

T.C.
SIIRT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI

Suriye TAN

**ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL SAĞLIK VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı: Doç. Dr. H. İsmail ARSLANTAŞ

SIIRT-2017

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

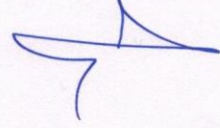
Siirt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Öğretmen Algılarına Göre Örgüt Sağlığı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

28.04/2017

Suriye TAN





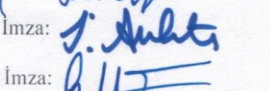




T.C.
SIIRT ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Doç.Dr. Hacı İsmail ARSLANTAŞ danışmanlığında, Suriye TAN tarafından hazırlanan bu çalışma 28/04/2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi (Başkan)	: Prof. Dr. Ayşe DEMİRBOLAT	İmza: 
Jüri. Üyesi	: Prof. Dr. Halil IŞIK	İmza: 
Jüri.Üyesi	: Doç. Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU	İmza: 
Jüri.Üyesi (Danışman)	: Doç. Dr. Hacı İsmail ARSLANTAŞ	İmza: 
Jüri.Üyesi	: Yrd. Doç. Dr. E. Hakan TOYTOK	İmza: 

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir.

28.04.2017
İmza
Doç. Dr. Okkeş KESİCİ
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	IX
ABSTRACT	X
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XI
TABLolar DİZİNİ	XII
TEŞEKKÜR	XIII
GİRİŞ	1
I. PROBLEM DURUMU	1
II. AMAÇ	4
III. ÖNEM	5
IV. VARSAYIMLAR	6
V. SINIRLILIKLAR	7
VI. TANIMLAR.....	7
BİRİNCİ BÖLÜM.....	8
KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	8
1.1. ÖRGÜT	8
1.2. ÖRGÜTSEL SAĞLIK	8
1.2.1. Örgüt Sağlığının İlişkili Olduğu Kavramlar	10
1.2.1.1. Örgüt Sağlığı ve Örgüt Kültürü.....	11
1.2.1.2. Örgüt Sağlığı ve Örgüt İklimi Kavramı	11
1.2.2. Örgüt Sağlığı ve Verimlilik.....	12
1.2.3. Örgüt Sağlığı Boyutları	12
1.2.3.1. Parsons ve Örgüt Sağlığı Boyutları.....	13
1.2.3.1.1. Teknik Düzey	13

1.2.3.1.2. Yönetmel Düzey	13
1.2.3.1.3. Örgütsel Düzey.....	14
1.2.3.2. Hoy ve Feldman'a (1987) Göre Örgüt Sağlığı Boyutları	14
1.2.3.3. Miles'in Örgütsel Sağlık Boyutları	15
1.2.3.3.1. Amaç Ortaklığı (Odaklılık).....	15
1.2.3.3.2. İletişim Düzeyi (Yeterliliği).....	15
1.2.3.3.3. Uygun Güç Dağılımı	16
1.2.3.3.4. Kaynak Verimli Kullanımı.....	17
1.2.3.3.5. Örgütsel Bağlılık	17
1.2.3.3.6. Moral ve Motivasyon	18
1.2.3.3.7. Yeniliklere Açık Olma	19
1.2.3.3.8. Özerklik ve Otonomi.....	19
1.2.3.3.9. Uyumlu Örgüt Yapısı	20
1.2.3.3.10. Sorun Çözme Yeterliliği	20
1.2.3.4. Dünya Sağlık Örgütü'nün Örgüt Sağlığı Boyutları	20
1.2.3.5. Peters-Waterman'a Göre Örgüt Sağlığı Boyutları	21
1.2.3.6. Lyden ve Klingele'ye Göre Örgüt Sağlığı Boyutları	22
1.2.4. Örgüt Sağlığı Faktörleri	23
1.2.4.1. Sağlıklı Örgütler.....	23
1.2.4.2. Sağlıksız Örgütler.....	24
1.2.4.3. Sağlıklı ve Sağlıksız Örgütler Arasındaki Farklar	25
1.2.5. Sağlıklı Okul	26
1.2.6. Sağlıksız Okul	27
1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	28
1.3.1. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	30

1.3.1.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	30
1.3.1.1.1 Ahlaki Açıdan Yakınlaşma	31
1.3.1.1.2. Çıkara Dayalı Yakınlaşma	31
1.3.1.1.3. Yabancılaştırıcı Yakınlaşma	31
1.3.1.2. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	31
1.3.1.2.1. Uyum Bağlılığı.....	32
1.3.1.2.2. Özdeşleşme Bağlılığı	32
1.3.1.2.3. İçselleştirme	32
1.3.1.3. Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	33
1.3.1.4. Kanter'in Sınıflandırması.....	33
1.3.1.4.1. Devama Yönelik Bağlılık.....	34
1.3.1.4.2. Kenetlenme Bağlılığı	34
1.3.1.4.3. Kontrol Bağlılığı	35
1.3.1.5. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	35
1.3.1.6. Katz ve Khan'ın Sınıflandırması.....	36
1.3.2. Örgütsel Bağlılık Boyutları	36
1.3.2.1. Uyum.....	37
1.3.2.2. Özdeşleşme	37
1.3.2.3. İçselleştirme	37
1.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	37
1.3.3.1. Kişisel Faktörler	37
1.3.3.1.1. Yaş	38
1.3.3.1.2. Cinsiyet	38
1.3.3.1.3. Eğitim Düzeyi	39
1.3.3.1.4. Medeni Durum	39

1.3.3.1.5. Çalışma Süresi (Kıdem)	39
1.3.3.2. Örgütsel Faktörler	40
1.3.3.2.1. Yönetim Yapısı	40
1.3.3.2.2. Ücret Düzeyi	40
1.3.3.2.4. Örgüt Kültürü	40
1.3.3.2.5. Örgütsel Adalet	40
1.3.3.2.6. Örgütsel Ödüller	41
1.3.3.2.7. Takım Çalışması	41
1.3.3.2.8. Rol Belirsizliği ve Çatışma	41
1.3.3.3. Durumsal Faktörler	41
1.3.3.4. Diğer Faktörler	42
1.3.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	42
1.3.4.1. Bağlılık ve Performans	43
1.3.4.2. Bağlılık ve Devamsızlık	43
1.3.4.3. Bağlılık ve İşe Geç Kalma	43
1.3.4.4. Bağlılık ve İş Gücü Devir Oranı	44
1.3.4.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	44
1.3.4.4.2. İlmli Düzeyde Örgütsel Bağlılık	45
1.3.4.4.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık	45
1.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	46
1.4.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	46
1.4.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	46
İKİNCİ BÖLÜM	47
YÖNTEM	49
2.1. ARAŞTIRMA MODELİ	49

2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	50
2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	52
2.3.1. Örgütsel Sağlık Ölçeği	53
2.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	55
2.4. VERİLERİN ANALİZİ	56
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	58
ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	58
3.1. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SAĞLIĞA İLİŞKİN ALGI DÜZEYLERİ. 58	
3.1.1. Kişisel Değişkenlere İlişkin Bulgular	59
3.2. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN ALGI DÜZEYLERİ	70
3.2.1. Kişisel Değişkenlere İlişkin Bulgular	70
3.3. KORELASYON TESTİ BULGULARI.....	76
3.4. REGRESYON TESTİ BULGULARI.....	80
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	81
TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER	81
4.1. TARTIŞMA VE SONUÇ	81
4.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sağlık Algularına İlişkin Tartışma ve Sonuç	81
4.1.1.1. Kişisel Değişkenlere İlişkin Tartışma ve Sonuç	81
4.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algularına İlişkin Tartışma ve Sonuç	86
4.1.2.1 Kişisel Değişkenlere İlişkin Tartışma ve Sonuç	86
4.1.3. KORELASYON VE REGRESYON TESTİ BULGULARINA İLİŞKİN TARTIŞMA VE SONUÇ	89
4.2. ÖNERİLER.....	91
4.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler	91
4.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	91

KAYNAKLAR	93
EKLER.....	109
Ek-1: Kişisel Ölçeği	109
Ek-2: Okul Örgütsel Sağlık Ölçeği	110
Ek-3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği	111
Ek-4: Uygulama İzin Belgesi	112
Ek-5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzni	113
Ek-6: Örgütsel Sağlık Ölçeği İzni	114
ÖZGEÇMİŞ.....	115

ÖZET
YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL SAĞLIK VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Suriye TAN

Tez Danışmanı: Doç. Dr. H. İsmail ARSLANTAŞ

2017, 115 Sayfa

Başkan : Prof. Dr. Ayşe OTTEKİN DEMİRBOLAT
Jüri Üyesi : Prof. Dr. Halil İŞİK
Jüri Üyesi : Doç. Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU
Jüri Üyesi : Doç. Dr. H. İsmail ARSLANTAŞ
Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Eşef Hakan TOYTOK

Bu araştırmada, Elazığ il merkezinde bulunan ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma, ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. Araştırma evrenini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Elazığ il merkezi ve ilçelerinde bulunan toplam 56 ortaokulda çalışan 1813 öğretmen; örnekleme ise 18 ortaokulda görev yapan 411 öğretmen oluşturmaktadır.

Veri toplama aracı olarak, Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991) tarafından okulların örgütsel sağlığını ölçmek ve betimlemek amacıyla geliştirilen “Örgütsel Sağlık Ölçeği” (ÖSÖ) ve Balay (2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (ÖBÖ) kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde SPSS 21 paket programından yararlanılmıştır. Araştırma verilerinin normal dağılımın olduğu maddelerde öğretmenlerin cinsiyet değişkeni için *t*-testi; okul türü değişkeni için tek yönlü varyans analizi; normal dağılımın olmadığı maddelerde ise öğretmenlerin cinsiyet değişkeni için Mann Whitney U; okul türü değişkeni için de Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sağlık algısı ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordama düzeylerini belirlemek amacıyla da Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Test sonuçları $p \leq 0,05$ hata düzeylerinde yorumlanmıştır.

Örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik elde edilen sonuçlar, örgütsel sağlığın örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini ve örgütsel sağlığın örgütsel bağlılığı yüksek oranda yordadığını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, örgütsel sağlık, örgütsel bağlılık.

ABSTRACT
MASTER'S THESIS
THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN
ORGANIZATIONAL HEALTH AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
ACCORDING TO TEACHERS' PERCEPTIONS

Suriye TAN

Supervisor: Associate Professor H. İsmail ARSLANTAŞ

2017, 115 sayfa

Chair : Professor Doctor Ayşe OTTEKİN DEMİRPOLAT
Jury : Professor Doctor Halil IŞIK
Jury : Associate Professor Hasan Basri MEMDUHOĞLU
Jury : Associate Professor H. İsmail ARSLANTAŞ
Jury : Assistan Proffesor Esef Hakan TOYTOK

This study investigates the relationship between organizational health and organizational commitment according to the perceptions of teachers working in secondary schools in Elazig province.

The study is in relational screening model. The population of the study consists of 1813 teachers working in 56 secondary schools in Elazig city center in 2016-2017 academic year, and the sample consists of 411 teachers working in 18 secondary schools.

As data collection tools, "Organizational Health Scale" (OHS) developed by Hoy, Tarter and Kottkamp (1991) in order to evaluate and describe the organizational health of schools, and "Organizational Commitment Scale" (OCS) developed by Balay (2000) were used.

In order to analyze the data obtained from the study, SPSS21 package program was used. For the items that are normally distributed, T-test was used for teachers' gender variable, and one-way analysis of variance was used for school type variable; for the items that are non-normally distributed, Mann Whitney U was used for teachers' gender variable, and Kruskal Wallis H test was used for school type variable. Pearson Correlation analysis was used to determine the relationship between organizational health and organizational commitment perceptions of teachers, and Multiple Linear Regression Analysis was used to determine how effective the independent variables are in predicting the dependent variables. The test results are interpreted at $p \leq 0.05$ error levels.

The results obtained from the study reveal that organizational health affects organizational commitment positively and organizational health predicts organizational commitment.

Key Words: Organization, organizational health, organizational commitment.

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
EMEM	: Elazığ Milli Eğitim Müdürlüğü
ÖSÖ	: Örgütsel Sağlık Ölçeği
ÖBÖ	: Örgütsel Bağlılık Ölçeği
AÖ	: Akademik Önem
KB	: Kurumsal Bütünlük
ME	: Müdürün Etkisi
KD	: Kaynak Desteği
ÖB	: Öğretmen Bağlılığı
ML	: Mesleki Liderlik
UB	: Uyum Boyutu
ÖB	: Özdeşleşme Boyutu
İB	: İçselleştirme Boyutu
\bar{X}	: Aritmetik Ortalama
F	: Frekans Değeri
r	: Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı
p	: Anlamlılık Derecesi
Ss	: Standart Sapma

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2.1.	Ölçeklerin geri dönüş oranları	51
Tablo 2.2.	Örnekleme Grubundaki Öğretmenlere İlişkin Kişisel Bilgiler	52
Tablo 2.3.	Örgütsel Sağlık Ölçeğinin Puan Aralıkları.....	54
Tablo 2.4.	Örgütsel Sağlık Ölçeğinin Alt Boyutları ve Cronbach-Alfa Katsayıları.	54
Tablo 2.5.	Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Puan Aralıkları	56
Tablo 2.6.	Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutları ve Cronbach-Alfa Katsayıları.....	56
Tablo 3.1.	Öğretmenlerin Örgütsel Sağlık Algı Düzeyleri.....	58
Tablo 3.2.	Örgüt Sağlığının “Cinsiyete” Göre Karşılaştırılması	59
Tablo 3.3.	Örgüt Sağlığının “Öğrenim Durumuna” Göre Karşılaştırılması	61
Tablo 3.4.	Örgüt Sağlığının “Branş” Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	64
Tablo 3.5.	Örgüt Sağlığının “Mesleki Kıdem” Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	67
Tablo 3.6.	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algı Düzeyleri	70
Tablo 3.7.	Örgütsel Bağlılığın “Cinsiyete” Göre Karşılaştırılması	71
Tablo 3.8.	Örgütsel Bağlılığın “Öğrenim Durumu” Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	72
Tablo 3.9.	Örgütsel Bağlılığın “Branş” Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	73
Tablo 3.10.	Örgütsel Bağlılığın “Mesleki Kıdem” Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	74
Tablo 3.11.	Araştırmaya Yönelik Korelasyon Katsayıları	76
Tablo 3.12.	Örgütsel Bağlılık Genel Puanının Örgütsel Sağlık Genel Puanından Etkilenme Durumu	80

TEŞEKKÜR

Bu araştırma sürecinin her aşamasında yardımını ve rehberliğini benden esirgemeyen, eşsiz görüşleriyle beni yönlendiren saygıdeğer danışmanım Doç. Dr. H. İsmail ARSLANTAŞ'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca tezin değişik aşamalarında desteklerini benden esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Ayşe OTTEKİN DEMİRBOLAT'a, Prof. Dr. Halil IŞIK'a, Doç. Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU'na ve Yrd. Doç. Dr. Eşef Hakan TOYTOK'a ve emeği geçen tüm hocalarıma teşekkürü bir borç biliyorum.

En büyük destekçim değerli eşim Çetin TAN'a ve biricik kızlarım Elfin ve Bilge'ye,

Yanımda olmasalar da dualarıyla beni yalnız bırakmayan anne ve babama
SONSUZ TEŞEKKÜRLER...

Suriye TAN

SIİRT-2017

GİRİŞ

Giriş bölümünde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemleri, araştırmanın önemi, sayıtları, sınırlılıkları ve konuyla ilgili araştırmaları yer almaktadır. Problem durumunda literatür taraması yapılmış ve araştırmanın problemi ile ilgili kavramsal çerçeve oluşturulmuştur.

I. PROBLEM DURUMU

İnsanlar toplu olarak yaşayabilen canlılardır. İnsanlar yaşamlarını devam ettirebilmek için işbirliği yapmak zorundadırlar. Örgütler, insanların bu işbirliği zorunluluğundan dolayı oluşmuşlardır ve insanların yalnız yapamayacakları hedeflerine ulaşabilmek amacıyla oluşturulmuşlardır. Birlikte çalışmayı gerektiren hedefin meydana getirilebilmesi için insanların güçlerini ve eylemlerini toplama, bir araya getirme, koordine etme ve eşgüdümleme işlemlerini yapabilen topluluğa örgüt denir (Aydın, 2010: 11). Örgüt, görev dağılımı yapılarak bir yönetici güç ve sorumluluk hiyerarşisi içerisinde, aynı hedefi gerçekleştirebilmek amacıyla insanların bir araya gelerek güçlerinin organize olmasıdır (Schein, 1978; akt. Toprakçı, 2002: 26). Günümüzde çağdaş yaşamın da “örgütlü yaşam” olması, insanların belirli amaç, hedef, düşünce, görüş ve beklentilerini gerçekleştirebilmesi için örgütler şeklinde koordine edilmesini gerektirmektedir (Koçel, 2011: 32).

Toplumlar, kendi kültür, gelenek ve göreneklerine en iyi şekilde aktarabilecek eğitim sistemlerine sahip olmak için çalışırlar. Bu sistemler geliştirilirken toplumların sahip oldukları sosyal ve ekonomik özellikleri göz önüne alınır. Toplumların sahip oldukları değerleri gelecek nesillere iyi bir şekilde aktarabilmesinin tek yolu iyi örgütlenmiş okullar oluşturmaktır (Gürsel, 1998: 20).

Eğitim örgütlerinde, bireyler veya gruplar farklı beklentilere sahiplerdir. Örgütsel başarıyı elde edebilmek için kişilerin başarı elde etmeleri gerekir. Örgütsel başarı örgütü oluşturan bireylerin başarılarının toplamıdır. Bireylerin başarısızlıkları örgütün de başarısız olmasına neden olur (Bursalıoğlu, 1997: 17).

Eğitim örgütlerinde hem bireysel başarıyı hem de örgüt başarısını sağlayabilmenin yollarından biri de örgüt sağlığını arttırmaktır. Örgütlerde değişim girişimlerinin başarılı olabilmesinin yolu kurumun örgütsel sağlığını belirlemektir. Örgütlerin uzun dönem etkili olabilmeleri için örgütsel sağlık vazgeçilmez bir şarttır

(Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991: 128). Miles, ilk defa 1969 yılında örgüt sağlığı kavramını, okulların örgüt sağlığı analizi için bir model olarak ileri sürülmüş ve örgüt sağlığı teorisi olarak ölçülmeye çalışılmıştır. Miles (1969: 376) sağlıklı bir örgütü şöyle tanımlamaktadır: *“Sağlıklı örgüt, çevresinde yaşamını idame ettirirken uzun sürede gelişme ve yenileşme yeteneklerini geliştiren bir örgüttür.”* Genel olarak örgüt sağlığı, işyerinin doğası, örgüt iklimi, örgüt kültürü, örgütsel etkililik, örgüt içi iletişim, iş stresi, örgütsel bağlılık, çalışanların iş tatmini ve örgüt kimliği gibi birçok kavramla ilişkilidir Hoy, Tarter ve Bliss (1990). Örgüt sağlığını etkililik ve etkinliğin bütünü olarak araştırmışlardır.

