

Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi

Examining the Organizational Commitment Levels of School Administrators

ÖZET

Araştırmanın amacı İzmir ili Konak ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan okul müdürlerinin örgütsel bağlılığı hakkında bulguları ve sonuçlarını araştırmaktır. Tarama modelinde olan araştırmanın çalışma gurubu, İzmir ili Konak ilçesinde bulunan ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan okul müdürleri olup 110 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri, anket yöntemi ile toplanmıştır. Veriler, SPSS 15.0 istatistik paket programı kullanılarak çözümlenmiştir. Çalışanların görüşlerine göre, çözümlenmelerde ve değerlendirilmelerde frekans (f) ve yüzde (%) istatistiklerinden yararlanılmıştır. Çalışan-örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ilişkin bulgulara bakıldığında araştırma sonuçları duygusal bağ, süreklilik bağı ve normatif bağı yüksek olduğunu ancak incelenen değerlerde en yüksek bağlılık düzeyinin bağlılık olduğunu göstermektedir. Kalıcılığın ardından duygusal bağlılığın geldiği ve en düşük düzeyde bağlılığın bulunduğu, buna karşın normatif bir bağlılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Okul Yöneticisi, Örgüt

ABSTRACT

The aim of the research is to investigate the findings and results about the organizational commitment of the school principals working in the primary, secondary and high schools of the Ministry of National Education in the Konak district of İzmir. The study group of the research, which is in the scanning model, consists of 110 people, who work in primary, secondary and high schools in the Konak district of İzmir. The data were analyzed using the SPSS 15.0 statistical package program. According to the opinions of the employees, frequency (f) and percentage (%) statistics were used in the analyzes and evaluations. When the findings regarding the sub-dimensions of employee-organizational commitment are examined, the results of the research show that emotional bond, continuity bond and normative bond are high, but the highest level of commitment is commitment in the examined values. It has been concluded that emotional commitment comes after permanence and there is the lowest level of commitment, whereas there is a normative commitment.







Keywords: Organizational Commitment, School Administrator, Organization

GİRİŞ

Problem Durumu

Örgütsel bağlılık en çok araştırılan konulardan biridir. Bu nedenle, çeşitli bilim adamları tarafından birçok tanım geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmada bağlılık, örgütün amaç ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmaya çalışmak ve kendini güçlü bir ailenin parçası gibi hissetmek olarak tanımlanmıştır (Özdevecioğlu, 2003). , s.114).

Küresel rekabet arttıkça şirketler arası rekabet ön plana çıkmakta, kuruluşların rekabet avantajı elde etmek için yapıcı, yaratıcı ve bütünlüklü çalışanları elde tutmasını gerektirmektedir. Bu durum, kurumsal ve bireysel ihtiyaç ve beklentileri doğru bir şekilde ayırmayı zorlaştırır. Örgütün amaçlarına dayalı olarak, eğitim örgütünde görev yapan tüm paydaşların okula katılımı artırılmalıdır. Okul yöneticileri bir okulda gerçekleştirilen tüm etkinliklerden, okul yöneticileri ise başta öğretmenler olmak üzere tüm paydaşların okula katılımını artırmak, onları ortak amaçlar doğrultusunda harekete geçirmek ve motive etmekten sorumludur (Çağlayan, 2006). Aynı zamanda bunları sağlarken, ağır sorumluluk ve iş yükünden dolayı tükenmişlik ortaya çıkabilmektedir. Okulun iç ve dış paydaşlarının okul yöneticilerinin üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri olmaktadır. Bu durum da okul yöneticilerinin çalıştığı kuruma olan bağlılıklarını etkilemektedir.

Sezer Taşdan¹ 
Semih Genç² 
Abdurahman Öztürkoğlu³ 
Adem Çavdır⁴ 
Oktay Özden⁵ 
Fatma Hocaoğlu⁶ 

How to Cite This Article

Taşdan, S., Genç, S., Öztürkoğlu, A., Çavdır, A., Özden, O. & Hocaoğlu, F. (2023). "Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:110; pp:6694-6703. DOI:

<http://dx.doi.org/10.29228/sss.69433>

Arrival: 11 February 2023

Published: 30 April 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Okul Müdürü, MEB, İzmir, Türkiye. ORCID NO: 0009-0005-7075-9690

² Müdür Yardımcısı, MEB, İstanbul, Türkiye

³ Okul Müdürü, MEB, İstanbul, Türkiye

⁴ Öğretmen, Seki MEB, Muğla, Türkiye ORCID NO:0009-0004-8308-4613

⁵ Öğretmen., MEB, Türkiye. ORCID NO:0009-0004-9044-5819

⁶ Okul Müdürü, MEB, İzmir, Türkiye

Günümüzün hızla değişen koşullarında örgütsel bağlılık konusu, hem çalışanlar hem de örgütler için önem arz eden bir konudur. Örgütsel bağlılığın önemini ortaya koyan etkenler. Gündoğan (2009) tarafından şu şekilde sıralanmaktadır:

- ✓ Örgütsel bağlılık ile istenen iş davranışları arasındaki ilişki (daha istekli, daha üretken vb.).
- ✓ Örgütsel bağlılık, örgütsel etkinlikte önemli bir rol oynar
- ✓ Örgütsel bağlılık, fedakarlık ve dürüstlük gibi davranışları besler.

Araştırmanın Amacı

İzmir ili Konak ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul müdürlerinin örgütsel bağlılığı hakkında bulguları ve sonuçlarını araştırmaktır.

Problem cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi “İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?” olarak belirlenmiştir. Araştırmanın alt problemleri;

1. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılığı:

- ✓ a. Cinsiyet,
- ✓ b. Medeni Durum,
- ✓ c. Yaş değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir? olarak hazırlanmıştır.

