3. Findings and Conclusions

The assistant director of the school confirms the idea that culture is an important predictors of organizational commitment. Emotional commitment level of deputy director ($X = 3.43$) and normative commitment level ($X = 2.91$), continuance commitment ($X = 2.75$) showed higher than that.

Elementary and middle school assistant principals, school culture in terms of the size of the task culture ($X = 3.76$), while the size detected at the highest level, the size of the bureaucratic culture of evaluation at the lowest level ($X = 2.91$), respectively.

Important results of the study can be summarized as follows:

2. Emotional attachment to the deputy director and was found to be higher than the normative commitment continuance commitment.
3. The duties and continuing commitment to the culture and emotional help and support managers in the schools surveyed are perceived as more dominant culture.
4. The emotional and continuing commitment of the men's deputy, success and bureaucratic culture subscales said that significant than the female counterpart.
5. Provision increases continued commitment and support of culture said that the increase in the lower dimensions.
6. In this research result continued commitment of married deputy director said to be higher than in the study single to help.
7. The deputy director emotional commitment, continuance commitment and normative commitment variables task culture, culture of success, support culture and bureaucratic culture can be said to describe the dimensions of a third.
8. In the study, 1 br increase in organizational culture, is expected to cause an increase in organizational commitment 0.523 br.