Akbaba (2001) örgüt sağlığının her geçen gün önemi artan bir kavram olduğunu dile getirmektedir. Günümüzde bilgi sürekli değişmektedir ve her geçen gün toplum kendini yenilemektedir. Değişimin bu kadar hızlı yaşandığı çağımızda geleceğimize şekil veren okulların bu değişimin dışında kalması kabul edilemez. Okulların gelişen ve değişen dünyaya karşı kendilerini güncellemeleri sağlıklı örgütler sayesinde mümkün olur. Sağlıklı örgütler hedeflerini gerçekleştirme yolunda ilerlerken dış etkileri de iyi bir şekilde yönetirler (Akbaba, 2001: 28).

Sağlıklı örgütlerde, tüm sistemler birbirleriyle uyum içerisinde çalışır ve alt sistemler arasındaki anlaşmazlıklar en alt düzeydedir. Tüm unsurlarının birbirleriyle etkileşim halinde bulunduğu, uyum ve düzen içerisinde hareket ettiği ve sağlıklı bir iletişim kurdukları örgütler sağlıklı örgütlerdir. Sağlıklı örgütlerde örgütün tüm üyeleri kurumlarına bağlıdır. Kurumları olumsuzluklarla karşılaştırsa bile kurumlarına güvenirlir. Altun (2001)’a göre okullarda örgüt sağlığının belirlenmesi öncelikle üst yönetimin daha sonra ise örgütü oluşturan tüm kişilerin görevidir (Akbaba, 2001: 34).

Örgütsel bağlılık, üyelerin görevlerine göre sorumluluklarını yerine getirme, işe katılma, örgütlerinin hedef ve amaçlarına inanma, örgütlerine sadakat gösterme, kurumlarını sahiplenme düzeyleri olarak ifade edilebilir. Örgütün üyelerinin örgütlerinde uzun süre kalıp hizmet etmeleri örgütün ömrünün uzun olmasındaki en büyük etkidir. Örgüt üyelerinin örgütlerine bağlılığı yükseldikçe örgütün gücü de aynı oranda artar (Çetin, 2004: 90).

Eğitim kurumları açısından örgüt sağlığı; öğretmenlerin ve diğer unsurların okul içerisindeki sosyal ilişkileri ve iletişim düzeylerinin bir göstergesidir. Okullarda örgüt

sağlığı okulun sağlıklı veya sağlıksız bir kurum olmasına neden olan sebeplerin belirlenmesi açısından önemli bir özelliktir.

İnsanlara, toplumlara ve devletlere şekil veren kurumlar olan okullar da bir örgüttür. Okulların amacı sorgulayabilen, kendini güncelleyebilen, araştıran, sosyal ilişkiler kurabilen, irade sahibi ve kendini gerçekleştirmiş bireyler yetiştirmektir (Balay, 2014). Okulların bu amaçlarını gerçekleştirebilmelerindeki en büyük sorumluluk öğretmenlerin üzerine düşmektedir. Bu da öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılıklarıyla yakından ilgilidir. Öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının yükseltilmesi örgütlerine olan bağlılıklarını da arttırır. Okul ortamının düzenlenmesi, örgüt kültürünün oluşturulması, olumlu örgüt iklimi, sosyal faaliyetler düzenlenmesi öğretmenlerin iş doyumlarını arttırır. Dolayısıyla örgüt sağlığı algıları artan öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılıkları da artar. Bu durum okulların amaçlarını gerçekleştirebilmelerinde hayati önem taşımaktadır.

Bir ülkenin varlığını geleceğe taşıyabilmesinin yolu iyi bir eğitim sisteminden geçmektedir. Eğitim tüm toplumların en önemli ihtiyaçlarından birini oluşturur. Toplumlarda eğitim verilen kurumlar okullardır. Okul birey üzerinde çalışarak bireyin hayatında, fikirlerinde, değerlerinde ve amaçlarında değişiklik meydana getiren bir güç olarak diğer eğitim kurumlarından ayrılır (Danış, 2009: 1).

Devletler ve toplumlar için hayati önem taşıyan eğitim kurumları olan okulların 3 temel ayağından birini öğretmenler oluşturmaktadır. Okulların istenilen düzeyde verimli olabilmesi için, okulu oluşturan üyelerin, görevlerini aksatmadan ve istekli bir şekilde yapmaları gerekmektedir (Erdaş, 2009: 5). Üyelerin görevlerini yapma şekilleri kurumlarının örgütsel sağlığına ve bireylerin örgütlerine olan bağlılıklarına göre değişiklik göstermektedir. Bireylerin örgüt sağlığı algılarının yüksek olması örgütlerine olan bağlılıklarını arttırır ve örgütsel bağlılıkları yükseldikçe de okullarda istenilen başarı seviyesine ulaşılabilir. Çünkü üyelerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olması, herhangi bir denetim mekanizması gerektirmez. Bireylerin örgütsel bağlılıkları yüksek olduğu için görevlerini en iyi seviyede yerine getirirler, kurumlarından ayrılmak istemeyecekler ve örgütlerinin amaçlarına ulaşmasında etkili bir rol oynayacaklardır (Erdaş, 2009: 4). Ayrıca örgütsel sağlığı ve örgütsel bağlılığı yüksek olan okullarda, öğrencilerde disiplin sorunları azalır ve öğrencilerin akademik başarılarında bir artış

meydana gelir. Nitekim Aydın (2012)'in çalışmasında okullarda verilen eğitimin çocuğun hem akademik başarıları üzerinde hem de sosyal ve duygusal yönleri üzerinde etkili olduğu ve onların psiko-sosyal yönden yetişmiş bireyler olarak yetişmesini sağladığı belirtilmektedir (Aydın, 2012: 13).

İnsanları işleyerek geleceğe şekil veren örgütler olan okullarda istenilen hedefe ulaşabilmenin en önemli yollarından birisi okullardaki örgütsel sağlığı artırarak öğretmenlerin örgüt bağlılıklarının düzeyini yükseltmektir. Sağlıklı bir okulda öğretmenlerin görevlerini istekle yapmaları, okulu yaşamlarının önemli bir parçası olarak görmeleri ve böylece okula karşı içten bağlılık göstermeleri beklenir.

Bu araştırma, okullarda mevcut olan örgütsel sağlığın öğretmenlerin okula olan bağlılıkları üzerinde etkili olup olmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Okula bağlılıkları azalan öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinde pasif oldukları, okulun misyon ve vizyonuna göre hareket etmedikleri ve azalan iş doyumunu ve sadakatlerinin azalarak eğitim-öğretim üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkardığı bilinmektedir. Bu durumun da öğretmenlerin yönetim ve öğrenci ile olan iletişimini ve de öğrencilerin akademik başarılarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ortaokullarda öğrencilerin TEOG sınavına hazırlanmaları zaten öğrencilerin üzerinde bir stres oluşturacağından, öğrencilerin üzerindeki bu stresi azaltabilen ve başarılarını kat kat artırabilen öğretmenlere ihtiyacın çok olması ise öğretmen faktörünü önemli bir hale getirmektedir. Bu bağlamda ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okula olan bağlılıkları sorunsalının örgütsel sağlık çerçevesinde detaylı şekilde araştırılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Bu çalışmada eğitim örgütleri olan okullardaki örgütsel sağlık ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki incelenecektir.

II. AMAÇ

Bu çalışmanın temel amacı, Elazığ il merkezinde bulunan ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sağlık algıları ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin algıları nasıldır?
2. Öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin algıları arasında;
 - a. Cinsiyet
 - b. Yaş
 - c. Öğrenim durumu
 - d. Mesleki kıdem
 - e. Branş değişkenleri bakımından anlamlı farklılık var mıdır?
3. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları nasıldır?
4. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında;
 - a. Cinsiyet
 - b. Yaş
 - c. Öğrenim durumu
 - d. Mesleki kıdem
 - e. Branş değişkenleri bakımından anlamlı farklılık var mıdır?
5. Öğretmenlerin, örgütsel sağlık algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki düzeyi nedir?
6. Öğretmenlerin örgütsel sağlık algıları, onların örgüte ilişkin bağlılıklarını ne ölçüde yordamaktadır?

III. ÖNEM

Bu araştırma, örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık çalışmalarına dayalı olarak, ortaokullardaki öğretmenlerin örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi saptama noktasında önem taşımaktadır.

Örgütsel sağlık kavramı bir bireyin genel sağlık kavramı gibi düşünülebilir. Sağlıklı bir insanın organlarının birbirleriyle uyum içerisinde çatışmadan çalışması prensibi, sağlıklı örgütler için de geçerlidir. Örgütlerin sağlıklı olması durumu, bir canlının sağlıklı olması durumu gibidir, yani bütün organların görevlerini yerine

getirirken düzenli bir şekilde çalışmasını, büyüme ve gelişmesini yerine getirmesini ifade etmektedir.

Okullardaki niteliğin artırılması “örgüt sağlığının” artırılması ile mümkün olabilir. Sağlıklı okul kendi içerisinde bir bütünlük taşımasının yanı sıra çevresi ile de iyi ilişkiler içerisinde olan, çevresi tarafından kabul görür ve desteklenir. Örgütlerin ömürlerinin uzun olması için gerekli ve yeterli şart örgüt sağlığının yüksek olmasıdır (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991: 128).

Örgütlerin amaçlarına aktif bir şekilde ulaşabilmeleri için, örgütlerdeki çalışanların örgütlerinin amaçlarını kabullenmelerine, arzu ve istekle bu amaçları gerçekleştirebilmesine ve de özverili bir şekilde çalışmalarına bağlıdır. Örgütün amaçlarına bağlılık, örgütün sağlık durumuyla ilgilidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların hedeflere ulaşmada daha istekli ve gayretli olmaları beklenir. Okullarda da durum aynıdır. Öğretmenlerin sağlıklı bir okulda görev yapmaları, onların okullarına olan bağlılıklarının güçlü olmasını sağlayabilir.

Örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık boyutlarını belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmanın sonuçları, eğitim yönetimi ve denetimi alanında kurumların ve yöneticilerin, örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık durumlarını tespit etmeleri açısından önem arz etmektedir. Araştırmanın, örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyecek araştırmalara öncülük edeceği, araştırmacılara güdü oluşturacağı ve okulların performanslarını sağlıklı bir şekilde yükseltmesinde ve personelin örgütsel bağlılığını arttırmada okul yöneticilerine, öğretmenlere ve tüm paydaşlara rehber olacağı umulmaktadır.

IV. VARSAYIMLAR

Araştırmanın amacı ve önemi göz önüne alınarak 4 varsayım oluşturulmuştur;

1. Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sağlık, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, okulda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre belirlenebilir.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yansıttıkları düşünceler, onların gerçek algılarını oluşturmaktadır.
3. Öğretmenlerin örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı/manidar bir ilişki vardır.

4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin alguları, örgütsel bağlılığın anlamlı/manidar bir yordayıcısıdır.

V. SINIRLILIKLAR

Araştırmaya ilişkin sınırlılıkları şu şekilde sıralamak mümkündür;

1. Araştırma 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Elazığ il merkezinde bulunan ortaokullarla sınırlıdır.
2. Araştırma Örgütsel Sağlık ve Örgütsel Bağlılık ölçekleri ile sınırlıdır.
3. Öğretmen görüşleri ile sınırlıdır.

VI. TANIMLAR

Örgüt: Ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere en az iki kişinin bir araya gelerek oluşturduğu işbirliğine dayalı yapılardır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 120).

Örgütsel Bağlılık: Bireyin, kurumunda sorumlu olduğu işleri yapması, kurumuna sadakati ve üyesi olduğu örgütün amaçlarına ve değerlerine inancı gibi örgütlerine olan psikolojik bağlılıklarını ifade eder (Çetin, 2004: 52).

Örgütsel Sağlık: Örgütün sadece bulunduğu ortamda yaşamını sürdürmekle kalmayıp, uzun dönemde devamlı gelişip, mücadele ve yaşama yeteneklerini geliştirmesidir (Tutar, 2010: 183).

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü bir örgüt içinde paylaşılan değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir. Örgüt kültürü örgütte ortaklaşa meydana gelen kabullenilen değerler sisteminin bütünüdür (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004: 21).

Örgüt İklimi: Örgütlerin, bireysel ve çevresel özellikleriyle örgütlerdeki insan davranış ve ilişkilerinin oluşturduğu ortam olarak ifade edilen örgüt iklimi, örgütü oluşturan kişilerin amaçlarını gerçekleştirmek için yaptıkları çalışmalarda örgüte has ortak davranışlarla oluşturulmuş örgüt kültürüyle, uyumlu bir ortam oluşturmalarıdır (Güney, 2004: 185).

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kuramsal çerçeve kapsamında örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık kavramı üzerinde durulmaktadır.

1.1. ÖRGÜT

Örgütler insanların güçlerini birleştirerek ortak bir amaç için senkronize olmuş bir şekilde çalışması amacıyla kurulmuşlardır. Örgüt kavramı; birden fazla insanın bir araya gelerek ortak bir hedef için, güçlerini, kaynaklarını ve çabalarını senkronize bir şekilde belli kurallar ve sınırlar çerçevesinde kullanmasıdır (Karcıoğlu ve Timuroğlu, 2004: 319).

Örgütleri oluşturan en küçük yapı insanlardır, örgütlerinin temel ilkeleri de örgüt üyeleri arasındaki iş bölümleridir. Örgütlerin sağlıklı işleyebilmeleri ve amaçlarına ulaşabilmeleri için örgüt üyelerinin birbirleriyle uyumlu çalışması ve etkili iletişim kurmaları gerekmektedir. Bu ögenin oluşturulabilmesinde örgüt sağlığının önemli rolü bulunmaktadır. Örgütleri diğer topluluklardan ayıran en önemli özellik belli bir amacı gerçekleştirmek üzere, belli kurallar çerçevesinde bir araya gelmesidir. Yani ortak bir hedefe ulaşabilmek için üyelerin birlikte hareket etmek üzere kurdukları birlikteliktir (Malinowski, 1990: 41).

Örgütlerin oluşturulabilmesi için kalabalık insan topluluklarına ihtiyaç yoktur. En az iki kişi olmak koşuluyla ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere belli kurallar ve düzen çerçevesinde kurulan birliktelikler örgütü oluşturmaktadır. Schein (1976)'a göre üyelerin karşılıklı yardımlaşması örgütlerin oluşmasındaki temel amacı oluşturmaktadır. Bunların yanı sıra üyelerin ortak hedef belirlemeleri, uyumlu çalışmalarını ve iş bölümleri oluşturmaları da örgütün oluşturulması için bir ihtiyaç niteliği taşımaktadır (Schein, 1976: 10).

1.2. ÖRGÜTSEL SAĞLIK

Örgüt sağlığı kavramı 1950'li yıllarda ilk kez Argyris tarafından kullanılmış olsa da kavramı sistemli olarak ilk kez inceleyen Miles'tır. "Örgütün sadece bulunduğu ortamda yaşamını sürdürmekle kalmayıp, uzun dönemde devamlı gelişip, mücadele ve yaşama yeteneklerini geliştirmesidir" (Tutar, 2010: 183). Sadece bulunduğu çevre ile

olumlu ilişkiler kurabilmek sağlıklı örgütler için yeterli olmaz. Ayrıca örgütlerin sağlıklı olabilmeleri için kendilerini sürekli geliştirmeleri ve güncellemeleri gerekmektedir.

İnsan sağlığı ile örgüt sağlığı arasındaki bazı benzerliklerden bahsedilmektedir. Buna göre “vücut; örgüt yapısı, düzen, güç kullanımı, iletişim ve iş bölümüdür. Akıl; inançlar, hedefler ve politikalarıdır. Ruh; örgütün var olma sebebi ve misyonudur. Bu benzerlikten yola çıkarak örgütlerin de sağlığının var olabileceği söylenebilir” (Zorel, 2009: 3).

Sağlıklı örgütlerde örgütün hedefleriyle bireylerin hedefleri ortak olduğu için sonuçta hem birey hem de örgüt amaçlarını gerçekleştirmiş olur. Bu sebepten dolayı örgütteki bireyler birbirleriyle uyum içerisinde senkronize olmuş bir biçimde hareket ederler. Sağlıklı örgütlerin temel amacı hedeflerini gerçekleştirmektir. Bunun dışındaki amaçları örgütün kendini güncellemesini sağlamak, örgütsel öğrenmeyi sağlayarak üyelerin sürekli öğrenmesini teşvik etmektir. Tekin (2005)’e göre sağlıklı örgütlerin iyi bir yönetime sahip olması, örgüt içerisinde bir bütünlük, çevresiyle uyum göstermesi, kendini güncelleyerek çağın gerektirdiği ve ihtiyaç duyduğu ürünler üretebilmesi, belli bir kimliğe sahip olması ve sürekli büyüyüp gelişmesi özelliklerini taşıması gerekmektedir (Tekin, 2005: 7).

Bir okulun örgütsel sağlığı, örgütü oluşturan üyelerin birbirleriyle olan sosyal ilişkileri ile gözlenebilir. Bir okuldaki tüm unsurların yani öğretmen-öğretmen, idare-öğretmen ve diğer çalışanların birbirleriyle karşılıklı ve etkili bir iletişim kurabilmelerinin altında okul için yapılan fedakarlıklar yatmaktadır. Yani öğretmenlerin okul ve dersleri için materyal bulmaları, kaynak aramaları, idarenin okulu geliştirmeye yönelik gayretleri ve okulun paydaşlarıyla uyumlu ilişkisi sağlıklı bir örgütün oluşturulmasını sağlayacaktır (Korkmaz, 2011: 120). Örgüt sağlığı bir okulun tüm paydaşlarıyla bir uyum içerisinde çalışmasını sağlayan bir unsurdur. Okulun örgütsel sağlığının yüksek olabilmesi için çevre desteğine ihtiyacı vardır. Örgütsel sağlığı yüksek olan okullar çevreleriyle iyi ilişkiler kurarak başarıyı yakalarlar. Örgütsel sağlığı yüksek olan okullarda kurum başarısı örgütü oluşturan tüm üyelerin başarısı olarak tüm bireylere aşılır. Okul örgütsel sağlığının iç paydaşlar ve dış paydaşlar olmak üzere iki ayağı vardır. Bunlardan ilki ve en önemlisi iç paydaşları oluşturan öğretmen, öğrenci ve idare boyutudur. Okul iç paydaşların oluşturduğu sosyal bir sistemdir. Bu sosyal

sistemin örgütsel sağlığı, kendini oluşturan üyeler arasında kurulan sosyal etkileşimi yansıtmalıdır (Cheng, 1987: 6; Akt., Korkmaz, 2007: 67).