Araştırmanın Önemi

Eğitim örgütlerinde iş gören tüm paydaşların okula olan bağlılıkları örgütün amaçları temelinde artırılmalıdır. Okulda yürütülen faaliyetlerin tümünden okul yöneticileri sorumludur, okul yöneticilerinin başta öğretmenler olmak üzere tüm paydaşların okula olan bağlılıklarını artırma, ortak bir amaç etrafında toplama, onları güdüleme, motive etme ve ödüllendirme sorumluluğu bulunmaktadır (Çağlayan, 2006). Aynı zamanda bunları sağlarken, ağır sorumluluk ve iş yükünden dolayı tükenmişlik ortaya çıkabilmektedir. Okulun iç ve dış paydaşlarının okul yöneticilerinin üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri olmaktadır. Bu durum da okul yöneticilerinin çalıştığı kuruma olan bağlılıklarını etkilemektedir. Bu çalışma ile okul yöneticilerinin belirtilen bağlamda örgütsel bağlılığı konusunun incelenmesi ile alan yazına katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

Varsayımlar

- ✓ Çalışma için seçilen örneklem evreni temsil etmektedir.
- ✓ Çalışmada kullanılan ölçme araçları amaca uygun seçilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Okul Yöneticisi

Örgütsel hedeflerin ulaşılması, kurumların varlığının nedenidir. Kurumsal hedeflerin yerine getirilmesi için, kurumun maddi ve personel kaynaklarını, kurumun hedefleri yönünde etkin ve verimli kullanmak önem arz etmektedir. Bir eğitim kurumu olan okulun başarısını arttırmak için çalışanların kuruma bağlılığı yüksek olmalıdır. Okulların varoluş sebebinin insanları eğitmek olduğunu göz önünde bulundurarak, bu hedefe ulaşmak amacıyla yüksek motivasyonlu ve örgütsel bağlılık çalışanlarına sahip olmak gerekir. Okul yöneticileri önde gelenlerdir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan eğitim yöneticilerinin okula katkısı da yüksektir. Okul yöneticilerinin kurumlarına yönelik olumlu duygu ve düşünceleri eğitimin kalitesi, etkililiği ve verimliliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda okul yönetiminin görev yaptığı kuruma ait olmadığını belirtmek gerekir, örgütün olumsuz tutum ve davranışlarının okulların geleceğini ve dolayısıyla toplumun geleceğini şekillendirmede önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Çelikten ve Çanak, 2014).

Kuruluşa sadakatin sonuçları sadakat derecesi ile ilgili olarak olumlu veya olumsuz olabilir. Örgütsel hedeflerin kabul edilemez olduğu durumlarda, yüksek düzeyde çalışan katılımı, kuruluşun dağılmasını hızlandırabilirken, yüksek düzeyde bir taahhüdün, hedeflerin makul ve kabul edilebilir olduğu durumlarda etkili davranışa yol açması muhtemeldir (Balay, 2000). Nihayetinde, kuvvetli duygusal bağlılığı olanlar, kalmaya istekleri olduğu için; kuvvetli normatif bağlılık hissedenler, kalmaları gerektiğinden ve kuvvetli devam bağlılığı duyanlar, devam istekleri olduğundan organizasyonda kalmaya eğilimi gösterirler (Seymen, 2008).

Personellerin kurumsal bağlılıklarını arttırmak için kurum bünyesinde desteklenmeleri katkı sağlayacaktır. Eğitim yöneticileri personellerine önem göstermelidir. Personellerin huzuru ve rahatlığı sağlandığı kurum bünyesinde çalışması, şartların geliştirilmesi, görüşlerinin önemsenmesi, şikayet ve taleplerinin dikkate alınması, problemleriyle şahsen ilgilenilmesi, başarılarının takdir edilmesi ve ödüllendirilmeleri bağlılıklarını arttıracaktır. Ancak personeller ya da kurum çalışanlarının önemsenmesi ve ciddiye alınması onların kuruma bağlılıklarını pozitif düzeyde etkileyecektir (Karaköse ve Bozgeyikli, 2012).

Örgüt Kavramı

Örgütler amaçlarına ulaştıkça ayakta kalabilirler. Bir organizasyonun sürdürülebilirliği, etkinliğine ve kapasitesine bağlıdır. Verimlilik, ortak bir hedefe ulaşmakla ilgilidir. Hedef başarısı etkililiğin bir ölçüsüdür. Yetkinlik, bireysel gereksinimlerin yerine getirilmesidir. Bir kuruluşun, hedeflerine ulaşmak için birlikte çalışmaya istekli yeterli sayıda insan sağlama yeteneğinin bir ölçüsüdür. Bir organizasyondaki personelin başarısını etkileyen faktörler arasında organizasyon yapısı, hedefler, politikalar, görevler, yetki ve sorumluluk dağılımı, çalışma koşulları vb. (Canman, 1993) ve diğer örgütsel unsurlar.

Varlıkları korumaya yönelik ajans çabalarının birincil faaliyetlerinden ve nihai hedeflerinden biri örgütsel bağlılıktır. Aslında örgütsel bağlılığa sahip kişiler daha uyumlu, daha mutlu, daha üretken, daha yüksek sadakat ve bağlılıkla çalışmakta ve daha az örgütsel maliyete katlanmaktadır (Balcı, 2015). Kuruluşlar, insanların sınırlı ve çeşitli yeteneklerinden yararlanır. İnsanlar, çeşitli ve sınırlı düşünme ve anlama yeteneklerini kuruluşlar aracılığıyla birleştirerek, bireysel güçlerinin ve yeteneklerinin ötesinde hedeflere ulaşırlar. Örgütler, bireysel olasılıkları genişletmek için araçlardır. Bu şekilde, bireysel hedeflere ulaşılabilir. Örgütler, bireysel hedeflere ulaşmak için bir araçtır ve insanlar, örgütsel hedeflere ulaşmak için bir araçtır. Örgütler insanlara pek çok şeyi yapma fırsatı verir (Aydın, 2010, 13).