İç paydaşları arasında uyumu sağlayan okullar, sağlıklı okul özelliğini devam ettirebilmesi için dış paydaşlarına olan sorumluluklarını da etkili bir şekilde yerine getirebilmelidir. Parsons (1967)'a göre sağlıklı okullarda idari, teknik ve diğer unsurlar bir uyum içerisinde dirler. Okul temel hedefine ulaşabilmek için temel ihtiyaçlarını karşılar ve tüm gücüyle hedefe doğru ilerler. Sağlıklı okullarda iç ve dış paydaşlar yapıcı ve işbirlikçi bir şekilde çalışırlar.

1.2.1. Örgüt Sağlığının İlişkili Olduğu Kavramlar

Örgütsel sağlık; örgütsel iletişim, örgüt üyelerinin iş tatmini, bireylerin motivasyonu, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü, örgüt iklimi ve iş güvenliği gibi kavramlardan etkilenir. Alanyazına bakıldığında araştırmacıların örgüt sağlığı kavramını göz ardı ettikleri, çalışmaların genellikle örgüt sağlığının etkilendiği kavramlar üzerine yapıldığı görülmektedir. Örgüt sağlığı etkilendiği tüm kavramları kapsayan daha kapsamlı bir kavram olması nedeniyle araştırmacıların bu konu üzerinde daha fazla durarak gerekli önemi vermesi gerekmektedir (Polatçı, Ardıç ve Kaya, 2008: 146-147).

Örgüt sağlığının amacı verimliliği arttırmak ve değişime ayak uydurmak için bir yol haritası oluşturmaktır. Bu nedenden dolayı örgüt sağlığı verimlilik, kalite ve kârlılık gibi kavramlarla da ilişkilidir. Örgüt sağlığı örgütün güçlü ve zayıf olduğu yönleri, fırsatları ve tehditleri belirlemeyi de sağlamaktadır. Böylece örgütün güçlü yönlerini daha da geliştirme, zayıf yönlerini iyileştirme olanağı sağlarken fırsatları değerlendirme ve tehditlerle mücadele edebilmeyi de sağlayabilmektedir (Köseoğlu ve Karayormuk, 2009: 178). Alinyazında yer alan diğer çalışmalara göre örgüt sağlığının liderlik, etkililik ve performans kavramları ile de ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Ünlü, 2011: 24).

1.2.1.1. Örgüt Sağlığı ve Örgüt Kültürü

Kültür; bir toplumun varoluş sürecinde ortaya çıkan maddi ve manevi değerlerin tamamıdır. Örgütler de küçük topluluklar olduğu için kendi içlerinde oluşturdukları değerler, inançlar ve alışkanlıklar örgüt kültürünü oluşturmaktadır. Örgüt kültürü kurumun amacından, misyonundan ve hedeflerine ulaşmak için gerekli olan ihtiyaçlarından oluşur. Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin tamamının ortaklaşa geliştirip kabul ettiği değerlerin toplamıdır (Bakan, Büyükbeşe, Bedestenci, 2004: 21).

Örgüt kültürü yazılı olan kurallar dışında kurumun kendi işleyişine göre oluşturdukları kurallar bütünüdür. Kurum içerisindeki işbirliği, ortak değerler, üyelerin birbirlerine olan yaklaşımları, karşılıklı fikir alışverişleri, ortak inançları örgüt kültürünü oluşturan yapılardır.

1.2.1.2. Örgüt Sağlığı ve Örgüt İklimi Kavramı

“Örgüt iklimi kavramı 1950’li yılların sonlarına doğru işyerleri ile çalışanları kapsayan ve sosyal bilimciler tarafından ortaya atılan bir kavramdır” (Akbaba, 2001: 10). Örgüt iklimi kurumun kişiliğini ifade etmektedir. İnsanların karakterleri ve huyları olduğu gibi örgütlerin de kendilerine özgü karakterleri ve huyları vardır. Örgüt içerisindeki çatışmalar, tartışmalar, sevinçler, mutluluklar, problemler, olumlu ve olumsuz olayların yaşanma şekilleri örgüt iklimini oluşturmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006: 296). Örgüt iklimi, örgütü oluşturan bireyleri etkilediği için örgütsel sağlığı da etkilemektedir. Örneğin olumlu bir örgüt iklimine sahip kurumlarda üyeler mutlu, başarı için güdülenmiş bir şekilde, örgütün hedeflerine ulaşabilmek için birbirleriyle uyum içerisinde çalışırlar. Bu durum aynı zamanda kurumun örgütsel sağlığını arttırdığı için örgütsel sağlık ile örgüt iklimi arasında pozitif yönde bir ilişki olacağını göstermektedir.

Örgüt iklimi fiziksel çevreye, işyerinin fiziki düzenine, kullanılan makine ve teknik malzemelere, çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerine, kurumda alınan kararlarda görüşlerinin alınmasına ve maddi imkânlarla bağlıdır. Örgüt iklimi çalışanların beklentilerini, davranışlarını ve çalışma eforlarını etkilediği için örgüt sağlığı ile ilişkilidir. Çalışılan ortamın kalitesi, çalışanların iş ortamlarını algılama durumları, çalışanların huzur ve mutluluğu, çalışanların performansını etkilemektedir. İyi bir örgüt iklimine sahip kurumlarda çalışanlar arasında işbirliği yapılır ve etkileşimli bir süreç sonucunda iş ortaya çıkar. Örgüt sağlığı iş güvenliğini de artırır (Emhan,

2005: 41). Örgüt iklimi, kaliteyi, çalışanların iş tatminini ve verimliliği de etkilemektedir.

1.2.2. Örgüt Sağlığı ve Verimlilik

Verimlilik üretilen mal veya hizmet ile bu üretim sürecinde kullanılan girdilerin oranlarıdır (Gökdemir, 2011: 12). Verimlilik toplumların gelişmişlik düzeyinin ve refah seviyesinin belirlenmesinde kullanılan bir göstergedir. Duran (1993)'a göre verimlilik, üretim ve tüketim faaliyetlerini pozitif yönde etkileyen hal ve hareketler, toplumun gelişmişlik düzeyinin belirlenmesinde önemli bir kriterdir (Duran, 1993:1). Kısacası verimlilik, bir üretim sürecinde aynı ürün kalitesini elde edebileceğimiz maliyeti farklı iki değişkenden maliyeti düşük olanın kullanılmasıdır (Eren, 2008: 220).

Çalışanların bu konuda teşvik edilmesi ve örgütlerinin amaçlarına inanmaları sağlanarak örgütsel verimlilik arttırılabilir. Bu da ancak örgüt sağlığının arttırılması ile mümkün olabilmektedir. Örgütsel sağlık ne kadar artarsa çalışanlar kurumlarının amaçlarını o kadar çok benimser ve kurumlarına katkı sağlamak için daha çok çalışırlar (Yüksel, 2002: 16).

Çalışanların kendilerini kuruma ait hissetmeleri, kurumlardaki sorumluluklarının artması, kurumla ilgili yapılan düzenlemelerde fikirlerinin alınması, olumlu iletişim kurulması ve özgür çalışma imkanı sağlanması örgütsel verimliliği arttıran unsurlar iken çalışanların mesleki bilgilerinin eksik olması, baskıcı çalışma ortamları, iletişim kapanıklığı gibi etkenler de örgütsel verimliliği azaltan unsurlara örnek gösterilebilir (Mortaş, 2008: 100).

Kısacası örgütsel sağlık arttıkça örgütsel verimliliğin de artacağı düşünülmektedir. Örgütsel sağlık arttıkça kaynakların verimli kullanılması söz konusu olacaktır (Ünlü, 2011: 21). Bu nedenden dolayı örgüt sağlığı ile verimlilik arasında pozitif yönde bir ilişki olabileceği düşünülebilir.

1.2.3. Örgüt Sağlığı Boyutları

Örgüt sağlığı üzerine birçok araştırma yapılmış olup örgüt sağlığını ölçmek için başlıca boyutlar geliştirilmiştir. Araştırmacılar geliştirdikleri örgütsel sağlık boyutlarını uygulamak için eğitim kurumlarını kullanmışlardır.

Hoy ve Feldman da örgütsel sağlığı okullara uyarlayarak sağlıklı okullar ve sağlıksız okullar olmak üzere okulları ikiye ayırmışlardır (Kurum, 2013: 18). Örgütsel sağlık boyutları incelendiğinde daha çok yurt dışında Parsons, Miles, Hoy ve Feldman, Peters-Waterman, Lyden ve Klingele ve WHO, yurt içinde de Sadegül Akbaba'nın (1997) sınıflandırmalarının kabul gördüğü söylenebilir (Yıldız, 2014: 39). Örgüt sağlığı boyutlarına şu şekilde değinilebilir:

1.2.3.1. Parsons ve Örgüt Sağlığı

Parsons, Bales, & Shils (1953)'e göre tüm örgütlerin ve dolayısıyla okulların yeterli kaynağa ulaşma ve üyelerine temin etme, hedeflerine ulaşma, üyeleri arasında dayanışmayı sağlama ve kurum değerlerini koruma ve uygulama sorunlarını çözmeleri gerekmektedir. Okullar örgütsel sağlığını arttırmak için öncelikle kaynak ihtiyaçlarını ve örgüt içerisindeki olumlu çalışma ortamını kurmak zorundadırlar. Daha sonra hedeflerine ulaşma yolunda ilerlerken çevreleriyle iyi bir şekilde mücadele etmelidirler. Kurumlar hedeflerini gerçekleştirme yolunda ilerlerken hem üyeleri arasındaki birlik ve beraberliği sağlamalı hem de onları kurumun bir parçası haline getirmelidir. Kurumların var olan problemleri çözebilmeleri için şu sorumlulukları vardır (Hoy ve Feldman, 1987: 3; Parsons, 1958'den akt. Tarter, Hoy ve Kottkamp, 1990: 237; Hoy ve Woolfolk, 1993: 358):

1.2.3.1.1. Teknik Düzey

Ürün ya da hizmet üretme sürecini ifade eder. Okulların var oluş sebebi öğrencilerin eğitilmesidir. Okullardaki teknik işlev ise eğitim-öğretim sürecidir. Öğretmenler, öğrencilerin öğrenmelerinden sorumludurlar. Öğretmenler ve okul idaresi öğrencilerin öğrenmelerini olumsuz etkileyen problemleri çözerek ortamdan uzaklaştırmaları gerekir.

1.2.3.1.2. Yönetsel Düzey

Denetim ve organize mekanizmalarıdır. Okullarda müdür, organize memurudur. Müdürler öğretmenler arasında işbirliğini sağlamalı, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırmalı, motivasyonunu sağlamalı ve kurumlarına güvenmelerini sağlamalıdır. Müdürler öğretmenlerin motivasyonunu sağlarken aynı zamanda kurumlarının eksikliklerini gidermek için dış paydaşlarla da olumlu ilişkiler kurabilmelidir.

1.2.3.1.3. Örgütsel Düzey

Okul sadece öğretmen ve öğrencilerden oluşmaz. Eğitimin üç temel ayağından birini de dış paydaşlar oluşturur. Bu nedenle okullar toplum tarafından desteklenmeye ihtiyaç duyarlar.

Sağlıklı okullar, teknik, yönetsel ve örgütsel açıdan uyum içerisinde olan hem materyal açısından hem de iletişim açısından ihtiyaçlarını karşılayabilen okullar olarak tanımlanır (Hoy ve Feldman, 1987: 31).

1.2.3.2. Hoy ve Feldman'a (1987) Göre Örgüt Sağlığı Boyutları

Parsons (1967)'a göre ortak bir amaç doğrultusunda hareket eden örgütlerin, örgütsel, idari ve teknik sorumlulukları bulunmaktadır. Parsons'un oluşturduğu bu yapı, Hoy ve arkadaşlarına okul örgüt sağlığını ölçebilmeleri için bir çerçeve oluşturmaktadır (Hoy ve Miskel, 1996: 151).

Hoy ve Feldman, bu kuralı esas alarak okullar ve diğer eğitim kurumları üzerinde araştırmalar yapmışlardır. Yapmış oldukları araştırmalar sonucunda örgüt sağlığını aşağıdaki yedi boyutu oluşturarak incelemişlerdir (Yıldırım, 2006: 23):

Örgütsel Bütünlük (Organizational Integrity): Örgütün çevresiyle etkili ilişkiler kurarak, çevreden gelen olumsuzluklarla başa çıkabilmesidir.

Yöneticinin Etkisi (Principal Influence): Örgüt idarecisinin, kurumlarına kaynak bulabilmesi ve sorunlarının çözülebilmesi için üstleriyle iletişime geçebilme kabiliyetidir.

Saygı (Consideration): Örgüt idarecisinin, örgüt üyelerine karşı saygılı davranması ve üyelerin birbirleri arasında uyumlu ve huzurlu çalışması için gerekli ortamları kurmasıdır.

Çalışma Düzeni (Initiation Structure): Örgüt yöneticisinin amacı görevlerin iyi yapılması ve başarı elde edilmesi olmalıdır. Bunu sağlayabilmek amacıyla örgüt çalışanlarından beklentilerini açık bir biçimde ifade etmesidir.

Kaynak Desteği (Resource Support): Örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmek amacıyla ihtiyaç duyduğu araç-gereç, materyal ve insan kaynaklarının temin edilebilmesidir.

Moral Boyutu: Çalışanların huzur ve refahının sağlanmasıdır. Bir diğer deyişle çalışanların çalışma enerjileri olarak tanımlanabilir. Bunun için kurum yöneticileri çalışanların moral ve motivasyonunu yükseltecek çalışmalar yapmalı ve örgüt üyeleri arasında etkili iletişim kurulmasını sağlamalıdır.

İşin Önemi (Academic Emphasis): Yöneticilerin verimlilik ve başarıya endeksli hedefler oluşturur, üyeler de hedefleri gerçekleştirmek için yöneticilere inanır ve çalışmalarlarıyla destek olurlar.

1.2.3.3. Miles'in Örgütsel Sağlık Boyutları

Miles, örgüt sağlığı modelini okullar için geliştirmiştir. Ancak bu model diğer kurumlar için de geçerli bir model olma özelliğini taşımaktadır. Miles'in örgüt sağlığı modeli performansa dayalıdır. Bu sebepten dolayı Miles'in örgütsel sağlık kavramının ayaklarını verimlilik, kalite ve kârlılık oluşturur. Bu model toplam 10 boyuttan oluşmaktadır (Özdemir, 2006: 15-16).

1.2.3.3.1. Amaç Ortaklığı (Odaklılık)

Amaç veya hedef süreç sonucunda elde edilmek istenen üründür (Koçel, 2001: 54). Örgüt, üyeleriyle birlikte hangi hedeflerini nasıl bir süreçte gerçekleştireceğini belirlemelidir. Bu hedeflere ulaşabilmek için üyelerin hedefi açık ve net bir biçimde bilmeleri gerekmektedir. Hedefin ortak bir hedef olarak benimsenebilmesi için üyeler hedefe inanmalı ve bu hedefi kendi amaçlarıyla bütünleştirmelidir. Bunu da ancak kurum yöneticileri sağlayabilir. Kurum yönetimi ile çalışanlarının bir araya gelip doğru iletişim kurarak ortak bir hedefe doğru hareket etmeleriyle birlik ve beraberlik kurulabilir (Uludağ, 2010: 98). Örgütsel sağlığı yüksek olan kurumlarda hedefler açık ve net bir biçimde, çalışanlarla beraber, süreç sonucunda ulaşılabilir gerçeklerden oluşturulmuştur.

1.2.3.3.2. İletişim Düzeyi (Yeterliliği)

Örgütsel sağlığı arttırabilmenin en önemli yollarından biri de iletişimdir. İletişim örgütlerde meydana gelen anlaşmazlıkların, karmaşaların ve problemlerin çözümünde en etkili unsurdur. Yine etkili bir iletişimle kurum idaresi yönetim fonksiyonunu en etkili bir biçimde yerine getirebilmektedir.

İletişim, örgütlerin hedef ve amaç birliğini sağlamak amacıyla karşılıklı duygu, düşünce ve bilgi paylaşılması süreci olarak tanımlanabilir (Oruç, 2010: 11).

İletişim ile örgüt amaçları ile çalışanların bireysel amaçları bütünleştirilebilir. İletişim ile çalışanlar ve yönetim arasında bağ kurularak çalışanların kurumlarına olan güvenleri arttırılabilir. İletişimin en önemli görevi yönetim ile çalışanlar arasındaki bağı kurmaktır. Sağlıklı örgütlerde kurulan iletişimle çalışanların ve idarenin birbirleriyle samimi ve sıcak ilişkiler geliştirmelerini sağlar. Kurumda olumlu bir iletişim ortamının olmaması belirsizliğin oluşmasına, söylenti ve dedikoduların kurum bütünlüğünü bozmasına neden olması kaçınılmaz olur. Bu durum çalışanların gelecekleri hakkında kaygı duymasına ve korku oluşmasına neden olur. Bu da örgütsel sağlığı düşürücü bir etki yaratır (Haktanıyan, 2012: 90).

Örgütsel sağlığı yüksek olan kurumlarda yatay ve dikey ilişkilerin geliştiği, yanlış anlama ve dedikoduların olmadığı bir iletişim sistemi vardır. Böylece anlaşmazlıklar ve problemler kısa sürede fark edilerek çözüme kavuşturulur. Böylece örgüt verimliliği arttırılmış olur.

1.2.3.3.3. Uygun Güç Dağılımı

Karar alma yetkisinin bir makamdan veya kişiden başka bir makama veya kişiye aktarılmasına yetki devri denir. Yetki devri, kanunlar çerçevesinde üstün bir kısım işlemlerini yapma yetkisini ast makamına devretmesidir. Yetki devrinin amacı çok büyük olan kamu yönetimini kolaylaştırmak, büyük birimlerin yönetilmesini kolaylaştırmak amacıyla bölümlere ayırarak küçültmek ve yönetimin daha etkin, verimli ve bağımsız olmasını sağlamaktır (Yalçın, 2011: 58).

Örgütlerin hedeflerine daha hızlı ilerlemesinde yetki devrinin önemli bir etkisi vardır. Çağımızda tek merkezden yönetim şekli yerine alt birimlerin yetkilendirilerek işlemlerin hızlandırılması tercih edilmektedir. Günümüzde demokratik ve etkileşimci yönetimler yetki paylaşımını yapıyı uygun görmektedirler. Böylece örgüt üyelerinin kurumlarında kendilerini değerli hissetmeleri ve örgüt sağlığının artması sağlanır. Bu nedenle çalışanlarla fikir alışverişini yapılarak, kurum düzenlemeleri ve işleyişlerinde onların görüşlerine uygun düzenlemeler yaparak örgüt sağlığı arttırılabilir (Perçin, 2008: 88).

Yetki devri kurumlarda işlerin daha hızlı yürümesine ve fikir birliği yapıldığı için olumlu ve doğru kararlar alınmasına imkân sunar. Yetki devriyle çalışan kendini değerli ve önemli hisseder (Şahin, 2003: 79). Sağlıklı örgütlerde etkileşim çift yönlüdür. Yani üstler astları etkileyebildikleri gibi astlar da üstleri etkileyebilir. Bu örgütlerdeki tartışmalardan kurum lehine sonuçlar ortaya çıkar. Bu örgütlerde homojen bir güç dağılımı söz konusudur.

1.2.3.3.4. Kaynak Verimli Kullanımı

Bireyler, sağlıklı örgütlerde hakkaniyetli bir şekilde çalışırlar. Bireylerin kurumlarından beklentileri ve kurumun ihtiyaçları arasında bir denge söz konusudur. Kaynaklar tek elde toplanılmamış, örgütte ilgili birimlere dağıtılmıştır. Bireylerin kurumlarında görevde yükselme, departman değiştirme imkânlarının olması bireyin çalışma isteğini ve gayretini artırır. Bireyin kurumunda sürekli aynı pozisyonda çalışması bir monotonluğa beraberinde getirir ve verimlilik düşer. Bu nedenle kurumlar çalışanlarının motivasyonunu arttırmak için kariyer planlama çalışmaları yapmalıdırlar. Yani birey kurum lehine yaptığı olumlu çalışmalarının sonucunda bir ödül almalıdır. Eğer birey olumlu çalışmalar sonucunda kurum tarafından ödüllendirilmiyorsa, birey kurumuna bir şeyler katmak için çalışmayacaktır (Türkoğlu, 2011: 24).

Birey için görevde yükselme imkânı kişinin kendini geliştirmesine fırsat tanır. Aynı zamanda bireylere kurumun hedeflerini gerçekleştirmeye yardımcı olacak amaçlar edinmesini ve bu amaçları gerçekleştirmek için gayret ve çaba göstermesini sağlayacaktır. Bu durum aynı zamanda kurumda çalışan biri için bir ödül niteliği taşıyacaktır (Yılmaz, 2010: 13).

1.2.3.3.5. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgüt üyelerinin örgütlerine sadakatidir. Bir diğer ifadeyle örgütlerine olan inançları, örgütlerinin bir parçası olma isteği ve örgütlerine duydukları olumlu duygularıdır (Önal ve Kavuncu, 2011: 10). Çalışanların örgütsel bağlılıklarının gücü çalıştıkları süreyle şekillenir. Bu nedenden dolayı örgütlerin üyelerine değerli oldukları hissettirmeleri, fikir alışverişi yapmaları, sorumluluk vermeleri üyelerin örgütsel bağlılıklarını arttıracaktır. Örgütler için üyelerin memnuniyetini sağlamak amaçlarını geliştirmek kadar önemlidir (Uygur, 2009: 12).

Schermerhorn, Hunt ve Osborn (1994) örgütsel bağlılığı; üyelerin örgütleriyle özdeşleşme isteği olarak nitelerken, Saal ve Knight ise örgütlerinde kalma isteği, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde daha fazla çalışma arzusu ve örgütün hedeflerine sahip çıkma arzudur (Bayrak, 2006: 297). Örgütlerinin hedeflerini benimseme, amaca ulaşma yolunda her türlü fedakarlığı yapabilme, örgütte kalma arzusu ve örgütle bütünleşme isteği örgütsel bağlılığın boyutları arasında sayılabilir (İnce ve Gül, 2005: 9-11).

Herkesin kendine özgü değerleri vardır. Örgütteki bireylerin ortak sahip oldukları inanç ve değerlerin sayısı ne kadar fazla olursa o kadar kuvveti bir örgüt kültürü oluşur. Örgüt kültürü yüksek kurumlarda verimlilik de yüksektir. Örgüt ile üyeler karşılıklı olarak birbirlerini tamamlarlarsa örgüt bağlılığı kuvvetlenir (Küçük, 2010: 44-45). Örgütsel sağlığı yüksek olan kurumlarda çalışan kişiler, örgütlerinden ayrılmak istemezler ve hedeflerini benimsedikleri için tüm enerjilerini örgütün hedeflerine ulaşma yolunda sarf ederler.

1.2.3.3.6. Moral ve Motivasyon

Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmesi üyelerinin verimliliğine ve örgütlerinin hedeflerine ulaşması yolunda gösterdikleri çabalara bağlıdır. Bireyler üzerlerine düşen görevleri yapmadığı sürece örgütler hedeflerine ulaşma yolunda başarısız olurlar. Bu nedenle kurum yöneticileri kurumun hedeflerine yönelik olarak çalışanlarını motive etmelidir (Bakan, 2011: 253).

Bir kişiyi istenilen yönde harekete geçiren güce motivasyon denir. Örgütsel motivasyon ise üyelerin veya çalışanların kurumlarının hedeflerini gerçekleştirmesi yolunda üzerlerine düşen görevi yerine getirmek için ellerinden gelen tüm çabaları sarf etmesidir (Yapar, 2005: 5-6). Motivasyon hedefe ulaşmak amacıyla bireyin zorlama olmaksızın kendi arzu ve isteğiyle elinden gelen tüm çabayı sarf etmesidir (Koçel, 2001: 07). Yine motivasyon kişiyi harekete geçiren içsel dürtü, gizil güç, korku ve inançları olarak da tanımlanabilir (Kanoğlu, 2007: 18).

Bireyleri motive etmede kullanılan pekiştireçler kişinin ilgi, istek, arzu ve ihtiyaçlarına uygun olmalıdır. Genellikle motive edici pekiştireç olarak birçok araştırmada ekonomik pekiştireçler, pisko-sosyal pekiştireçler ve örgütsel pekiştireçler olmak üzere üç ana başlıkta toplanmıştır (Onay ve Ergüden, 2011: 222).

Moral ise örgüt üyelerinin sahip olduğu genel atmosferdir. Moral günlük aktivitelere göre artıp azalabilen bir kavram olduğu için örgütler veya kurumlar üyelerinin moralini yüksek tutmak için çalışmalar yapmalıdır (Durak, 1998: 9). Örgüt sağlığı yüksek olan kurumlarda çalışanlar kendilerini iyi hissederler ve olumlu bir kurum atmosferi olduğu için moralleri de yüksektir. Böyle örgütlerde bireyler motive olurlar ve örgütlerini hedeflerine ulaştırmak için ellerinden gelen gayreti gösterirler.

1.2.3.3.7. Yeniliklere Açık Olma

Bilginin sürekli değiştiği ve yeni bilgilerin gün yüzüne çıktığı günümüzde kurumlarında kendilerini yenilemesi gerekmektedir. Bu bakımdan kurumların uzun ömürlü olabilmesi için gerek teknolojik yenilikler kullanma ve gerekse modern yöntemlerle kurumlarını destekleme yoluna gitmesi gerekmektedir. Bu kurumun uzun ömürlü olmasının yanı sıra verimliliğini de arttırıcı bir etki yapacaktır. Teknoloji ve yeniliklere açık yöntemler geliştirmek amacıyla kurumlar veya örgütler Ar-Ge birimleri oluşturarak Ar-Ge faaliyetlerine gereken önemi vermelidirler (Bal, 2011: 16). Geliştirilen teknolojilerin uzun ömürlü olması, servis imkânının olması ve yerli üretim olması kurum maliyetlerini düşürücü etki yapabilmektedir.

Örgüt sağlığı yüksek olan örgütler kendilerini güncelleyerek modern çağa ayak uydururlar. Böyle kurumlar standartlıktan kurtularak büyüyüp gelişirler (Gürkan, 2006: 23). Kurumların verimliliklerini arttırması sadece teknolojik imkânları geliştirmekle mümkün değildir. Bunun yanında yenilikçi düşünceye sahip personeller yetiştirerek, yeni teknolojileri kullanabilmeleri sağlanmalıdır. Bu da etkili bir insan kaynakları çalışmasıyla mümkün olur (Gökdemir, 2011: 14). Verimliliği arttırmaya yönelik seminerler, kurslar ve etkinlikler düzenlenerek örgüt üyeleri yeniliklere açık hale getirilebilir.

1.2.3.3.8. Özerklik ve Otonomi

Örgütsel sağlığı yüksek olan kurumlarda karar mercileri baskı altında kalmadan özgürce kararlarını verirler. Örgütsel sağlığın bu boyutu çalışanların yeni fikirler üretmesini ve kurum lehine kararlar almasına ortam hazırlar. Sağlıklı örgütler dış çevreden soyutlanmazlar, sadece dış çevreden bağımsız hareket edebilirler. Denetim mekanizması çalışanları baskı altına almamalı, onlarla fikir birliği yaparak problemlere

uygun çözümler üretmelidir. Baskıcı yönetimler çalışanlarda işten soğuma, performans (Kurt, 2012: 39).

1.2.3.3.9. Uyumlu Örgüt Yapısı

Sağlıklı örgütlerde, örgütü oluşturan unsurlar etkileşimli ve uyumlu bir şekilde çalışırlar. Bu da örgütlerde verimliliği arttırıcı bir rol oynar. Bu nedenle sağlıklı örgütlerin hedeflerini belirlerken halkın taleplerini dikkate alıp, bu doğrultuda kendilerini ve elemanlarını güncellemesi kaçınılmaz bir durumdur (Gökdemir, 2011: 8).

Eğer bir örgüt değişen ve gelişen taleplere cevap verebiliyorsa bu örgütte uyum vardır denilebilir. Sağlıklı örgütler hedeflerine ulaşabilmek için kendilerini değişen şartlara göre yenilemeli ve buna yönelik ihtiyaçlarını karşılayabilmelidir (Güçlü, Recepoğlu ve Kılınç, 2011: 141). Bir insan vücudunun sağlığından söz edebilmek için organ ve uzuvlarının düzenli çalışabilmesi gerekirken örgütlerin de sağlıklı olabilmesi için kendini oluşturan unsurların uyum içerisinde çalışması gerekmektedir.

1.2.3.3.10. Sorun Çözme Yeterliliği

İnsanoğlunun bulunduğu yerlerde problem çıkma olasılığı kaçınılmazdır. Ancak önemli olan problem kaynaklarının azaltılarak kısa süre içerisinde çözüme kavuşturulmasıdır. Sağlıklı örgütlerde problem çözme mekanizması gelişmiştir. Bu örgütlerde hem problemler esnek ve kolay bir şekilde çözüme kavuşturulurken hem de problemin kaynağı tespit edilerek tekrar etmesi önlenir (Tutar, 2007: 186).

Miles'in örgütsel sağlığı boyutlarından herhangi birinde bir aksamanın meydana gelmesi diğer boyutlarda da aksamaya neden olacaktır. Bu da sağlıklı sonuçların elde edilmesini önleyecektir (Polatçı, Ardıç ve Kaya, 2008: 148).

1.2.3.4. Dünya Sağlık Örgütü'nün Örgüt Sağlığı Boyutları

WHO, örgüt sağlığı boyutlarını daha genel bir şekilde ele almıştır. Dünya Sağlık Örgütü örgütsel bağlılığı dört boyut halinde incelemiştir (Yıldız, 2014: 43).

Çevresel Sağlık: Kurumların ya da örgütlerin fiziki şartlarıdır. Yani ısınma, aydınlanma, temizlik gibi faktörler çevresel sağlık boyutunu oluştururlar.

Fiziksel Sağlık: çalışanların beden sağlığı açısından (kaza, hastalanma, tedavi olma...) bulunan risklerin asimile edilmesidir.

Psikolojik Sağlık: Çalışanların moral ve motivasyonlarını yüksek tutacak, onları mutlu edecek etkinliklerin geliştirilmesidir.

Sosyal Sağlık: Çalışanların birbirleriyle iş içerisinde ve iş dışında kurdukları ilişkilerdir.

1.2.3.5. Peters-Waterman'a Göre Örgüt Sağlığı Boyutları

Bu görüş örgüt sağlığı boyutlarını aşağıdaki sekiz alt boyutta incelenmiştir (Başar, 2011: 46-47).

Eylemden Yana Olmak: Problemlerin belirlenmesinde ve çözüme ulaştırılmasında pratik davranırlar. Örgüt üyeleri ve örgütün departmanları arasında etkili bir iletişim söz konusu olduğu için ortak karar almak ve gerçekleştirmek için isteklidirler. Çalışanlar kendini güncellemeye ve yeniliklere uygun ürünler üretmeye isteklidirler.

Müşteriye Yakın Olmak: Örgütler çağın gerektirdiği şartlara uygun olarak kendini günceller ve değişen müşteri taleplerine yönelik ürünler üretir. Değişen müşteri taleplerini takip edebilmek için müşteriyle yakın iletişim kurar ve takip eder.

Özerklik ve Girişimcilik: Yöneticiler ve çalışanlar işleriyle alakalı konularda bağımsızdırlar. Yöneticiler çalışanların yenilik yapması ve verimliliği arttırması için gerekli ortamı oluşturur ve onları kendilerini geliştirmeye yönlendirir. Başarısızlıklar tolere edilirken başarılar da ödüllendirilir.

Çalışan Aracılığıyla Verimlilik: Çalışanlara değer verilir, moral ve motivasyonlarını yükseltici etkinlikler düzenlenir. Çalışma ortamı düzenlenirken çalışanların beklentileri ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulur.

İşin İçinde Olmak ve Değerlere Yönlenmek: Yöneticilerin de çalışanlarla birlikte üretim sürecine dahil olmasıdır. Çalışanların sorunları dikkate alınır, verimliliğin arttırılması için gerekli ortamlar hazırlanır ve büyüme ve ilk sırada olma gibi önemli amaçlar gerçekleştirilmeye çalışılır.

En İyi Bilinen İşe Sarılmak: Kurumların başarılı olabilmesi için gerekli bilgi ve beceriye sahip oldukları alanlarda işler yapmaları gerekmektedir. Kurumlar yenilik adına mantıksız riskler almamalıdır.

Yalın Biçim Az Kurmay: Sağlıklı kurumlarda her işin gerektirdiği departmanlar oluşturulur. İşlevsiz bölümler oluşturulmaz ve işin uzmanı elemanlar çalıştırılır.

Gevşek ve Sıkı Özelliklerin Bir Arada Bulunması: Sağlıklı örgütlerde iyi bir yönetim ve denetim mekanizması işlerken çalışanların bireysel ihtiyaçları da göz ardı edilmez.

1.2.3.6. Lyden ve Klingele'ye Göre Örgüt Sağlığı Boyutları

Bu görüşe göre örgüt sağlığı kurumu oluşturan tüm bölümlerin uyum içerisinde çalışmasının yanı sıra büyümesi ve gelişmesine de bağlıdır. Sağlıklı örgütlerin üyeleri, örgütsel bağlılıkları yüksek, iş doyumuna sahip, hedefe ulaşmak için güdülenmiş bireylerdir. Çalışanlar işlerine mutlu bir şekilde geldikleri için verimlilik yüksek olur. Lyden ve Klingele'nin örgütsel sağlık boyutlarını diğer çalışmalardan ayıran en önemli özellik olumlu örgüt kültürü ve iklimi oluşturmaya yönelik olmasıdır. Bu görüş örgüt sağlığı boyutları aşağıdaki on boyutta incelemektedir (Ünlü, 2011: 59-61).

İletişim: Sağlıklı örgütlerde çalışanlar arasında ve çalışanlar ile yönetim arasında etkili bir iletişim söz konusudur. Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi ancak iyi ve etkili bir iletişimle gerçekleşir.

Katılım: Sağlıklı örgütlerde alınan kararlarda örgüt üyelerinin hepsinin katılımı sağlanarak fikirleri alınır ve uygulanır.

Sadakat ve Bağlılık: Örgüt üyeleri kurumlarının çıkarlarını ve amaçlarını kendi çıkarları ve amaçları gibi benimser. Örgütlerinin hedeflerine ulaşabilmek için maksimum çabayı gösterir. Çalışanlar arasında birlik ve beraberlik bulunur.

Moral: Çalışanların iyi ve mutlu olma düzeyleridir. Sağlıklı örgütlerde üyelerin moral seviyesinin yüksek olması sağlanmalıdır.

Kuruluş İtibarı: Köklü örgütlerin üyelerinde örgütsel bağlılık daha yüksek olur. Çalışanların örgüt sağlığı algıları ile kurumlarının kökeni arasında doğru orantılı bir artış söz konusudur.

Etik: Tüm üyelerin katılımıyla kurallar belirlenir ve uygulanır. Alınan kararlar etik değerlere aykırı olamaz.

Performansın Tanınması: Başarılı çalışanlar ödüllendirilir.

Amaç Birliği: Çalışanların, örgütlerinin amaçlarını benimsemesi ve gerçekleştirmek için çaba sarf etmesidir.

Liderlik: Yöneticiler adil, sevecen, sorumluluğunu bilen ve yol gösterici kişiler olmalıdır. Ayrıca alışanların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak rahat çalışabilecekleri bir ortam oluşturmalıdır. Kurumun gelişmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi için kendini geliştirip bilgilerini güncellemelidir.

Kaynak Kullanımı: Kurumun ihtiyaç duydukları kaynakları temin etme ve ihtiyaçlara göre kaynak paylaşımı yapmaktır.

1.2.4. Örgüt Sağlığı Faktörleri

Örgütler sahip oldukları şartlara göre sağlıklı örgütler ve sağlıksız örgütler olmak üzere ikiye ayrılmışlardır.

1.2.4.1. Sağlıklı Örgütler

Etkili iletişim, kaynakların dengeli kullanımı, çalışanların kararlara katılım düzeyi, örgütsel değişme ve gelişme, çalışanların moral ve motivasyonlarının yüksek tutulması gibi faktörleri taşıyan örgütler sağlıklı örgütler olarak adlandırılmaktadırlar.

Liderler çalışanlarını örgütsel hedefler doğrultusunda güdüleyerek organize edebilen kişiler olarak tanımlanabilir (Koçel, 2001: 465). Liderlik ise kişileri belli bir amaca ulaştırmak amacıyla yönlendirebilme kabiliyetidir (şimşek, Akgemci ve elik, 1998: 138). Liderler iyi bir dinleyici, dürüst ve güvenilir ve ileri görüşlü kişiler olmalıdırlar. Çünkü bu vasıflara sahip olmayan liderler örgüt sağlığı düzeyinin yükselmesini sağlayamazlar.

Çalışanlar arasındaki iletişimin arttırılarak, uyumlu ve iyi organize olmuş bir şekilde çalışmalarını sağlamak etkili iletişim vasıtasıyla gerçekleştirilebilir. İyi bir yönetimin şartı etkili bir iletişim kurmaktır (Eren, 2008: 353). alışanlarla etkili bir iletişim kurulmazsa çalışanlar çıkan dedikodularda bir güvensizlik ve tedirginlik yaşayabilir. Bu durum örgütsel sağlığın düşmesine neden olmaktadır.

Kurumlar varlıklarını devam ettirebilmek için sahip oldukları kaynakları etkin kullanmak zorundadırlar. Kurumların sahip olduğu kaynaklar arasındaki en değerli kaynağı insan kaynakları oluşturmaktadır. Bir kurumda çalışan en üst makam ile an alt makam arasında bulunan kişiler kurumun insan kaynaklarını oluştururlar. İnsan

kaynakları işletmelerin hedeflerine ulaşabilmesinde ve verimliliğin artırılmasında kilit rol oynamaktadırlar (Ülgen ve Mirze, 2010: 291).