Örgütler, personel ve çalışanlar arasındaki ilişkiler, bağlar, roller, davranışlar, iletişimler ve benzeri unsurlardan oluşur (Başaran, 1989). Organizasyonlar, insan işbirliği ihtiyacı üzerine kuruludur. Örgüt kavramı temel olarak insan faktörünü ifade eder. İnsan faktörleri anlam kurarak davranışlarını yönlendiren varlıklardır (Aydın, 2010; Şişman, 2007).

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık en çok araştırılan konulardan biridir. Bu nedenle, çeşitli bilim adamları tarafından birçok tanım geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmada bağlılık, örgütün amaç ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmaya çalışmak ve kendini güçlü bir ailenin parçası gibi hissetmek olarak tanımlanmıştır (Özdevecioğlu, 2003). , s.114).

Küresel rekabet arttıkça şirketler arası rekabet ön plana çıkmakta, kuruluşların rekabet avantajı elde etmek için yapıcı, yaratıcı ve bütünleşik çalışanları elde tutmasını gerektirmektedir. Bu durum, kurumsal ve bireysel ihtiyaç ve beklentileri doğru bir şekilde ayırmayı zorlaştırır. Örgütün amaçlarına dayalı olarak, eğitim örgütünde görev yapan tüm paydaşların okula katılımı artırılmalıdır. Okul yöneticileri bir okulda gerçekleştirilen tüm etkinliklerden, okul yöneticileri ise başta öğretmenler olmak üzere tüm paydaşların okula katılımını artırmak, onları ortak amaçlar doğrultusunda harekete geçirmek ve motive etmekten sorumludur (Çağlayan, 2006). Aynı zamanda bunları sağlarken, ağır sorumluluk ve iş yükünden dolayı tükenmişlik ortaya çıkabilmektedir. Okulun iç ve dış paydaşlarının okul yöneticilerinin üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri olmaktadır. Bu durum da okul yöneticilerinin çalıştığı kuruma olan bağlılıklarını etkilemektedir.

Temeli aidiyet duygusuna dayanan bağlılık kavramı, örgütler ve bireyler arasında bağların oluşmasına ve örgütte çalışanların örgütün amaç ve hedefleri etrafında birleşmesine olanak tanır. Örgütsel yönetim görevlerinin başında, örgütte bulunan personelin örgütsel amaçlar doğrultusunda en etkin şekilde kullanılması, gerekli organizasyonun oluşturulması ve etkinliğin artırılması gelmektedir (Çelebi, 2009).

İnsanlar temel ihtiyaç, istek ve arzularını karşılamak için beceri ve yeteneklerini kullanabilecekleri görevlere katılma beklentisiyle örgütlere girerler. Kuruluş bu gereksinimleri karşıladığı sürece, kuruluşun taahhüdü sürdürülecektir. Tersine, eğer bir bireyin beklentileri karşılanamazsa, birey tam potansiyeline ulaşamayacak ve yeteneklerini aşan işler yapmak şirkete olan bağlılığı azaltacaktır. Örgütsel bağlılık, örgüt içinde dengiyi oluşturan faktörlerden biridir. Bir çalışanın örgüte sadakati, bir yandan diğer çalışanları kabul etmesiyle, diğer yandan da çalışan beklentilerinin karşılanmasıyla ilişkilidir. Örgütsel bağlılıklar, çalışanların bir örgüt hakkındaki görüş ve inançlarını temsil eder, bu nedenle çalışanlar örgüte bağlı hissettiklerinde örgütün mutlu birer üyesi olurlar. Aynı zamanda örgütlere karşı olumlu duygu ve inançlara sahiptir ve örgütün gelişmesi için çaba harcar (Çalışkan, 1999).

Örgütsel bağlılığın geliştirilmesine yönelik üç bağlılık yaklaşımına odaklanılmış ve bunlar katılım, birbirine bağlılık ve kontrol taahhüdü olarak sınıflandırılmıştır (Mowday, Porter ve Steers, 1982). Örgütsel bağlılığın çok yönlü bir görünümü, normatif bağlılık, devam eden bağlılık ve duygusal bağlılık gibi türlere ayrılabilir (Meyer ve Allen, 1997). Terzi ve Kurt'un 'İlkokul Müdürlerinin Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkileri' başlıklı çalışması, eğitimde örgütsel bağlılığı incelemiş ve yönetimdeki demokratik tutumlar ile okul liderliğinin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Demokrasi odaklı eğitim yönetiminin, okul yönetiminin okullara olan bağlılığı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Kayıtsız ve otoriter okul yönetiminin, okul yönetimine olan örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği gösterilmiştir (Terzi ve Kurt, 2005).

Üniversite düzeyinde kurumsal bağlılık üzerine yapılan araştırmalar, akademik ve idari personelin demografik özelliklerinin, ilgili olmayan personel ile aynı etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Özsoy, Ergül & Bayık, 2004). Örgütsel bağlılığın ve kişisel niteliklerin duygusal, normatif ve sürekli bağlılık üzerindeki etkileri incelendiğinde, bireysel özelliklerin örgütsel bağlılığın türü ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır (Çöl ve Gül, 2005). Bir bireyin bir örgüte olan bağlılığının gücü örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal bağlılıklar, insanların sadakat davranışlarından kaynaklanan tutum hareketleridir (Reichers, 1985). Örgütsel bağlılığın diğer bir tanımı, bireyler ve örgütler arasındaki koordinasyondur (Bateman ve Strasser, 1984).