Kurumda çalışanların işleyiş ve üretim sürecine dahil edilmesi çalışanların sorumluluk duygularını ve örgütsel bağlılıklarını artırır. Kurum veya örgütlerin işleyiş ve üretim sürecinde almış olduğu kararlara çalışanlarını veya üyelerini katmaları çalışanların motive olmasını ve morallerinin yükselmesini sağlar. Bu da verimliliği artırır.

Örgütlerin hayatlarını devam ettirebilmesi için değişen dünyaya uyum sağlamaları gerekir. Bu nedenle örgüt üyelerinin sürekli öğrenmesi gerekmektedir. Örgütler çalışanlarının yenilikleri takip edebilmesi amacıyla eğitim faaliyetleri düzenlemelidir.

Örgütler değişen arz ve taleplere uygun bir şekilde kendilerini güncelleyebilmelidirler. Örgütler iyi bir ar-ge çalışması ile değişen şartları iyi analiz ederek doğru yönde bir değişim gerçekleştirmelidirler.

Örgütler hedeflerini gerçekleştirmenin yanı sıra insanlara faydalı olacak etkinlikler de yapmalıdır. Kurumlar faaliyetlerini insani değerlere uygun bir biçimde yaparak kurum imajını arttırmanın yanı sıra verimliliği de artırır (Ünlü, 2011: 37).

Moral örgütte hakim olan atmosferdir. Örgüt üyelerinin morallerinin yüksek olması verimliliği artırır. Sağlıklı örgütler gerginlik ve huzursuzluk yerine hoşgörü ve olumlu duyguları geliştirir.

1.2.4.2. Sağlıksız Örgütler

Çalışanların huzursuz, aşırı stresli olduğu, kurumun unsurları arasında çatışmaların söz konusu olduğu, uygun olmayan çalışma koşulları, devamsızlık ve sürekli personel değişimi sağlıksız örgütlerin bir özelliğidir.

Çalışanların karşılaştığı fiziksel ve zihinsel yoğunluk ve yorgunluklar, çalışanlarda aşırı strese neden olurlar. Kurumlardaki streslerin en önemli nedenleri belirsizliktir. Stres çalışanların ve kurumların verimliliğini düşüren önemli nedenlerden biridir (Gül, 2007: 321).

Kurumu oluşturan unsurlar arasındaki anlaşmazlıklar çatışmaları beraberinde getirir. Çatışmalar hem kurumun hem de çalışanların verimliliğini düşürür. Ayrıca

gruplaşmalara neden olduğu için güvensiz ve huzursuz bir ortam oluşmasına zemin hazırlar (Başar, 2011: 34).

Çalışanların iş doyumunu sağlayamaması devamsızlığa neden olmaktadır. Sağlıksız örgütlerin önemli göstergelerinden biri de devamsızlıktır. İş doyumunun arttırılması örgütlerin verimliliği açısından önemli bir rol oynamaktadır.

Çalışanların kurumlarından memnun kalmamaları nedeniyle iş değiştirmeleridir. Bu durumun başında iş yerinin sağladığı imkânların yetersiz kalmasıdır. Kişi maddi ve sosyal haklarının yetersiz olduğunu düşünürse verimliliği azalır, örgüt bağlılığı düşer.

Çalışanlar için uygun fiziki ortamın hazırlanması çalışanların motivasyonlarının düşmesine ve dolayısıyla verimliliğinin azalmasına neden olur. Kurumda yeterli aydınlanma, ısınma, temizlik ve materyallerin olmaması çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkiler (Maçın, 2010: 128). Kurumlar çalışanlarına uygun ortamlar sağlayarak onların motivasyonunu artırır ve onlardan verim bekler. Aksi takdirde çalışanların başarılı olması beklenemez (Yumuşak, 2008: 244).

1.2.4.3. Sağlıklı ve Sağlıksız Örgütler Arasındaki Farklar

Örgütsel sağlığın amacı sadece durum tespiti yapmak değildir. Örgütü oluşturan unsurların tamamının veya bir bölümünün sağlıksız olması, o örgütte değişimi ve yenilenmeyi gerektirir. Sağlıklı örgütlerde aksamaya neden olan problemler belirlenerek, işbirliği ve fikir alışverişi ile sorunun kaynağı bulunur ve çözüme kavuşturulabilir (Köseoğlu ve Karayormuk, 2009: 181).

Sağlıklı örgütlerde örgütsel kararlar tüm unsurların ortak katılımıyla alınır, yeniliğe ve değişime açıktır, örgütsel bağlılık yüksektir, sorunların kaynağına inilerek çözüme kavuşturulur, çalışanların iş doyumunu yüksektir, moral ve motivasyonları yüksektir, devamsızlık ve işten ayrılmalar nadirdir, kurum içi iletişim vardır, çalışanlar arasında bir uyum söz konusudur. Takım ruhu gelişmiştir ve kurum kültürü oluşmuştur. Örgüt verimliliği yüksektir (Başar, 2011: 59).

Sağlıksız örgütlerde ise, kararlar tek elden alınır, yeniliğe ve değişime kapalıdır, örgütsel bağlılık düşüktür, sorunlar geçici çözümlerle veya ertelemelerle geçiştirilir, çalışanların iş doyumunu düşüktür, moral ve motivasyonları düşüktür. Devamsızlık ve işten ayrılmalar sık görülür, kurum içi iletişim yoktur veya çok azdır. Çalışanlar

arasında bir çatışma söz konusudur. Takım ruhu gelişmemiştir ve kurum kültürü oluşmamıştır. Örgüt verimliliği düşüktür (Başar, 2011: 59).

1.2.5. Sağlıklı Okul

Okullarda yeniliğe ve değişime açık, merkezinde insanın olduğu bir anlayış sağlanırsa yaratıcı düşüncelerin üretilmesi de sağlanır (Elçi, 2005) Okullar topluma karşı olan sorumluluklarını gerçekleştirirken, kendilerini değişen koşullara göre güncellemek zorundadırlar. Bu sebepten ötürü insan kaynaklarını etkili ve verimli kullanmalı ve kendilerini güncellemelidirler (Shadur, Kienzle ve Rodwel, 1999; Akt. Memduhoğlu ve Şeker, 2010: 17). Okullarda işlenen ürün insan olduğu için insan kaynakları çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenden ötürü okul ortamı insanların kendilerini rahat hissedebilecekleri bir ortam olmalıdır. Bu da ancak okullarda pozitif yönde bir okul kültürü oluşturularak sağlanabilir. Burada okul müdürlerinin kendilerini yenilemesi ve geliştirmesi, öğretmenlere bu doğrultuda yol göstermesi gerekmektedir (Memduhoğlu ve Şeker, 2010: 20).

Sağlıklı okullar dış çevreden gelen olumsuzluklarla baş edebilir. Bu örgütler çıkar gruplarının tüm saldırılarına karşı koyabilir (yüksek kurumsal bütünlük). Sağlıklı okullarda idareciler hem çalışanların görevlerini iyi bir şekilde yapmalarını sağlarken hem de çalışanlar arasında etkili bir iletişim ve etkileşim kurmalarını sağlayabilmektedir. Bu tür idareciler öğretmenlerin çalışmalarında destek olup iş tatmini düzeylerini artırır (yüksek anlayış ve yapıyı kurma). Yine okul müdürü eğitim-öğretim ortamında ihtiyaç duyulan kaynakları temin eder ve okulun daha iyi imkânlara kavuşabilmesi için üstleriyle iyi ilişkiler kurabilir (yüksek etki). Sağlıklı okullarda görev yapan öğretmenler etkili bir öğrenmenin sağlanması için olabildiğince fazla gayret gösterirler. Öğrencilerine ulaşabilecekleri gerçekçi hedefler belirler, öğrencilerini öğrenmeye yönlendirir ve sınıfında uygun bir öğrenme-öğretme ortamı oluşturur. Bu durumda öğrenciler de öğrenebilmek için araştırmalar yapar, daha çok çalışır ve notlarını yükseltir, akademik olarak kendilerinden daha başarılı olan öğrencilerle iyi ilişkiler geliştirirler (yüksek akademik önem). Sınıflarda eğitim-öğretimi destekleyici araç gereçler ve öğretmene ve öğrencilere yardımcı materyaller hazır bulundurulur (yüksek kaynak desteği). Sağlıklı okullarda öğretmenler birbirleriyle sıcak ve samimi

ilişkiler kurar, işbirliği yapar, okullarının hedeflerini gerçekleştirmek için çalışırlar (yüksek öğretmen bağlılığı) (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991).

Sağlıklı okullar varlıklarını örgütsel düzeyler arasında uyum sağlayarak sürdürebilirler. Müdürler öğretmenlerinin ihtiyaçlarını bilir, öğretmenlerin düşüncelerine saygı gösterir ve okul için kaynak bulur. Sağlıklı okullarda öğretmen ve idare kendine güvenir, birlikte uyum içerisinde çalışır ve öğrencilerinin akademik gelişimlerini yakından takip ederek beklentiler oluştururlar (Korkmaz, 2011: 124).

1.2.6. Sağlıksız Okul

Sağlıksız okullar dış çevreye uyum gösteremezler. Bu nedenle dış çevreden gelen olumsuz etkilerden etkilenirler. Okul idaresi ve öğretmenler dış paydaşların istekleri altında boğulur ve kendi hedeflerini gerçekleştirmekten uzak bir şekilde dış paydaşların geçici isteklerini yerine getirmek için uğraşırlar (düşük kurumsal bütünlük). Okul idaresi öğretmenlere ve personele gerekli yönlendirmeyi yapamaz ve öğretmenleri güdülemede yetersiz kalır (düşük yapıyı kurma). Öğretmenlerin moral ve motivasyonunu sağlamada etkisiz kalır (düşük etki). Öğretmenler böyle bir ortamda mutsuz ve moralsiz olurlar. Kurumda personeller birbirleriyle iletişime girmezler, problem durumlarında ve başarısızlıklarda savunmaya geçerler (düşük moral). Ders yardımcı materyalleri ve tamamlayıcı araç gereçler mevcut değildir (düşük kaynak desteği). Öğretmenler öğrencilere basit ve çaba gerektirmeyecek geçici hedefler belirler. Bu sebepten dolayı ne öğretmenler ne de öğrenciler okulu ciddiye almaz, akademik başarıyı sağlamak adına çaba göstermez ve farklı etkinliklere yönelirler (düşük akademik önem) (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991).

Sağlıksız örgütlerde çalışanlar arasında çatışma, iletişimsizlik, düşük moral ve motivasyon, örgütten ayrılma istekleri ve işe devamsızlık, çalışmaya uygun olmayan çalışma ortamları ve iş kazaları sıkça görülür. Çalışanların problemler karşısında duyarsızlaşması, olaya müdahil olmakta isteksiz davranması, kendini örgütün dışında görmesi sağlıksız örgütlerin belli başlı özelliklerindedir. Bu örgütlerde insani değerler ikinci plana itilmiş, çalışanların belli bir mesai ya da iş oranı karşılığında çalıştırılması esas oluşturmaktadır. Bu durum örgüt sağlığını düşürücü etki yaptığı için örgüt verimliliği düşer ve hedeflerin gerçekleştirilmesini zorlaştırır ve zamanla bu kurumlar yok olur (Emhan, 2005: 90).

Sağlıksız okullarda amaç günü geçirmektir. Öğretmenler ve öğrenciler bireysel hareket ederler. Örgüt birlikteliği sağlanmamıştır. Sağlıksız örgütlerde başarılar göz ardı edilir başarısızlıklar cezalandırılır. Öğretmenlerin iş doyumunu elde edemedikleri için verimlilik düşer. Olumsuz bir okul iklimi hakim olur. Sorunlar geçici çözümlerle geçiştirilir (Polatçı ve Ardıç, 2007: 148-149).

Okul sağlığını ölçmenin bazı faydaları vardır. Bunlar (Cicchelli, 1975: 3-4):

- Örgüte ve örgütü oluşturan unsurlara geri bildirim sağlanarak güçlü ve zayıf yönleri bildirilir. Örgüt güçlü yönlerini kullanarak kurum adına başarılar sağlayabilir, zayıf yönlerini de bilerek geliştirmeye çalışır.
- Zayıf yönlerine sebep olan unsurları tespit eder ve bu unsurları ortadan kaldırmak için çaba sarf eder.
- Kurum kültürü oluşturularak tüm unsurların katılımıyla beklentiler belirlenir. Böylece kişilerin örgütsel bağlılıkları artar ve kurum içi çatışmalar azalır.
- Örgütler ana hedeflerine ulaşabilmek için ulaşılabilir küçük hedefler belirler.

Bu maddelerin yanı sıra okulların değişen ve gelişen toplum yapısına göre kendilerini güncellemesi, aksayan yönlerini tespit ederek sorunlarına çözümler bulmasına da yardımcı olur. Böylece kurumun etkililiği ve verimliliği arttırılmış olur (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991: 72, 73).

1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Çalışanların kurumlarının hedeflerini ve değerlerini benimsemesi ve bu hedefe ulaşmak için üzerine düşen görevi fazlasıyla yerine getirmesi örgütsel bağlılık olarak ifade edilmektedir (Kul ve Güçlü, 2010). İşgörenlerin örgütte çalışmaya devam etme kararlarının ifadesidir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 17). Örgütsel bağlılık bireyin örgütün hedeflerini benimsemesi, hedeflere ulaşmak için tüm eforunu sarf etmesi ve örgütte kalmayı arzu etmesi demektir. Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık kurumlarının amaçlarını özümseyen, örgüt için elinden gelenin fazlasını yapan ve örgütten ayrılmak istemeyen bir davranış şeklidir (Tak ve Çiftçioğlu, 2009: 114).

Bireylerin bağlılıkları arttıkça verimlilikleri yükselmektedir. Kendilerini güncellemek ve geliştirmek için daha çok çalışırlar. Sezgi ve güdülenme düzeyi sahip olan bireylerin örgütsel bağlılıkları yüksektir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar

işlerine daha çok özen gösterir ve özverili çalışırlar. Bu tür çalışanlar kurumlar tarafından hep aranan personeller olur (Yörük ve Sağban, 2012: 2797).

Örgütsel bağlılık farklı disiplinler penceresinden incelendiğinde, Sosyologlara göre örgütsel bağlılığın ölçütü çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri iken psikologlara göre ise örgütte kalma ve başarılı olma (İnce ve Gül, 2005: 17).

Örgüt üyelerinin örgütte kalma istekleri örgüt için hayati önem taşımaktadır. Çalışanların örgütün hedeflerini özümseme, hedeflere ulaşabilmek için gayret gösterme ve kendisini örgütün bir parçası olarak görebilmesi çalışanın örgütsel bağlılığını gösteren unsurdur (Yeniçeri ve Yücel, 2009: 141).

Örgütsel Bağlılıkla ilgili farklı tanımlarına ve örgütsel bağlılığın farklı boyutlarına rastlanmaktadır. Bu boyutlar iş doyumunu, örgütsel bağlılık, moral ve motivasyon, işini benimseme ve işine karşı tutumları olmak üzere beş tanedir. Bu boyutlar bireyin verimliliğinde ve çalışma azminde değişiklikler yaratabilen faktörlerdir. Çalışanlar kurumlarındaki problemlere tepkiler gösterirler ya da bazen göstermeyebilirler. Bu tepkiler eylemsel veya sözlü olabilir. Tepkiler eylemsel tepkileri şeklinde olursa örgütsel bağlılık yüksektir. Literatürde örgütsel bağlılığın ahlaki bağlılık, çıkarı dayalı bağlılık, zorunlu bağlılık ya da devam bağlılığı, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı şeklinde boyutları bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılığın temelini oluşturan unsurlardan birisi çalışanların örgütlerinin hedeflerini ve değerlerini özümsemesidir. Eğer çalışan örgütünün hedeflerini ve değerlerini önemsemiyorsa örgütsel bağlılığı düşüktür. Ya da başka bir deyişle çalışanın hedef ve beklentileri örgütünün hedef ve beklentileriyle paralel değilse o çalışanın örgütsel bağlılığı düşüktür. Ancak örgütünün hedefleriyle ve beklentileriyle aynı hedef ve beklentilere sahip olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yüksektir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen bir diğer faktör çalışanların birbirleriyle kurabildiği etkili iletişimin kuvvetidir. Örgütte adil bir yönetim olması, çalışanların gelişimini sağlayacak ortam ve fırsatlar oluşturulması, seviyeli ve sıcak ast üst ilişkilerinin olması, görev dağılımlarının ve kaynak dağıtımlarının eşit ve adil yapılması çalışanların motivasyon düzeyini arttırdığı için örgütsel bağlılıklarını da arttıracaktır. Örgütsel bağlılığı artan çalışanın mesleki verimi de artış gösterecektir. Örgütsel bağlılık hem örgütün hem de çalışanların verimlilik düzeyini arttırdığı için örgütler için önemli

bir kavram olmaktadır. (Sonay, 2013: 8). Kendini geliştirmiş, değişime açık çalışanlar örgütlerinin verimliliğinin artmasında etkili olurlar. Böyle çalışanların örgüt içerisinde tutulması örgüt için yararlı olmaktadır. Çünkü bu tür çalışanlar içsel olarak güdülendikleri için işlerinde göstermiş oldukları performans maksimum düzeyde olacaktır (Çakmak, 2016: 41).

Örgütsel bağlılık olgusu geçmişten günümüze incelendiğinde, 1950’li yıllardan günümüze dek yapılmış ve birçok farklı boyutları üzerinde durulmuştur. Bu çalışmaların önemi gün geçtikçe artmaktadır ve bu çalışmaların yapılma sebeplerinden bazıları şunlardır (Özsoy, Ergül ve Bayık, 2004);

- Örgütsel bağlılık, çalışanların işten ayrılmalarında, iş doyumuna göre daha etkili bir faktör olduğunun belirlenmesi,
- Örgüte bağlılığın, istenilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- Örgütsel bağlılıkları yüksek olan çalışanların, örgütsel bağlılıkları düşük olan çalışanlara göre daha iyi güdülenmesi ve bu sebepten dolayı verimliliklerinin daha fazla olması
- Örgütsel bağlılık, örgütün etkililiğini ve verimliliğini arttıran bir gösterge olması

Bu ifadeler örgüt bağlılığın varlık sebebini ve işlevini göstermektedir.

1.3.1. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalarda bağlılığın boyutlarının değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Ancak bu çalışmalarda farklı boyutlar kullanılsa da elde edilen verilerin temelinde benzer sonuçlar elde edilir (Doğan ve Kılıç, 2007: 48).