Önceki örgütsel bağlılık tartışmasından da görebileceğiniz gibi, kavramın birçok anlamı vardır. Bu nedenle, kurumlar ve personel arasındaki ilişkide yapıların geliştirilmesi ve inşası konusunda anlaşmazlık vardır. Bununla birlikte, örgütsel bağlılığı davranış ve tutumlara dayalı olarak açıklama konusunda fikir birliği vardı. Başka bir deyişle, çalışanlar eylem ve tutumları için gerekçeler sunarak örgüt içindeki üyeliklerini sürdürürler (Çöl ve Gül, 2005). Bu nedenle, sosyal psikoloji alanındaki akademisyenler örgütsel bağlılığı davranışsal bağlılıkla ilişkilendirirken, örgütsel davranış alanındaki bilim adamları bunu tutum bağlılığıyla eş tutarlar (Mowday, Porter, & Steers, 1982). Tutumlar genellikle örgütsel bütünleşme ve katılım seviyelerinde ifade edilir (Porter ve diğerleri, 1974).

Tutum bağlılığı üç aşamalı bir süreç olarak incelenmiştir :

Örgütün amaç ve değerleri ile empati, işe yüksek bağlılık ve örgüte sadık bağlılık (Morris ve Sherman, 1981). Bu faktörlere bağlı olarak sadakat, örgütsel dağılıma, organizasyona ve katılıma bağlılığa yol açan yönelim olarak tanımlanmaktadır. Nitekim bu tür bağlılıkların davranışsal sonuçları, bağlılıkların sürekliliğini veya değişimini garanti eden koşulları da etkiler (Topaloğlu ve Sökmen, 2001).

Eylem taahhüdü, öncelikle insanların geçmiş eylemler nedeniyle örgütsel bağlılığı sürdürmeleri için geçen süre ile ilgilidir (Mowday, Porters, & Steers, 1982). Davranışsal bağlılık, belirli kuruluşlardaki insanların uzun süredir devam eden bir sorundur ve bununla nasıl başa çıkılacağına dair bir kavramdır. Harekete geçme taahhüdünde bulunan işverenler, örgütün kendisinden ziyade belirli faaliyetlerle ilişkilendirilir. ; Meyer ve Allen, 1991).

Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Bağlılık, bireysel ihtiyaçları örgütsel amaçlara ve değerlere bağlayan kanaldır (Reichers, 1985). Bireyin bir örgüte ya da sisteme olan bağlılığını gösteren örgütsel bağlılık kavramı son yıllarda pek çok araştırmaya konu olmaktadır. Literatürde örgütsel bağlılığın birçok tanımı vardır (Mowday, Porter & Steers, 1982).

Örgütsel taahhütler, bir kuruluşu ve amaçlarını olumlu bir şekilde değerlendirir. Örgütsel değer ve amaçlara duygusal yakınlık, bu amaç ve değerlerle ilgili olarak bireyin rolü ve örgütün yegane araçsal değerlerinin ötesinde kişinin kendi varlığıdır. Normal hareket etme dürtülerinin toplamıdır. örgütün çıkarına. Bateman ve Organ (1987)'a göre, bireyin bir örgüte ve onun amaçlarına sempati duyması ve örgütün bir üyesi olarak kalma isteği duyması durumu olarak tanımlanmaktadır.

Bir örgüte bağlılık, bir çalışanın örgütle olan ilişkisini yansıtan ve örgütte kalma kararını ifade eden ruh halini tanımlar (MeyerandAllen, 1997).

Çalışanın kurallara uyması kavramını, grup veya organizasyon liderlerine karşı yükümlülükleri ve yönetme yükümlülüklerini ifade eder. Örgüt içinde alınan kararların ve oluşturulan kuralların örgütün amaç ve hedeflerine hizmet ettiğini ve örgütün çıkarlarına hizmet ettiğini çalışanlar içselleştirip anladıklarında, yönetim yükümlülükleri olarak tanımlanan sorunlar ortaya çıkmakta ve kurallara ve kararlara uyma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır (Topalopl, 2005::63).

Kanter tarafından önerilen üç tür yükümlülüğün farklı sonuçları vardır. Birbirine bağlı angajman, dış tehditlere karşı kendini savunması yüksek bir türdür. Üçüncü tür idari görevleri olan çalışanların değer yargıları ve normlar açısından örgütle uyumlu oldukları görülmüştür (Varoğlu, 1993:7; Sökmen, 2000: 36; İlsef, 1997:10-11).

Kanter, bu üç bağlılık türünün birbiriyle son derece bağlantılı olduğuna inanmakta ve çalışanlar üzerinde ortak bir etki yaratarak, çalışanlar ile örgüt arasındaki bağı güçlendirmeyi amaçlamaktadır (Gündoğan, 2009:45).

Normatif Bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı sorumlulukları ve yükümlülükleri olduğuna ve bu nedenle çalıştıkları örgütte kalmaya mecbur olduklarına inanmalarına dayanan bir çerçevedir (Wasti, 2002).

Normatif Bağlılık, çalışanlar, örgütte kalma konusunda ahlaki bir zorunluluk hissederler. Normatif bağlılığı yüksek çalışanların örgütte kalmaları gerektiğine inanıyoruz (Meyer ve Allen, 1991). Standart bağlanma düzeyleri çalışanların kişisel, ailevi, sosyal ve kültürel gelişim farklılıklarına göre değişmektedir. Normatif bağlılıklar, bireyler ve örgütler arasındaki psikolojik anlaşmalar olarak görülebilir (Meyer ve Allen, 1997). Duygusal zorunluluğu olan, örgütte kalma zorunluluğu olan ve normatif yükümlülüğü olan birey örgütte kalmalıdır (Allen ve Meyer, 1990). Örgütsel bağlılık, örgütsel sadakat, katılımcı liderlik, aile yaşamı ve sosyalleşme süreçleri gibi faktörler normatif bağlılığı etkiler. Çalışan bağlılığını daha iyi anlamak için bağlılığın bu üç yönü birlikte değerlendirilmelidir. Aslında bireyler bu bağlanma düzeylerine karşı farklı düzeylerde tutumlar sergileyebilirler (Meyer ve diğerleri, 1993).