1.3.1.1. Etzioni’nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Etzioni (1975)’ye göre yönetimin çalışanlar üzerindeki otoriter tutumu, gücü örgütsel bağlılığın oluşmasındaki temel nedendir (Çakır, 2001: 51). Etzioni’ye göre yönetimin çalışanlar üzerindeki otoritesi ve yetkileri, çalışanların kurumlarına yaklaşmasından doğmaktadır (Saldamlı, 2009: 16). Bu nedenle örgütsel bağlılığı çalışanların kurumlarına yaklaşması bakımından 3 kısımda incelemiştir. Birincisi

ahlaki açıdan yakınlaşma, ikincisi hesapçı yakınlaşma ve üçüncüsü yabancılaştırıcı yakınlaşmadır (Balay, 2000: 20).

1.3.1.1.1 Ahlaki Açıdan Yakınlaşma

Çalışanların ahlaki açıdan kurumlarına yakınlaşmaları, kurumun değerlerini ve hedeflerini içselleştirerek idare ile özdeşleşmesidir. Çalışanlar topluma faydalı olmak amacı güttüklerinde kurumlarına daha çok bağlanırlar (Bayram, 2005: 129). Böylece kuruma karşı pozitif bir bağlılık gelişir. Kişi örgütün hedefini benimsediğinden dolayı yüksek güdülenmişlikle üzerine düşen işi yapar (Gül, 2002: 43).

1.3.1.1.2. Çıkara Dayalı Yakınlaşma

Bu yakınlaşma türünde kişilerin bağlılık düzeyleri değişiklik gösterebilir (Balay, 2000: 20). Buradaki bağlılık, ahlaki bağlılığa göre daha az yoğundur. Bu bağlılığın temelinde örgüt ile kişi arasında sağlanan karşılıklı çıkar ilişkileri vardır. Çalışan almış olduğu ücretin karşılığı kadar iş yapar ve kurumuyla bağlılığı işi bitene kadar devam eder (Saldamlı, 2009: 16).

1.3.1.1.3. Yabancılaştırıcı Yakınlaşma

Bu yakınlaşmada çalışan kurumu tarafından cezalandırılırsa, kurumuna karşı olumsuz düşünceler geliştirir. Bu bağlılıkta kişi örgütsel bağlılığı düşükken örgütte zorla kalmaktadır (Balay, 2000: 19).

Kısaca özetlemek gerekirse ahlaki yakınlaşmada birey örgütüne herhangi bir karşılık beklemeden topluma faydalı olmak amacıyla olumlu yönde bağlılık gösterir. Hesapçı bağlılıkta kişinin kurum ile çıkarı devam edinceye kadar bağlılığı söz konusudur. Yabancılaştırıcı yaklaşımda ise birey kurumuna herhangi bir bağlılık hissetmez (Bayram, 2005: 130).

1.3.1.2. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Bu bağlılık yaklaşımına göre bireyin örgütlerine olan bağlılıkları onların psikolojik bağlılıklarıdır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492). Bu yaklaşıma göre bireylerin örgütsel bağlılıklarının oluşmasında bireylerin örgütleriyle kurduğu psikolojik bağ etken olmaktadır (Aydın, 2008: 16). Bu yaklaşıma göre örgüt bağlılığının üç boyutu vardır.

1.3.1.2.1. Uyum Bağlılığı

Bu bağlılıkta kişi örgüt lehine yaptığı davranışları karşısında ödül beklerken, örgütleri aleyhinde yapmamaları gereken şeyleri de cezaya maruz kalmamak amacıyla yapmamaktadır (Balay, 2000: 23). Bireyler uyum bağlılığında içsel ve dışsal pekiştireçler beklemektedirler (İnce ve Gül, 2005: 35).

1.3.1.2.2. Özdeşleşme Bağlılığı

Bu boyutta çalışanlar, örgütün menfaatlerini kendi menfaatleri gibi görürler. Bu nedenle çalışanlar örgütlerine destek olur, kurum içerisinde dayanışma gözlenir ve kurumdaki tüm unsurlar uyumlu bir şekilde çalışır (Polat ve Meydan, 2011: 156).

Bu boyut kişinin örgütte kalma isteğine bağlıdır. Burada birey örgütteki diğer bireylerle samimi ilişkiler kurarlar. Böylece birey kendi tutum ve davranışlarını gruptaki diğer kişilerle ilişkilendirir ve böylece özdeşleşme gerçekleşir (Balay, 2000: 23).

Özdeşleşme, birey ile kurumu arasındaki psikolojik bağın kurulmasını sağlar. Böylece örgütün hedeflerini, değerlerini ve kurallarını benimser ve kurumlarıyla özdeşleşir. Yani özdeşleşme bireyin örgütün hedeflerini, amaçlarını ve değerlerini kabul etmesi ve bunu davranışlarına, değerlerine ve hedeflerine uyarlamasıdır (İlsev, 1997: 12).

1.3.1.2.3. İçselleştirme

İçselleştirme örgüt üyeleri ile örgütün sahip olduğu değerlerin uyuşmasıdır. Kişi hedeflerini, değerlerini ve davranışlarını örgütün diğer üyeleriyle bağdaştırırsa içselleştirme gerçekleşir (İnce ve Gül, 2005: 35).

Uyum boyutu maddi beklentileri öne çıkarırken, kişileri araçsal unsurlara yöneltir. Özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında ise kişi örgütün hedeflerini ve değerlerini benimser ve örgütün lehindeki çalışmalara yönelir (Balay, 2000: 23; Gümüş ve Sezgin, 2011: 96).

Uyum boyutuna sahip bireyler örgütlere bir maddi bir beklenti elde edebilmek amacıyla hizmet ederken, örgütsel bağlılıkları da oldukça düşük düzeydedir ve örgütte kalma istekleri düşüktür. Ancak özdeşleşme ve içselleştirme boyutunda birey örgütle bütünleştiği için örgütsel bağlılıkları yüksek düzeydedir ve örgütte kalmak isterler (İlsev, 1997: 15).

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan bu sınıflandırmada uyum bağlılığında birey maddi kazançlar elde etmek için çalışır. Örgütün kazancı veya hedeflerini geliştirmesi birey için önemli değildir. Özdeşleşme bağlılığında örgütteki üyeler ile olumlu ilişkiler geliştirmek amaçlanmaktadır. Böylece birey örgütte bulunmaktan dolayı mutludur ve örgüt bağlılığı yüksektir. İçselleştirme boyutunda ise amaç bireylerin ve örgütlerin beklentilerinin uyumuna dayanmaktadır. Bu boyutun gerçekleşebilmesi için kişinin değerleriyle örgütteki diğer kişilerin değerlerinin uyumlu olması gereklidir (Doğan ve Kılıç, 2007).

1.3.1.3. Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmaların birçoğu Etzioni'nin yaklaşımı temel alınarak oluşturulduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık toplumsal değerlerden ve kültürden etkilenen bir yapıdır. Bu nedenden ötürü çalışmalar ahlaki ve kültürel değerleri baz almaktadır. Penley ve Gould'un örgütsel bağlılık yaklaşımında da Etzioni'nin bağlılık sınıflandırmasındaki üç alt boyut esas alınmıştır. Bu boyutlar ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır (Atalay, 2010: 89).

Bu yaklaşımın Etzioni'nin yaklaşımından farkı ahlaki bağlılıkta çalışanların kurumlarının hedeflerini en başından bilmesi ve benimsemesidir. Ahlaki bağlılığı yüksek olan çalışanlar kurumlarının başarısı için çaba sarf eder, başarısızlığında üzülür, başarısızlıkta kendi etkisinin de olduğunu bilir ve başarıya ulaşmak için gerekli fedakârlığı göstermeye hazır olur. Bu yaklaşıma göre ahlaki bağlılığa sahip olan birey aynı zamanda çıkarıcı bağlılığa da sahip olabilmektedir. Yani örgüt için gösterdiği fedakarlıklar ve çabalar karşılıksız kalsa da kurumdaki haklarını almayı beklemektedir. Bireyin yabancılaştırıcı bağlılığı, ahlaki ve çıkarıcı bağlılık gibi alternatiflerinin bulunmaması halinde kendisinin etkisiz olduğunu kanısının oluşumuna bağlıdır (Cengiz, 2008: 49).

1.3.1.4. Kanter'in Sınıflandırması

Örgütlerin üyelerinden bir takım beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar da bu beklentiler doğrultusunda işlerini yaparlar. Örgütsel bağlılık hem çalışanların bireysel tutum ve davranışlarına etki eder hem de örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmede

kolaylaştırıcı bir unsur olur. Kanter'in örgütsel bağlılık sınıflaması, sosyal düzen ve kişilik düzeni olmak üzere iki temel ayak üzerine kurulmuştur (Mrayyan, 2005: 54).

Kanter 1968 yılında yaptığı çalışmada tutumsal bağlılık ile yeni bir boyut geliştirmiştir. Kanter'e göre örgütsel bağlılık; çalışanların istekle ve bağlılıkla, sosyal ihtiyaçlarını temin etmek amacıyla kurumlarına bağlanmalarıdır (Sevinç ve Şahin, 2012: 68). Aynı zamanda Kanter, örgütsel bağlılığın sınıflandırılması için ilk çalışma yapan araştırmacılardan biridir.

Kanter'in yaklaşımına göre örgütlerin hedeflerine ulaşabilmek için bazı ihtiyaçları ve beklentileri vardır. Bu ihtiyaçların ve beklentilerin karşılanması ancak üyelerin örgütlerini benimsemeleri ve örgüt için ellerinden geleni yapmaları ile gerçekleşebilir (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2012: 250).

Kanter'in sınıflandırmasında örgütsel bağlılığın üç boyutu aşağıdaki gibidir (Gül, 2002: 37):

- Devama Yönelik Bağlılık
- Kenetlenme Bağlılığı
- Kontrol Bağlılığı

1.3.1.4.1. Devama Yönelik Bağlılık

Örgütlerin varlığını devam ettirebilmesi için üyelerin örgütte kalmaları ve örgütlerinin hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için yoğun bir biçimde çalışmaları gerekir. Burada üyelerin önceliğini örgütün varlığını sürdürebilmesidir. Örgütten ayrılmasının örgüt açısından daha maliyetli olduğunu düşünür ve örgütte kalmaya devam eder. Örgütten ayrılmanın örgüte yüklediği bir mali fatura olduğu gibi bireye de bir mali fatura çıkarmaktadır. Birey bunu göz önünde bulundurduğunda örgütün devamlılığı için yoğun gayret göstermeye devam eder (İnce ve Gül, 2005: 28).

1.3.1.4.2. Kenetlenme Bağlılığı

Çalışanların mevcut örgüt içerisindeki sosyal ortama ayak uydurması, önceki örgütünün sosyal ortamından soyutlanması ve mevcut örgütünde bulunan diğer çalışanlarla bütünleşmesi ve kenetlenmesi olarak tanımlanabilir (Köse, 2014: 56).

Bu bağlılıkta çalışanın örgüte bağlılığı değil çalışanların birbirleriyle olan bağlılıkları önemlidir. Çalışanların birbirleriyle iyi ilişkileri kurması aidiyet duygusunun

gelişmesini sağlar. Çalışan kendisini gruba ait bir birey gibi görürse o grupta çalışmaktan mutlu olur ve ayrılmak istemez. Bu da bireyin iş doyumunu arttırarak verimliliği arttırır (Köse, 2014: 67).

1.3.1.4.3. Kontrol Bağlılığı

Çalışanların, kurumlarının amaç ve değerlerine bağlılığı olarak tanımlanabilir. Çalışanlar örgütlerinin belirlediği yazılı ve yazılı olmayan kurallara göre hareket ederler. Böylece örgütün oluşturduğu kurallar çalışanlar tarafından benimsenir ve örgütlerine olan bağlılıkları artar. Bu bağlılık türünde çalışanlar için önemli olan unsur örgütün kuralları, amaçları ve değerleridir (Köse, 2014: 67-68).

1.3.1.5. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Allen ve Meyer (1990)'e göre bağlılık, örgüt üyelerinin örgütleriyle kurmuş oldukları psikolojik bağıdır. Bu bağ üyelerin davranışlarıyla açıklanır. Somut göstergesi bireyin örgütte kalma isteğidir (Gündoğan, 2009: 47).

Meyer ve Allen 1984 yılında örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık ve süreklilik bağlılığı olmak üzere iki boyutta incelemiştir (Gözen, 2007: 45). Daha sonra örgütsel bağlılığı devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık olarak üçe ayırmışlardır (Yavuz, 2008: 82).

Üyelerin örgütlerine duydukları bağlılığın yüksek olması, kişinin örgütte kalma isteğinin yüksek olması örgütsel bağlılığın zirve boyutunu oluşturmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek üyeler ise kendini örgütlerine adayın kişilerdir. Bu kişiler kurumlarına fayda sağlamak amacıyla ek sorumluluklar almak isterler. Bunlar örgütlerine karşı olumlu bağlılıkla bağlıdırlar ve ellerinden gelenin daha fazlasını yapmak için hazırdırlar (Çetin, 2004: 95).

Allen ve Meyer (1990: 17), duygusal bağlılığı etkileyen faktörleri aşağıdaki gibi sıralamıştır (Gürbüz, 2012: 67):

- 1) İşin Zorluğu:** Yapılan işin üstün bir gayret ve çaba sarf etmeyi gerektirmesi.
- 2) Rolün Açıklığı:** Örgütün çalışanlardan beklentileri.
- 3) Amacın Açıklığı:** Üyelerin örgütün hedef ve amaçlarını tüm çıplaklığıyla bilmesi.

4) Yönetimin Öneriye Açıklığı: İdarenin astların önerilerine ve uyarılarına açık olması ve görüşlerine değer vermesi.

5) Arkadaş Bağlılığı: Örgüt üyelerinin birbirleriyle sıcak ve samimi ilişkiler kurması.

6) Eşitlik ve Adalet: Örgüt üyeleri arasındaki kaynak dağıtımının eşit ve adil olması.

7) Kişisel Önem: Üyelerin çabaları sonucunda örgütün önemli kazanımlar edindiği geribildirim verilerle çabalarının desteklenmesi.

8) Katılım: Üyelerin örgüt ile ilgili çalışmalara katılması.

9) Geri Bildirim: Örgüt üyelerinin çalışmalarının sonucu hakkında bilgilendirilmesidir. Devam bağlılığı ise örgüt bağlılığı düşük olan bireylerin örgütten ayrılması sonucundaki maddi kayıplarını hesaplayarak örgütünde kalma zorunluluğunun olmasıdır. Devam bağlılığı bireyi örgütlerine zorunlu kılan sebeplerdir (Kıray, 2011: 42).

1.3.1.6. Katz ve Khan'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn'a göre bireylerin örgütlerine duydukları bağlılık çeşitli iç ve dış ödüllerin birleşiminden meydana gelmektedir. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller araçsal devreyi ifade eder. Bu devreler arasındaki fark bireyin kendilerini örgütlerine adanma nedenlerindeki farklılıklardır. Eğer birey çalışmaları sonucunda kendi değerlerini gerçekleştirebiliyorsa anlatımsal devre söz konusu olur. Ancak kişiler çalışmaları sonucunda para veya başka maddi karşılıklar elde ediyorsa burada araçsal devre söz konusu olur. Bu tür üyelerin olduğu örgütlerde kayıpların yaşanması olasılığı yüksektir (Balay, 2000: 23-24).

Örgütler, kendilerine anlatımsal düzeyde bağlı olan üyelerle çalışmak isterler. Araçsal devreyle bağlı olan üyelerin bulunduğu örgütlerde çalışanların motivasyonunu sağlamak için yeni kaynakların bulunması gerekmektedir (Yavuz, 2008: 77-78).

1.3.2. Örgütsel Bağlılık Boyutları

Örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarından oluşmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986; Balay, 2000: 23).

1.3.2.1. Uyum

Bu boyutta çalışan örgüt için harcadığı çaba ile çalışması sonucunda elde ettiği ödülü ilişkilendirir. Bu tür örgütlerde otoriteye uyum söz konusudur ancak bireysel çıkarlarının ötesinde bir bağlılık söz konusu değildir. Yani bu tür çalışanların amacı makam ya da para gibi maddi kazanımlar elde etmektir. Bu tür örgütlerde araçsal devre söz konusu olmaktadır (Balay, 2000: 23)

1.3.2.2. Özdeşleşme

Özdeşleşme boyutu, bireylerin örgütteki diğer üyelerle yakın ve samimi ilişkiler kurma isteğidir. Bu ilişkinin devamlılığını sağlamak amacıyla örgütlerine olumlu bağlılıkla bağlanırlar. Bu üyeler örgütlerine bağlılık göstermekten gurur duyarlar. Örgütü benimsedikleri için bireysel çıkarları ile örgüt çıkarları uyum gösterir. Bu tür bireyler örgütleriyle maksimum düzeyde özdeşleşirler (Balay, 2000: 24).

1.3.2.3. İçselleştirme

Bu bağlılık türünde bireyin çıkarları ile örgütün çıkarları karşılıklı ve uyumludur. Örgütlerde en önemli bağlılık boyutu içselleştirme boyutudur. Çalışanların örgütlerine içsel bağlılık göstermesi uzun zaman ve yüksek maliyet gerektirir. Fakat içselleştirme gerçekleşirse bireyi etkilemek için farklı kaynakların varlığına ihtiyaç duyulmaz. Bu bağlılık türünde birey örgütün amaçlarını, hedeflerini, çıkarlarını kendinin amacı, çıkarı ve hedefi olarak görür (Balay, 2000: 25).

1.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler örgütsel-görevsel faktörler, kişisel faktörler, durumsal faktörler ve diğer faktörler olmak üzere 4 gruba ayrılmaktadır. Bu faktörlerin hangisinin bağlılığı daha iyi ifade ettiği konusunda farklı sonuçlar vardır. Koch ve Steers (1978)'e göre demografik faktörlerin, Morris ve Sherman (1981)'e göre de örgütsel faktörlerin bağlılığı daha çok ifade ettiğini söylerken, Buchanan II (1974) de her iki faktörün de eşit derecede ifade ettiğini söylemektedir (Okçu, 2011: 32). Bu faktörlerin neler olduğu aşağıda sıralanmıştır.

1.3.3.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen önemli unsurlardan biri de kişisel faktörlerdir. Bu bağlılık türü örgütten örgüte veya zaman ve şartlara göre farklılık gösterse de bireyin

örgütün hedeflerini benimsemesinden dolayı örgüte olan bağlılığını arttırır ve böylece örgütten ayrılmak istemez.

1.3.3.1.1. Yaş

Ayduğ (2014), Cömert (2014), Demir (2016), Eğriboyun (2013), Özdemir (2016), Ergen (2015), Gören (2012), Maral (2015), Türkmen (2016) gibi birçok araştırmacının çalışmalarında belirtildiği gibi genç çalışanların örgütsel bağlılıkları yaşı büyük çalışanlara göre daha düşüktür (Ağca ve Ertan, 2008: 390). Bu sonuç Ortadoğu’da yapılan çalışmalarda da tespit edilmiştir (Özkaya, Kocakoç ve Karaa, 2006: 81). Genç çalışanların örgütlerine ayak uydurması, ortamı ve diğer çalışanları benimsemesi, onlarla etkili iletişim kurabilmesi, işine ve yöneticilere alışması örgütsel bağlılığının zamanla oluşmasını sağlayacaktır. Ancak ilerleyen yaşlarda çalışanlar örgütün amaç ve hedeflerini benimsemiş, işine ve yönetime alışmış, örgütün diğer üyeleriyle etkili bir iletişim kurmuş ve kurum içerisinde daha yüksek mevkilere gelmiş olacaktır. Bu da ilerleyen yaşlarda örgüt bağlılığının atmasına neden olmaktadır (Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009: 78).

1.3.3.1.2. Cinsiyet

Cömert (2014), Eğriboyun (2013), Gören (2012), Kılınç (2013), Korkmaz (2014), Maral (2015) gibi birçok çalışma örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılıklar gösterdiğini erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Bu sonuç yurtdışında yapılan çalışmalarda da tespit edilmiştir (Özkaya, Kocakoç ve Karaa, 2006: 78). Bu durum farklı sektörlere ve farklı çalışmalara göre farklılıklar gösterebilmektedir. İlaç sektöründe yapılan bir araştırmada kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Efeoğlu, 2006: 25). Kadınların örgütsel bağlılıklarının erkeklere oranla daha fazla olduğu birçok araştırma sonucunda tespit edilmiştir (Ağca ve Ertan, 2008: 391). Kadınlarla erkeklerin sosyalleşme davranışları ve zamanları farklılık göstermesi örgütsel bağlılıklarının da farklılık göstermesine neden olmaktadır. (Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009: 80). Güçlü (2006)’nün Ege Bölgesi’nde faaliyet gösteren bir işletmede çalışan personeller üzerine yaptığı çalışmada çalışanların cinsiyetleri ve iş bulma oranları arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bu çalışmada erkek çalışanların duygusal ve normatif bağlılıklarının kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu; ancak

kadın çalışanların ise devam bağlılıklarının erkek çalışanlara göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadınların iş bulma olasılıklarının düşük olması, eğitim düzeyleri ve ücret eksiklikleri örgütsel bağlılıklarının yüksek çıkması üzerinde etkili olmuştur (Güçlü, 2006: 19).

1.3.3.1.3. Eğitim Düzeyi

Tacar (2013), Ulutürk (2016), Maral (2015), Türkmen (2016), Çıkrıkçı (2016), Gören (2012), Korkmaz (2014), Bülbül (2016) gibi birçok araştırmacının çalışmasında eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Yapılan bazı araştırmalarda da eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin iş bulma yelpazesinin daha geniş olması, daha yüksek konumlarda bulunma isteklerinin ve örgütlerinden beklentilerinin daha yüksek olması örgütsel bağlılıklarının düşmesine neden olabilir (Özkaya, Kocakoç ve Karaa, 2006: 82). Ancak eğitim düzeyinin artması çalışanlarda sorumluluk duygusunu geliştirici bir etki yapması örgütsel bağlılığı artırıcı bir rol oynamasına sebep olabilir (Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009: 83).

1.3.3.1.4. Medeni Durum

Türkmen (2016), Bülbül (2016), Kılınç (2013), Ulutürk (2016), Korkmaz (2014) gibi birçok araştırmacının çalışmalarında çalışanların medeni durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Ağca ve Ertan, 2008: 393). Evli çalışanların bekâr çalışanlara göre iş ihtiyaçlarının daha fazla olması örgütsel bağlılıklarının yüksek olması üzerinde etkili olmuştur (Özkaya, Kocakoç ve Karaa, 2006: 84). Yapılan araştırmalarda medeni durum ile normatif bağlılık ve devam bağlılığıyla anlamlı ilişki bulunmuş, duygusal bağlılıkla anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009: 82).

1.3.3.1.5. Çalışma Süresi (Kıdem)

Çalışanların örgütlerinde geçirdikleri sürenin artması örgütsel bağlılıklarının artmasına neden olan bir diğer kişisel faktördür. Bireyin örgütte çalıştığı süre arttıkça bireyin emek duygusu oluşmasına ve örgütsel bağlılığının artmasına neden olur (Gümüş ve Sezgin, 2011: 111). Ayrıca çalışanların kurumlarında geçirdikleri süre boyunca elde ettiği sosyal hakları, terfileri ve statüleri kurumlarına olan bağlılıklarını arttırmıştır (Bakan, 2011: 124).

1.3.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler de bireylerin örgütsel bağlılıklarında etkili rol oynamaktadır. Örgütsel faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştıran çalışmalarla bu etkinin hangi yönde olduğu açıklanmaya çalışılmıştır.

1.3.3.2.1. Yönetim Yapısı

Örgütteki hiyerarşik yapı, iş bölümü ve idare şekli çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Yönetimin çalışanlara esnek davranması, insani değerleri göz önünde bulundurması ve çalışanların beklentilerini dikkate alması verimliliği ve örgütsel bağlılığı artırır (Güçlü, 2006: 43).

1.3.3.2.2. Ücret Düzeyi

Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen bir diğer faktör ücret düzeyidir. Çalışanların ekonomik refah düzeyleri işten ayrılma sebeplerinin üst sıralarında yer almaktadır. Düşük gelir düzeyi bireyin motivasyonunu düşürürken farklı iş kaynaklarına yönelmesine neden olmaktadır.

Çalışanların refah düzeylerinin yanı sıra kurumların ücret politikaları da örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bireylere adil ücret dağılımının yapılması örgütsel sağlığın yüksek olmasında etkili olacaktır (Türkmen, 2016: 61).

1.3.3.2.4. Örgüt Kültürü

Örgüt üyelerinin ortaklaşa oluşturdukları değerler, kurallar, inançlar, doğrular ve yanlışlar örgüt kültürü olarak tanımlanabilmektedir. Örgüt kültürü çalışanların amaçları ile örgütün amaçları arasında denge unsuru olmaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılığı artırıcı bir rolü vardır. Çalışanların moral ve motivasyonunun artmasını ve bu sebepten ötürü örgütsel bağlılıklarının artmasını sağlar (Türkmen, 2016: 62).

1.3.3.2.5. Örgütsel Adalet

Çalışanlar iş yerlerinde kendilerine yönelik adil olmayan bir uygulamaya maruz kaldıklarında tepki gösterirler. Çalışanların üstleriyle olan ilişkileri kurumlarında insani ilişkilere değer verildiğinin göstergesi olmaktadır. İnsani değerlere uygun bir yönetim şekli bireylerin aidiyet duygusunu ve örgütlerine olan bağlılığını artırır. Yine

kurumdaki kaynak dağılımı, ücret dağılımı, terfileri ve iş dağılımlarının adil bir şekilde yapılması çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttıracaktır (Balay, 2000: 74).

1.3.3.2.6. Örgütsel Ödüller

Ödül, bireylerin yapmış olduğu işler hakkında dönüt sağlamak, başarılarını tasdiklemek ve başarılarının devam etmesi için verilen maddi veya manevi pekiştireçlerdir. Çalışanların başarılarının ödüllendirilmesi bireyin gayretlerinin ve çabalarının artmasına ve verimliliğinin artmasına neden olur. Böylece çalışanların örgütsel bağlılıkları ve verimlilikleri artar (Türkmen, 2016: 63). Ödüller seçilirken bireyin ilgi ve ihtiyaçlarına yönelik olması göz önünde bulundurulmalıdır. Terfi, zam, tatil, takdir ya da teşekkür belgesi, plaket gibi nesnelere ödül mahiyeti taşıyan içeriklerdir.

1.3.3.2.7. Takım Çalışması

Örgütte bulunan bireylerin kurumlarının hedefleri ve amaçlarını gerçekleştirme doğrultusunda birbirlerini özümseyerek, uyum içerisinde yardımlaşarak ve birbirlerine destek olarak çalışmaları takım çalışması olarak isimlendirilir. Çalışanlar arasında etkili ve sıcak ilişkiler geliştirilmesi ekip ruhunu oluşturarak takım çalışmasını güçlendirir. Bu durum çalışanların örgütlerinde mutlu olmasını, dolayısıyla verimliliklerinin ve örgütsel bağlılıklarının artmasını sağlamaktadır (Toraman, 2009: 22).

1.3.3.2.8. Rol Belirsizliği ve Çatışma

Çalışanların kurumun amacından haberdar olmaması, yapılacak iş hakkında bilgi sahibi olmaması, kurumla ilgili bilgileri yetkili bir ağızdan alamaması gibi durumlar bireyin kurumlarında aidiyet hissini oluşturmamasına neden olur. Bu durumda çalışanlar arasında çatışma oluşur. Bu durum örgütsel bağlılığı düşürücü etki yapar ve çalışan işten ayrılmayı düşünür.

1.3.3.3. Durumsal Faktörler

Bazı durumsal değişmelerin bireylerin örgütsel bağlılıklarında farklılıklar meydana getirebileceğini söylemiştir. Araçsal kestirim, benzeyiş kestirimi ve adaletin grup-değer kestirimi örgütsel bağlılığa ilişkin yaklaşımlardır. Bunlar (Balay, 2000):

Araçsal Kestirim: Bu boyutta birey örgüte ilk girdiğinde beklentilerini karşılama (adil yönetim, sıcak ve samimi ilişkiler, vaktinde alacağını tahsil etme, terfi ve görevde

yükselme imkanı) durumları önem arz eder. Bu nedenle bireysel bağlılığın oluşmasında birey ile örgüt arasında kurulan ilk intibaya bağlıdır. Daha önceki kurumlarıyla olan örgütsel bağlılıklarının yeni kurumla kurulacak olan örgütsel bağlılıkla bir alakası yoktur.

Benzeyiş Kestirimi: Bireylerin önceki örgütlerine olan bağlılıklarının yeni örgütlerine aktarılmasıdır. İlk intibain olumsuz olması bireylerde oluşacak örgüt bağlılığını düşürürken, olumlu olması örgüt bağlılığını artırır. Böylece eski bağlılıklarını yeni kurumlarında da devam ettirirler.

Adaletin Grup-Değer Kestirimi: Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler yeni kurumlarında adaletsiz bir uygulamayla karşılaştığında bu duruma tepkilerini gösterirler. Kurumları bu tepki sonucunda davranışlarını değiştirip, adil bir şekilde davranırsa bireyin örgüt bağlılığı değişmez.

1.3.3.4. Diğer Faktörler

Bireylerin alternatif iş imkânlarının olması veya kurumlarında sınırlı iş imkânlarıyla karşılaşması örgütlerine olan bağlılıklarını etkilemektedir. Örgütlerinde daha az iş yükü olduğunu anlayan bireylerin örgüt bağlılıkları yüksek olmaktadır. Yine terfi edebilme, görevde yükselme, departman değişikliği yapabilme gibi unsurlar bireyin örgüt bağlılığını arttıran diğer etkenlerdir (Balay, 2000: 67).

Kurumların çalışanlarına sundukları iş koşulları ve ödüller çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırır. Küçük işletmelerde çalışanların örgüt bağlılıkları daha yüksek olmaktadır. Çünkü küçük işletmelerde bürokrasi büyük işletmelere göre daha azdır. Bu nedenle çalışanlar yöneticilerle ve arkadaşlarıyla daha sıcak ilişkiler kurarlar. Bu da örgüt bağlılığının artmasında etkili olur (Balay, 2000: 67).

Çalışanların aylık kazançları da örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Kazanç çalışanlar için ödül niteliği taşıyıp, çalışanın çaba ve gayretini arttırıcı bir rol oynar. Bu da çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırıcı bir unsur görevi yapar (Balay, 2000: 68).

1.3.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bireylerin kurumlarına olan bağlılıklarının olumlu ve olumsuz sonuçları olmaktadır. Eğer örgütün belirlediği hedefler akılcı ve ulaşılabilir değilse örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler örgütün dağılmasını hızlandırabilirler. Ancak hedefler

ulaşılabilir hedefler ise yüksek örgüt bağlılığının etkili sonuçlar doğurmasına neden olabilir (Balay, 2000: 83). Yine örgüt hedefleri, örgüt üyeleri tarafından kabul görmelidir. Örgüt üyeleri tarafından kabul görmeyen hedefler örgüt bağlılığını düşürürken, örgüt üyeleri tarafından kabul gören hedefler de örgüt bağlılığını artırır ve örgüt lehine çalışmalarını arttırmasını sağlar. Bireylerin örgütlerine olan bağlılıkları arttikça örgütlerinden ayrılmak istemeleri azalacaktır (Doğan ve Kılıç, 2007: 52).

Ancak yüksek örgüt bağlılığı bireyler açısından zararlı sonuçlar da doğurabilmektedir. Örgüt bağlılığı yüksek olan bireyler bazen daha iyi imkânlar sunan iş imkânlarını geri çevirebilirler. Bu da onların iş değişikliği yapmasını, kariyerlerinde ilerleme imkanlarını engeller. Yine çalışanların terfi edebilmesi, departman değiştirebilmesi işletmenin yapısına göre farklılıklar göstermektedir. Ancak genellikle yüksek örgüt bağlılığı çalışanlar için kurumlarında fırsatlar yaratabilmektedir (Güçlü, 2006: 21). Yüksek örgütsel bağlılıkta dikkate alınması gereken bu tarz sonuçlar örgütsel bağlılığın hassas ya da kritik noktası olarak düşünülebilir.

1.3.4.1. Bağlılık ve Performans

Bireylerin örgütsel bağlılıkları ile performansları arasında zayıf bir ilişki bulunmaktadır (Ünal, 2011: 62). Brett vd. (1996) ve Zajac (1990) da örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu ifade etmişlerdir (Gündoğan, 2009: 61). Bireylerin maddi beklentileri ve yüksek kazanç istekleri bu ilişkinin zayıf yönde çıkması üzerinde etkili olabilmektedir (Gündoğan, 2009: 61).

1.3.4.2. Bağlılık ve Devamsızlık

Yapılan çalışmalar sonucunda örgüt bağlılığı ile devamsızlık arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani örgüt bağlılığı yüksek olan çalışanların devamsızlıklarının düşük olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir (Ünal, 2011: 62; Akt. Gündoğan, 2009: 62).

1.3.4.3. Bağlılık ve İşe Geç Kalma

Angle ve Perry (1981) örgüt bağlılığı ile işe geç kalma arasında güçlü ve negatif yönde bir ilişkinin olduğunu söylemişlerdir (Dolu, 2011: 68). Bu çalışmaya göre örgüt bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlara göre daha az işlerine geç kalırlar (Dolu, 2011: 68).

1.3.4.4. Bağlılık ve İş Gücü Devir Oranı

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütlerinde kalarak örgütün hedeflerini gerçekleştirme yönünde çaba sarf ederler. Araştırmaların sonucunda da görülür ki örgütsel bağlılık ile işten ayrılma arasında negatif yönlü bir ilişki vardır (Gündoğan, 2009: 68). Örgütsel bağlılığı yüksek bireylerin işten ayrılma niyetlerinin de düşük olabileceği akla gelebilir. Bu anlamda örgütsel bağlılık düzeyinin etkileri sorgulanacak olursa, Randall (1987) yılında bireylerin örgütsel bağlılıklarının bireye ve örgüte olan olumlu ve olumsuz etkilerinin neler olduğunu araştırmıştır (Bülbül, 2007: 63). Bu örgütsel bağlılığın düzeylerinin önemini de açığa çıkarmaktadır.

1.3.4.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılık, sorgulanması ve iyi anlaşılması gereken bir yapıya sahiptir. Randall (1987)'a göre örgütsel bağlılıkları düşük düzeyde olan bireyler çıkarlarına uygun olabilecek diğer alternatif iş imkânlarını da değerlendirirler. Bu da örgütsel bağlılıkları düşük olan bireylerin örgütlerine zarar verme olasılıklarını düşürmektedir. Bu da ayrılmayı düşündükleri örgütler için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılığı düşük olan bireylerin, idareyle ve arkadaşlarıyla sorun yaşaması düşük örgütsel bağlılığın zararları arasında incelenebilir (Aydın, 2005: 18). Düşük örgütsel bağlılıkta birey kendisi için alternatif imkânları değerlendirdiği için, insan kaynaklarının daha etkili kullanılmasında rol oynayabilir. Örgüt bu durumu doğru zamanda değerlendirebilirse, doğabilecek zararlarla baş edebilir (Balay, 2000: 14).

Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlar örgütleri için herhangi bir çaba ve emek sarf etmezler. Bu çalışanlar istenmeyen çalışanlar olarak nitelendirilerek duygusuz çalışanlar olarak tanımlanırlar (Koç, 2009: 24)

- Örgütsel bağlılıkları düşük olan çalışanlar alternatif bir imkan bulduğunda örgütlerini bırakırlar.
- Görevlerini ihmal ederler ve örgüt bağlılığının sağlanması için emek sarf etmezler.

Bu düzeydeki örgütsel bağlılık, diğer çalışanların da örgütlerine olan güvenlerinin kaybolmasına, örgüt çalışanları arasında kurulan güven ortamının bozulmasına neden

olmaktadır (Bayram, 2005: 135). Örgütsel bağlılığın önemi, ortaya çıkardığı sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda, bu düzeyde daha iyi anlaşılmaktadır. Örgütteki birçok değerın zarar görme ihtimali bulunmaktadır.

1.3.4.4.2. İlimli Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Bireyin örgütsel bağlılığının tam olarak gerçekleşmediği düzeydir. Bu düzeydeki bağlılığa sahip olan çalışanlar örgütleriyle tam olarak uyum sağlayamazlar. Örgütün bir kısım değerlerini benimserler. Bu tür çalışanlar örgütlerinin hedeflerine ulaşmasında çaba sarf eder ancak kendi değerlerini de muhafaza ederler (Bayram, 2005: 35). Bu bireylerin kişisel çıkarları ile örgüt çıkarlarının çakışması durumunda sorun yaşanması kaçınılmazdır (Demir ve Öztürk, 2011: 52). Ortak çıkarların ve değerlerin açığa çıkarılıp analiz edilmesi önem taşımaktadır.

1.3.4.4.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Randall (1987)'ye göre yüksek örgütsel bağlılık hem birey açısından hem de örgüt açısından olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler örgütlerinin hedeflerinin gerçekleştirilmesi yolunda tüm enerjilerini sarf ederler. Bu durum örgüt verimliliğini artırır (Aydın, 2005: 31). Randall (1987)'a göre yüksek örgüt bağlılığının örgüt verimliliği üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Örgüt bu durumda yüksek örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanlara, örgütün belirlediği kurallara uymadığı gerekçesiyle cezai yaptırım uygulayabilir (Kaya, 2007: 23). Bu durum çeşitli değişkenler açısından sorgulanması gereken bir durum olarak görülebilir.