İlgili Araştırmalar

Örgütsel bağlılık ile çalışan demografisi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, demografik özellikler ile örgütsel bağlılık arasında genel ilişkiler bulmuştur (Uygur (2007) Durna ve Eren (2005), literatürde örgütsel bağlılığın üç farklı bileşeni olduğunu belirtmektedir: duygusal, devam eden ve normatif bağlılık. "istek" (his) ile "ihtiyaç" (süreklilik) ve "gerekli" (normlar) arasında ayırım yapan. Kurşunoğlu ve ark. (2010) İzmir il merkezindeki bir ilköğretim okulunda görev yapan 353 öğretmenin katıldığı, sınıf öğretmenlerinin kurumsal katılımını belirlemeye yönelik bir çalışma. Öğretmenlerin en büyük katılımının duygusal bağlılık alt boyutunda olduğu, ardından normatif ve kalıcı bağlılığın geldiği sonucuna varmışlardır. Çalışma, normatif katılım düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiğini ve erkek öğretmenlerin daha yüksek normatif katılım düzeylerine sahip olduğunu bulmuştur. Devam ve öğretmen normatif bağlılığı yaşla değişmedi, ancak duygusal bağlılık seviyeleri yaş değişkenlerinden etkilendi, 46 yaş ve üstü öğretmenlerin 35 yaş ve altındakilere göre daha yüksek duygusal bağlılık seviyelerine sahip olması önemli düzeyde katılım gösterdi. Ayrıca ilköğretim öğretmenlerinin duygusal, sürekli ve normatif bağlanmalarının branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu ve öğretmenlerin duygusal, destekleyici ve normatif bağlanmalarının kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Başka bir araştırma, üç alt boyutta 11 yıldan fazla çalışmış olan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde duygusal bağlılığa sahip olduğunu buldu.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Karasar'a (2012) göre tarama modeli geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu sebeple araştırmada İzmir ili Konak ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan okul müdürlerinin örgütsel bağlılığını belirlemek amacıyla tarama modeli kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021–2022 eğitim öğretim yılı, İzmir ili Konak ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan okul müdürleri; araştırmanın örneklemi ise, araştırma evreninde görev yapan ve rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen 110 okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırmanın katılımcıları olan okul yöneticilerine (müdürlere) ilişkin kişisel bilgiler aşağıda sırayla verilmiştir. Tablo 1, katılımcıların cinsiyete göre dağılımını göstermektedir:

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Kadın	75	68,2
Erkek	35	31,8
Toplam	110	100,0

Tablo incelendiğinde, okul müdürlerinin 75'inin (%68,2) kadın, 35'inin (%31,8) erkek oldukları görülmektedir. Tablo 2 katılımcıların yaş değişimine göre dağılımı görülmektedir:

Tablo 2: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	f	%
30 yaş ve daha az	38	34,5
31-40 yaş	31	28,2
41-50 yaş	21	19,1
51-60 yaş	16	14,5
60 yaş üzeri	4	3,6
Toplam	110	100,0

Tablo incelendiğinde okul müdürlerinin 38'inin (%34,5) 30 yaş ve daha az, 31'inin (%28,2) 31-40 yaş, 21'inin (%19,1) 41-50 yaş, 16'sının (%14,5) 51-60 yaş, 4'ünün (%3,6) 60 yaş ve üzeri oldukları görülmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	f	%
Evli	105	95,5
Bekar	5	4,5
Toplam	110	100,0

Tablo incelendiğinde okul müdürlerinin 105'inin (%95,5) evli, 5'inin (%4,5) bekar oldukları görülmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	f	%
Önlisans	11	10
Lisans	88	80
Yüksek lisans	11	10
Toplam	110	100,0

Tabloya göre okul müdürlerinin 11'inin (%10) önlisans, 88'inin (%80) lisans, 11'inin (%10) yüksek lisans mezunu oldukları görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada yöneticilerin okula bağlılık düzeyini ölçmek için kullanılan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Uygulanan veri toplama aracında (bkz.EK-1) yöneticilerin yaş, cinsiyet ve kıdemini belirlemeye yönelik soru maddeleri de yer almaktadır. Yöneticilerin okula bağlılık düzeylerini belirlemek için Porter, Steers, Mowday ve Boilsan (1974) tarafından geliştirilen ve Prof. Dr. Zakir Elçiçek tarafından Türkçe'ye uyarlanan -Örgütsel Bağlılık Ölçeği- kullanılmıştır.

Verilerin Toplanması

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi Hazırlanan form örneklem grubundaki okul yönetimine uygulanarak okula ilişkin görüşlerini ve okula bağlılıklarını belirlemeye yönelik veriler toplanmıştır. Veriler, örneklem grubunun bulunduğu okullara giden araştırmacılar tarafından toplanmıştır. Bu amaçla gerekli onay süreci tamamlanmıştır.(bkz-Ek-3)

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Çalışmada okul yöneticilerinin okula bağlılık düzeylerine bakmak için pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Bu çalışmada Pearson korelasyon analizi kullanılarak demografik özellikler ile okul bağlılığının alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Demografik özelliklerin okul yöneticisinin okula bağlılığını yordayıp yordamadığını belirlemek için çalışmada basit bir doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin okula bağlılıklarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız örneklem için t testi ve tek yönlü ANOVA kullanılmıştır.

BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde ilk olarak okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan ifadelerle yönelik görüşlerinin tabloda araştırmaya konu olan okul müdürlerinin örgütsel bağlılığına ilişkin ölçek maddelerinin aritmetik ortalama ve standart sapmaları yer almaktadır. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin görüşleri incelenmiş sonuçlar Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7: Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğindeki Sorulara Verdikleri Cevaplar

Ölçek maddeleri	N	Min.	Max.	X	SS
1.	110	3	5	4,14	,566
2.	110	3	5	4,25	,756
3.	110	1	3	1,35	,535
4.	110	3	5	4,19	,583
5.	110	3	5	4,05	,722
6.	110	3	5	4,05	,669
7.	110	3	5	4,25	,623
8.	110	3	5	4,19	,583
9.	110	1	2	1,40	,492
10.	110	3	5	4,05	,722
11.	110	1	2	1,42	,496
12.	110	3	5	4,24	,620
13.	110	1	2	1,43	,497
14.	110	3	5	4,24	,620
15.	110	1	2	1,40	,492
Ortalama	110	2,33	3,73	3,24	,257

Tablo incelediğinde örgütsel bağlılık ölçeği ortalamalarından 2.ifade ($\bar{x} = 4,25$), 4.ifade ($\bar{x} = 4,19$), 7.ifade ($\bar{x} = 4,25$), 8.ifade ($\bar{x} = 4,19$), 12. ifade ($\bar{x} = 4,24$) ve 14.ifade ($\bar{x} = 4,24$) ortalamaları en yüksek olan ifadelerdir. Bu ifadelerin katılıyorum seviyesinde anlam bulduğu görülmektedir. Yine 3.ifade ($\bar{x} = 1,35$), 9.ifade ($\bar{x} = 1,40$), 11.ifade ($\bar{x} = 1,42$), 13.ifade ($\bar{x} = 1,43$) ve 15.ifade ($\bar{x} = 1,40$) ortalamaları en düşük olan ifadelerdir. Bu ifadelerin de kararsızım seviyesinde anlam bulduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ortalamalarının ($\bar{x} = 3,24$) “katılıyorum” seviyesinde olduğu görülmektedir. Bu da verilen cevapların olumlu yönde olduğunun bir göstergesi olarak belirtilebilir. Yöneticilerin örgütsel bağlılığı kabul ettikleri söylenebilir.

Okul yöneticilerinin Madde 2” “Arkadaşlarıma bu okuldan, çalışılacak önemli bir okul olarak övgüyle söz ediyorum.” sorusuna verdikleri cevapların ortalaması ($\bar{x} = 1,35$) ile katılıyorum seviyesindedir. Benzer bir durum “Madde 4” “Bu okuldan ayrılmayı düşünmeme neden olan etmenler düzelse bile, şimdiki durumumda çok az bir değişiklik olabilir.” ($\bar{x} = 1,40$), Madde 7 “Bu okulda çalışmaya devam ettiğim takdirde elde edebileceğim fazla bir şey yok.” ($\bar{x} = 1,42$), “Madde 8. “Okulun öngördüğü iş yapma yöntemlerinin çok iyi olduğunu söyleyebilirim” ($\bar{x} = 4,19$), “Madde 12” “Çoğu kez, personele ilişkin önemli konularda örgütsel kararları kabul etmem zordur.” ($\bar{x} = 4,24$) Ve “Madde 14” “Bu okul benim için, diğerlerine kıyasla çalışabileceğim en iyi okuldur.” ($\bar{x} = 4,24$) ile katılıyorum seviyesindedir.

Okul yöneticilerinin Madde 3” “Bu okula çok az bağlılık hissediyorum.” sorusuna verdikleri cevapların ortalaması ($\bar{x} = 4,25$) ile katılıyorum seviyesindedir. Benzer bir durum “Madde 9” “Bu okulda çalışmaya devam edebilmek için mesleğimle ilgili hemen her tür görevlendirmeyi kabul ediyorum.” ($\bar{x} = 4,19$), Madde 11 “Bu okulda çalışmaya devam ettiğim takdirde elde edebileceğim fazla bir şey yok.” ($\bar{x} = 1,42$), “Madde 13. “Bu okulun geleceği hakkında endişe duyuyorum.” ($\bar{x} = 1,43$), “Madde 15” “Bu okulda çalışmaya karar vermek, benim için bir hataydı..” ($\bar{x} = 1,45$) ile hiç katılmıyorum seviyesindedir.

Araştırmada cevap aranılan alt problemlerinden biri “Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılığı. Cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Tablo 8,busoruya yönelik analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 8:Okul müdürlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık puanlarına ilişkin Bağımsız Örneklem t Testi sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{x}	S.S.	Sd.	t	P
Kadın	75	3,26	,23244	108	0,34	,973
Erkek	35	3,24	,30687			

Okul müdürlerinin örgütsel bağlılık düzeyi cinsiyet açısından incelendiğinde; kadın okul müdürlerinin puan ortalamalarının ($\bar{x}:3,26$) erkek okul müdürlerinin puan ortalamalarından ($\bar{x}:3,24$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmamıştır

Araştırmada cevap aranılan alt problemlerinden biri “Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılığı. medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Tablo 9,bu soruya yönelik analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 9: Okul müdürlerinin medeni durumlarına göre okula bağlılık puanlarına ilişkin Bağımsız Örneklem t Testi sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{x}	S.S.	Sd.	t	P
Evli	105	3,12	,25647	108	-0,226	,822
Bekar	5	3,29	,29814			

Okul müdürleri okula bağlanma düzeyi medeni durum açısından incelendiğinde; bekar okul müdürlerinin puan ortalamalarının (\bar{x} :3,29) evli okul müdürlerinin puan ortalamalarından (\bar{x} :3,12) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Genel olarak bakıldığında ise değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Araştırmada cevap aranan alt problemlerinden biri “Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılığı yaş durumuna göre farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Tablo 10, bu soruya yönelik analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 10:Okul müdürlerinin örgütsel bağlılık düzeyinin yaş durumuna göre betimsel istatistikleri ve ANOVA sonuçları

	N	X	SS	P	Yorum
Bağlılık					
30 yaş ve daha az	38	3,1947	,29749	,555	P>,05
31-40 yaş	31	3,2731	,24607		
41-50 yaş	21	3,3016	,25265		
51-60 yaş	16	3,2167	,19551		
60 yaş üzeri	4	3,2167	,13744		

Tabloda görüldüğü üzere okul müdürlerinin okula bağlılık düzeylerinin yaş düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre ($p=,555$; $p>,05$) grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamsız bulunmuştur. Yapılan LSD post hoc çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; 41-50 yaş grubundaki ($\bar{x}=3,3016$) okul müdürlerinin okula bağlılık puan ortalamaları; diğer puan ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksektir.

Araştırmada cevap aranan alt problemlerinden biri “Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılığı eğitim durumuna göre farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Tablo 11, bu soruya yönelik analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 11:Okul müdürlerinin örgütsel bağlılık düzeyinin eğitim durumuna göre betimsel istatistikleri ve ANOVA sonuçları

	N	X	SS	P	Yorum
Bağlılık					
Önlisans	11	3,2121	,16551	,885	P>,05
Lisans	88	3,2417	,26131		
Yüksek lisans	11	3,2667	,31127		

Tabloda görüldüğü üzere okul müdürlerinin okula bağlılık düzeylerinin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre ($p=,885$; $p>,05$) grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamsız bulunmuştur. Yapılan LSD post hoc çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; yüksek lisans ($\bar{x}=3,2667$) grubundaki okul müdürlerinin okula bağlılık puan ortalamaları; diğer puan ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksektir.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya 110 Okul yöneticisi katılmış lup demografik özelliklere göre dağılımları şu şekildedir:

Okul yöneticilerinin 75’i kadın, 35’i er kek; 38’inin 30 yaş ve daha az, 31’inin 31-40 yaş, 21’inin 41-50 yaş, 16’sının 51-60 yaş, 4’ünün 60 yaş ve üzeri; 105’inin evli, 5’inin bekar; 11’inin önlisans, 88’inin lisans, 11’inin yüksek lisans mezunu; 2’sinin (%1,8) 5 yıl ve daha az, 41’inin (%37,3) 6-10 yıl, 12’sinin (%10,9) 11-15 yıl, 30’unun (%27,3) 16-20 yıl, 25’inin (%22,7) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip oldukları; 39’unun (%35,5) 5 yıl ve daha az, 37’inin (%33,6) 6-10 yıl, 23’ünün (%20,9) 11-15 yıl, 9’unun (%8,2) 16-20 yıl, 2’sinin (%1,8) 21 yıl ve üzeri sürelerde buldukları okulda çalışma sürelerine sahip oldukları görülmüştür.

Okul yöneticilerinin okula bağlanma düzeyi cinsiyet açısından incelendiğinde; kadın yöneticilerin puan ortalamalarının (\bar{x} :3,26) erkek yöneticilerin puan ortalamalarından (\bar{x} :3,24) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Genel olarak bakıldığında ise değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Okul yöneticilerinin okula bağlanma düzeyi medeni durum açısından incelendiğinde; bekar yöneticilerin puan ortalamalarının (\bar{x} :3,29) evli yöneticilerin puan ortalamalarından (\bar{x} :3,12) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Genel olarak bakıldığında ise değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Okul yöneticilerinin okula bağlılık düzeylerinin yaş düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizinin sonucuna göre ($p=,555$; $p>.05$) grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamsız bulunmuştur. Yapılan LSD post hoc çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; 41-50 yaş grubundaki ($X=3,3016$) yöneticilerin okula bağlılık puan ortalamaları; diğer puan ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksektir. Araştırma bulgusu Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010) bulgusuyla çelişmektedir.

Okul yönetiminin okula bağlılığının eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ($p=0.885$; $p>.05$) belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizinin sonucuna göre, aralarındaki fark grupların aritmetik ortalamasıdır. Yapılan LSD post hoc çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; yüksek lisans ($\bar{x}=3,2667$) grubundaki yöneticilerin okula bağlılık puan ortalamaları; diğer puan ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksektir.

Öneriler

- ✓ Bu çalışma 110 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Yapılacak yeni çalışmalarda daha geniş bir çalışma grubu üzerinde konunun farklı boyutları, farklı araştırma yaklaşımları ile incelenebilir.
- ✓ Okul yöneticilerine örgütsel bağlılık konusunda seminer ve diğer formatlarda çeşitli eğitimler verilebilir.

KAYNAKÇA

Akkoyunlu, B. (1995). Bilgi Teknolojilerinin Okullarda Kullanımı ve Öğretmenlerin Rolü. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11, 105-109.

Akçay, S. Aydoğdu, M. Yıldırım, H. İ. ve Şensoy, Ö. (2005). Fen eğitiminde ilköğretim 6. sınıflarda çiçekli bitkiler konusunun öğretiminde bilgisayar destekli öğretimin öğrenci başarısına etkisi. Kastamonu Eğitim Dergisi 1(13), 103-116.

Akpınar, Y. (2005). Bilgisayar destekli eğitimde uygulamalar. Ankara: Anı Yayıncılık. Alkan, C. (1997). Eğitim teknolojisi. Ankara: Anı Yayıncılık.

Alkan, C. (2005). Eğitim teknolojisi. (7. Baskı) Ankara: Anı Yayıncılık.

Bülbül, T., ve Çuhadar, C. (2012). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterlik algıları ile bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik kabulleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(23), 474-499.

Clark, S. E., & Denton, J. J. (1998). Integration technology in the school environment: Through the principal's lens. Texas A&M University. (ERIC Document Reproduction Service No. ED417696).

Çağiltay, K., Çakıroğlu, J., Çağiltay, N. ve Çakıroğlu, E. (2001). Öğretimde Bilgisayar Kullanımına İlişkin Öğretmen Görüşleri. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21, 19-28.

Çakır, R. ve Yükseltürk, E. (2010). Bilgi toplumu olma yolunda öğrenen organizasyonlar, bilgi yönetimi ve e-öğrenme üzerine teorik bir çözümleme. Kastamonu Eğitim Dergisi 18(2), 501-512.

Çakır, R., ve Yıldırım, S. (2009). Bilgisayar öğretmenleri okullardaki teknoloji entegrasyonu hakkında ne düşünürlər? İlköğretim Online, 8(3), 952-964.

Çetin, Ş. (2007). "Öğretmenlik mesleği tutum ölçeğinin geliştirilmesi (geçerlik ve güvenilirlik çalışması)". Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı:18, s.28-37

Günay, S., Arıdurdu, A. (2001). Teknolojinin konumu. II. Teknoloji, Kalite ve Üretim Sistemleri Konferansı, 07-08 Haziran, Abant, Bolu.

İşman, A. (2002). Sakarya ili öğretmenlerin eğitim teknolojileri yönündeki yeterlilikleri.

The Turkish Online Journal of Educational Technology 1(Issue 1), 72-91.

İşman, A. (2005). "Bilişim Teknolojileri Işığında Eğitim (Btei), Uluslararası Online Eğitim Teknolojileri Dergisi", Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Jonassen, H. D. (2013). Instructional design for microcomputer courseware. New Jersey: Lea Inc. Publishers.

Kaya, B. (2017), "Sınıf Öğretmenlerinin Eğitimde Teknoloji Kullanımına İlişkin Tutum Düzeyi ile Mesleğe Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir.

- Keser, H. (1988). Bilgisayar Destekli Eğitim İçin Bir Model Önerisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kozloski, K. C. (2006). Principal leadership for technology integration: A study of principal technology leadership. (Unpublished doctoral thesis). Drexel University, Philadelphia
- MEB (2008). Öğretmenlik Yeterlikleri, Öğretmenlik Mesleği Genel ve Özel Alan Yeterlikleri. Ankara: MEB Yayınları. . Milli Eğitim Dergisi.
- MEB (2017). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri programı. <https://oygm.meb.gov.tr/www/ogretmenlik-meslegi-genel-yeterlikleri/icerik/39>
- Özdan, Ş.(2018). “Eğitimde Öğretmenlerin Teknoloji Kullanımı: Bir Uygulama Örneği”. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Sincar, M., ve Aslan, B. (2011). İlköğretim öğretmenlerinin okul yöneticilerinin teknoloji liderliği rollerine ilişkin görüşleri. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 10(1), 571-595.
- Sünbül, A. M. (2005). Bir meslek olarak öğretmenlik mesleğine giriş (6. Baskı). (Editörler: Özcan Demirel ve Zeki Kaya). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şahin, A. ve Maden, S. (2011). Dil bilgisi öğretiminde materyal tasarımı. Ankara: Pegem Akademi.
- Şahin, T. Y. ve Yıldırım, S. (2001). Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şimşek, A. (1993). The effects of learner control and group composition on student performance, interaction, and attitudes during computer-based cooperative learning. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Minnesota, Twin Cities.
- Tanyeri, T. (2017). Çoklu ortam tasarımı. (Ed: Ö. Özgür Dursun, H. Ferhan Odabaşı). Ankara: Pegem Akademi.
- T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Öğretim Programlarını İzleme ve Değerlendirme Sistemi, program (2017). <http://mufredat.meb.gov.tr/>
- Ulukaya, Y. L. F., Yıldırım, N., ve Özeke, V. (2017). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği özyeterlikleri ile eğitim öğretim işlerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin algıları. Journal of Computer and Education Research, 5(10), 125-149.
- Uşun, S. (2000). Dünya’da ve Türkiye’de bilgisayar destekli öğretim. Ankara, Pegem Akademi.
- Uşun, S. (2004). Bilgisayar destekli öğretimin temelleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. Vural, B. (2004). Eğitim-öğretimde teknoloji ve materyal kullanımı. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Yalçınkaya, M. (2004). Okul merkezli yönetim. Ege Eğitim Dergisi 5, 21-34.
- Yalın, H. İ. (2004). Öğretim teknolojileri ve materyal geliştirme. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yalın, H.İ. (2003). Öğretim teknolojileri ve materyal geliştirme. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yılmaz, M. (2005). İlköğretim 7. sınıflarda “simetri” konusunun öğretiminde eğitim teknolojilerinin başarı ve tutuma etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, M.(2016). “ İlkokul Öğretmenlerinin Eğitimde Teknoloji Kullanımına İlişkin Bilgisayar Yeterliliklerinin ve Teknoloji Tutumlarının Değerlendirilmesi” .Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.Mersin.
- Yılmaz, M., Üredi, L. ve Akbaşı, S. (2014). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Bilgisayar Yeterlilik Düzeylerinin ve Eğitimde Teknoloji Kullanımına Yönelik Algılarının Belirlenmesi. 9. Uluslararası Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Yiğit, E. Ö. (2011). Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Teknoloji Okuryazarlığı Düzeylerinin ve Teknoloji ile Bütünleştirilmiş Sosyal Bilgiler Öğretimine Yönelik Görüşlerin Belirlenmesi. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.