Örgütsel bağlılığın düzeyleri açısından bir değerlendirme yapılacak olursa, Randall (1987), örgütsel bağlılık düzeylerini düşük bağlılık düzeyi, ılımlı bağlılık düzeyi ve yüksek bağlılık düzeyi olmak üzere üç dala ayırmıştır (Güney, 2004: 179).

Yüksek örgütsel bağlılığa sahip bireyler örgütlerini benimsemişlerdir ve örgütlerinin hedeflerine ve amaçlarına ulaşabilmesi için tüm gayretlerini gösterirler. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler örgütlerinden ayrılmak istemezler (Koç, 2009: 203). Bu çalışanlar örgütsel bağlılıkları düşük olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde çaba sarf ederler (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 501).

Bu çerçevede bu araştırma, yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel sağlık algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır.

1.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.4.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Akbaba (1997)'nin ortaöğretim kurumlarının örgüt sağlığını ölçmeyi amaçladığı “Ortaöğretim Okullarının Örgüt Sağlığı (Bolu ili örneği)” adlı çalışmasında şu sonuçlara ulaşmıştır: okullar arasında örgüt sağlığının algılanması yönünde anlamlı fark görülmüştür. Okul Sağlığının örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, çevresel etkileşim, örgütsel kimlik, örgütsel ürün boyutlarına öğretmen ve yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Uras (1998) liselerde çalışan öğretmenlerin okullarının örgütsel sağlık düzeylerini nasıl algıladıklarını saptanmaya çalışılmıştır. Hardage ve Lucas tarafından geliştirilen; Holmes tarafından düzenlenen Örgütsel Sağlık Anketi'nin (Organizational health Questionnaire) kullanıldığı çalışma sonucunda; Malatya ili merkezindeki liselerde çalışan öğretmenlerin okullarının sağlığını orta düzeyde algıladıkları belirlenmiştir.

Çakır (2002) ilköğretim okullarının organizasyon sağlığıyla ilgili çalışmasının sonucunda okul sağlığının örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, çevresel etkileşim, örgütsel kimlik, örgütsel ürün boyutlarında öğretmen ve yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Ceylan, Keskin ve Eren (2005)'in liderliğin farklı boyutlarının örgütsel bağlılık kavramına etkilerini değerlendirdikleri dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik araştırmalarında, dönüşümcü liderliğin boyutlarının tümünün örgütsel bağlılık ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı zamanda dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılığı artırdığı görülmüştür.

Korkmaz (2005a)'ın ilköğretim okullarındaki örgütsel sağlık ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkiye yönelik yaptığı çalışmada kurumsal bütünlüğün okul sağlığının bir parçası olduğu; ancak yüksek öğrenci başarısını teşvik eden iklim örüntüsünün bir parçası olmadığı ortaya çıkmıştır.

Balay (2000) “Özel ve Resmi Liselerdeki Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı”na yönelik araştırmasında, özel liseler ile resmi liselerde görevli öğretmen ve yöneticilerin çeşitli değişkenler açısından örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemiştir. Araştırmada örgütsel bağlılığın hizmet süresi,

mezun olunan kurum, öğrenim düzeyi ve gelir faktörlerine göre karşılaştırmalı incelemesi yapılmıştır. Katılımcıların algılarına göre özel liseler resmi liselere göre, yöneticiler de öğretmenlere kıyasla özdeşleşme boyutunda daha üst düzeyde örgütsel bağlılık algısına sahiptirler. Özel liselerdekiler resmi liselere göre, yöneticiler de öğretmenlere göre daha üst düzeyde örgüte yönelik içselleştirme algısına sahiptirler. Sonuç olarak, resmi liselerde öğretmen ve yöneticilerin okullarına zorunlu uyum ve araçsal nitelikte bağlılık gösterdikleri, özel liselerde ise öğretmen ve yöneticilerin okulları ile psikolojik bir bütünleşme çerçevesinde duygusal bir bağ oluşturdukları tespit edilmiştir.

Erdoğan (2004)'ın, ilköğretim okullarındaki yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik yaptığı araştırmasında her iki grubun da örgütsel bağlılığının çok iyi düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Ulutürk (2016), banka çalışanlarının örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine yürüttüğü çalışmasında İstanbul'daki bir bankada çalışan 201 çalışana anket uygulaması yapmıştır. Araştırma sonucunda banka çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir.

1.4.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

El-Hage (1980) örgüt sağlığı ile etkililik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve okulun sağlığı ile etkililiği arasında 0,01 düzeyinde anlamlı pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir (Akbaba, 2001: 50).

Öğretmenlerin verimliliği ile sağlıklı okul iklimi arasındaki ilişkiyi araştıran Hoy ve Woolfolk (1993) araştırma sonucunda, güçlü akademik öneme sahip ve üstlerini etkileyerek bunu öğretmenleri yararına kullanan yöneticilere sahip olan bir okulun sağlıklı bir ikliminin olduğu ortaya çıkmıştır (Gürsel, 1998).

Monchak (1994), ilköğretim okullarındaki bürokratik ve mesleki yapılar, yöneticilerin çatışmayı çözme yöntemleri ile ilköğretim yönetici ve öğretmenlerinin algılarına göre belirleyen yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi bulmaya çalışmıştır (Balay, 2000).

Gahey (2001), "Okullarda Moral Toplum Oluşturma: Ruhu Hissetme" adlı bir çalışma yapmıştır. Gahey'in yaptığı çalışmada, okulların toplumlar gibi paylaşılmış ilke

ve değerlere sahip olmaları için gerekli nitelikler belirlenmeye çalışılmıştır. Okul yöneticilerinin moral lider olarak rol ve görevlerini tanımlayan 16 temel ilke belirlenmiştir (Turhan, 2007: 86).

Garcia (2003), okul yöneticilerinin etik liderlik becerilerini bir etik liderlik programı aracılığıyla geliştirmeyi amaçlayan bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda devlet okullarındaki 210 yönetici 6 ay eğitim görmüştür. Bu süreçte ve süreç sonunda yöneticilerin güven artırıcı davranışlar sergilemeyle başladığı, inançlarında artış gösterdiği ve daha fazla etik değerlere bağlı davrandığı tespit edilmiştir (Yılmaz, 2006: 82).

Yahchouchi (2009), “Lübnanlı Yönetici Liderlik Stilleri ve Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algıları” adlı çalışmasında yöneticilerin dönüşümcü liderlikleri ile çalışanların örgütsel bağlılığı arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Ergen, 2015).

Kipkebut (2010), “Yüksek Öğrenim Enstitülerinde İş/Görev Tatmini ve Örgütsel Bağlılık” adlı doktora tezinde, özel üniversitelerde çalışanların devlet üniversitelerinde çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Kılınç, 2013).

Dude (2012) “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılığı: İşte Özerkliğin, Güç Aktarımının ve Paylaşılan Adaletin Etkileri” adlı doktora tez çalışmasında, işte özerkliğin, gücünü amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda her üç değişkenin de örgütsel bağlılığın artmasında etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Bakır, 2013).

Ispas ve Babaita (2013), liderlik stilinin görev tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerine yönelik yürüttükleri araştırmalarında dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Cömert, 2014).

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın problemi ve alt problemlerinin çözümüne ilişkin yöntem açıklanmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarının geliştirilmesi, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması ele alınmış ve incelenmiştir.

2.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu çalışma, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık algı düzeylerinin değerlendirilmesini belirlemeye yönelik ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. “Betimleme, olayları obje ve problemleri anlama ve anlatmada ilk aşamayı oluşturur. Bilimsel etkinlikler olayların betimlenmesiyle başlar. Bu sayede onları iyi anlayabilme, gruplayabilme olanağı sağlanır ve aralarındaki ilişkiler saptanmış olur” (Kaptan, 1998: 59). “Betimsel tarama modelinde bilimin gözleme, kaydetme, olaylar arasındaki ilişkileri tespit etme ve kontrol edilen değişmez ilkeler üzerinde genellemelere ulaşma söz konusudur” (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

“Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır” (Karasar, 2002: 77). Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık algı düzeyleri tarama modeli ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

“İlişkisel tarama modeli, iki ve daha fazla sayıdaki değişkenin birlikte değişimlerinin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli olarak tanımlanmaktadır. Bu modelde ortaya konan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; fakat o yönde bazı ipuçlarını sağlayarak bir değişkendeki durumun belirlenmesiyle diğer değişkenin durumunun kestirilmesinde yararlı sonuçlar sağlar” (Büyüköztürk, Kılıç, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011: 15; Karakaya, 2012: 68). “İlişkisel tarama modelinde değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon türü ve karşılaştırma türü olarak iki farklı şekilde incelenmektedir. Korelasyon türü olan ilişkisel tarama modelinde değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, eğer birlikte değişiyorlarsa bunun nasıl olduğu belirlenmeye çalışılırken; karşılaştırma türü olan

ilişkisel tarama modelinde ise mevcut olan en az iki değişkenin birine göre (bağımsız değişken) gruplar oluşturularak diğer değişkene göre aralarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı incelenir” (Karasar, 2002: 48). Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin algılarının örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarına etkisi ilişkisel tarama modeliyle belirlenmeye çalışılmıştır.

“Kruskal-Wallis H testi (KWH) parametrik olmayan tek yönlü varyans analizi yöntemidir. K bağımsız örneğin benzer ortanca değerli toplumların rastgele örnekleri olup olmadığını test eder. KWH testi uygulanacak verilerin aralıklı ya da oransal ölçekli olması gerekir” (Çolak, 2017). “Mann-Whitney U testi parametrik olmayan bir testtir. Mann-Whitney U testi, bağımsız örneklerde t testinin parametrik olmayan alternatifleridir” (Çolak, 2017).

2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini 2016–2017 Eğitim - Öğretim Yılında Elazığ il merkezinde bulunan ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Elazığ il merkezi ve ilçelerinde toplam 56 ortaokulda görev yapan toplam 1813 öğretmen bulunmaktadır (Elazığ Milli Eğitim Müdürlüğü, 2017). Evrendeki öğretmen sayısının fazla olması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırmanın örneklemini Elazığ il merkezinde bulunan ortaokullarda görev yapan 411 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada okullara dağıtılan toplam 564 ölçeğin 411’i değerlendirmeye uygun olduğu tespit edilmiştir. “Anderson’a göre (1990) farklı büyüklükteki evrenler için % 95’lik güven düzeyinde ve tolerans gösterilebilir % 5 hata payı için 1000 kişilik evrende 277 sayıdaki örneklem uygun görülmektedir” (akt. Balcı, 2015). Buna göre yapılan araştırmada, 1813 kişilik evren için,411 kişilik örneklem grubunun yeterli olduğu söylenebilir. Araştırmada uygulanan ölçeklerin okullara göre geri dönüş oranı Tablo 2.1’de verilmiştir.

Tablo 2.1. Ölçeklerin geri dönüş oranları

	Dağıtılan Ölçek Sayısı	Değerlendirilen Ölçek Sayısı
Doğukent Ortaokulu	60	54
Bahçelievler Ortaokulu	35	24
Kuyulu Ortaokulu	15	11
İstiklal Ortaokulu	50	43
Dumlupınar Ortaokulu	35	28
Gazi Ortaokulu	50	36
Aziz Gül Ortaokulu	50	34
Yıldızbağları Ortaokulu	25	17
Halit Hoca Efendi Ortaokulu	10	5
Mezre Ortaokulu	60	51
Akçakiraz Ortaokulu	15	11
Kovancılar TOKİ Şehit Emre Ercan Ortaokulu	14	14
Elazığ Ortaokulu	50	31
Gazi Kamil Ayhan Ortaokulu	25	12
Şht. Pyd. Bnb. Zafer Kılıç Ortaokulu	10	5
Arif Nihat Asya Ortaokulu	35	16
Yurtbaşı Ortaokulu	15	11
Hankendi Ortaokulu	10	8
Toplam	564	411

Tablo 2.1. incelendiğinde araştırmada dağıtılan 564 ölçekten 411'inin değerlendirmeye uygun olduğu tespit edilmiş olup, tüm ölçeklerde geri dönüş oranının % 72,9 olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçları ile ilgili olarak sağlıklı yorum yapabilmek için geri dönüş oranının % 70-80'nin üzerinde olması beklenir (Büyüköztürk ve vd., 2011: 136). Buna göre bu çalışmada ölçeklerin geri dönüş oranının yeterli olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özelliklerine ilişkin bilgiler ise Tablo 2.2'de verilmiştir.

Tablo 2.2. Örneklem Grubundaki Öğretmenlere İlişkin Kişisel Bilgiler

Değişken	Düzy	N	%
Cinsiyet	Kadın	258	62,7
	Erkek	153	37,3
Öğrenim Durumu	Lisans	364	88,6
	Yüksek Lisans	47	11,4
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	227	55,2
	6-10 Yıl	96	23,3
	11 yıl ve üzeri	88	21,5
Medeni Durum	Evli	201	48,8
	Bekâr	210	51,2
Öğrenim Durumu	20-30 Yaş	267	65,0
	31-40 Yaş	94	22,9
	41-50 Yaş	39	9,5
	51 Yaş ve Üzeri	11	2,7
Branş	Fen Bilimleri	94	22,9
	Sosyal Bilimleri	117	28,5
	Güzel Sanatlar/Özel Yetenek	200	48,6
	Toplam	411	100,0

Tablo 2.2.'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin cinsiyet dağılımına bakıldığında %62,7'sinin kadın, %37,3'ünün de erkek olduğu belirlenmiştir. Örneklem grubunun büyük çoğunluğunu kadın öğretmenler oluşturmaktadır. Öğrenim durumu değişkenine göre %88,6'sının lisans, %11,4'ünü yüksek lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Araştırma örneklemini il merkezinde görev yapan kıdemli öğretmenler ve üniversiteden yeni mezun olan öğretmenler oluşturduğundan genel olarak eğitim düzeyi lisans düzeyinde olmuştur. Mesleki kıdem değişkenine göre %55,2'sinin 1-5 yıl, %23,3'ünün 6-10 yıl, %21,5'inin 11 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip olduğu, medeni durum değişkenine göre %48,8'inin evli, %51,2'sinin de bekâr olduğu, branş değişkenine göre %22,9'unun fen bilimleri, %28,5'inin sosyal bilimler, %48,6'sının da güzel sanatlar/özel yetenek olduğu belirlenmiştir.

2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmada verilerin toplanmasında, öncelikle konuyla ilgili literatür taranarak araştırmanın amacına uygun olan "Örgütsel Sağlık Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Veri toplama araçları tek form haline getirilerek birlikte uygulanmıştır. Veri toplama araçları formunda 3 bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde örneklem grubun kişisel özelliklerini ölçmeye yönelik ifadeler yer alırken, ikinci

bölümde örgütsel sağlığa ilişkin ifadeler yer almış ve üçüncü bölümde ise öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ölçmeye yönelik ifadeler yer almıştır.

Kişisel Bilgi Formunda, araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, branş ve mesleki kıdem durumları ile ilgili değişkenlere yer verilmiştir. Aşağıda, araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

2.3.1. Örgütsel Sağlık Ölçeği

“Örgütsel Sağlık Ölçeği” (ÖSÖ), Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991) tarafından okulların örgütsel sağlığını ölçmek ve betimlemek amacıyla geliştirilmiştir. Örgütsel sağlık ölçeği Akbaba (1997) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Akbaba, anketinde örgüt sağlığının boyutları örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, çevresel etkileşim, örgütsel kimlik ve örgütsel ürün olarak ele almıştır (Akbaba,1997: 38). Akbaba tarafından Türkçeye çevrilmiş olan Örgütsel Sağlık ölçeği, Yıldırım (2006) tarafından tekrar analizleri yapılmış ve bazı maddeleri ölçekten çıkarmıştır. Bu araştırmada, Yıldırım (2006)’nın çalışmasında kullanmış olduğu Örgütsel Sağlık Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Sağlık Ölçeği 44 madde ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel Sağlık Ölçeğinden örgüt sağlığının belirlenmesinde; akademik önem (10 madde), kurumsal bütünlük (9 madde), müdürün etkisi (8 madde), kaynak desteği (5 madde), öğretmen bağlılığı (6 madde) ve mesleki liderlik (6 madde) olmak üzere toplam 44 maddeden oluşmaktadır. Yıldırım (2006), Ölçeklerin güvenirlik çalışmaları için 150 kişilik bir örneklem grubuna ön uygulama yapmıştır. Elde edilen verilerle, ölçeklerin alt boyutlarının iç tutarlık katsayıları (Cronbach Alfa) hesaplanmıştır. Örgütsel Sağlık Ölçeğinin akademik önem boyutunda 10 madde yer almış, madde-toplam korelasyonları .27 ile .56 arasında değişmiş ve Alfa .75 olmuştur. Başlangıçta 9 maddeden oluşan kurumsal bütünlük boyutunda 2 maddenin madde-toplam korelasyonu çok düşük çıktığı için ölçekten çıkarılmıştır. Bu durumda kurumsal bütünlük boyutunda 7 madde kalmış, maddelerin madde-toplam korelasyonları .20 ile .54 arasında değişmiş ve Alfa .72 olmuştur. Müdürün etkisi boyutunda 8 madde yer almış, madde-toplam korelasyonları .57 ile .74 arasında değişmiş ve Alfa .89 olmuştur. Kaynak desteği boyutunda 5 madde yer almış, madde-toplam korelasyonları .63 ile .77 arasında değişmiş ve Alfa .88 olarak bulunmuştur. Öğretmen bağlılığı boyutu 6 maddeden oluşmuş, madde-toplam korelasyonları .27 ile .72 arasında

değişmiş ve Alfa .77 olmuştur. Örgütsel sağlığın mesleki liderlik boyutunda ise 6 madde yer almış, madde-toplam korelasyonları .58 ile .80 arasında değişmiş ve Alfa .91 olmuştur.

Bu araştırma için örgütsel sağlık ölçeğinin yapı geçerliliği yeniden analiz edilmiştir. Buna göre ölçeğin Cronbach alfa değeri .922, KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri .764 olarak hesaplanmıştır.

Her bir maddenin karşısında Likert tipi 5 ölçekli cevap skalası bulunmaktadır. Bu skala 1: Hiç Katılmıyorum; 2: Az Katılıyorum; 3: Orta Derecede Katılıyorum; 4: Çok Katılıyorum; 5: Tamamen Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiş olup ölçeğin puan aralıkları Tablo 2.3'te gösterilmiştir.

Tablo 2.3. Örgütsel Sağlık Ölçeğinin Puan Aralıkları

Seçenek	Seçenek Puanı	Seçenek Puan Aralığı
Hiç Katılmıyorum	1	1.00-1.80
Az Katılıyorum	2	1.81-2.60
Orta Derecede Katılıyorum	3	2.61-3.40
Çok Katılıyorum	4	3.41-4.20
Tamamen Katılıyorum	5	4.21-5.00

Bu çalışmada ise ölçeğin tamamına ve boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları Tablo 2.4.'te gösterilmiştir.

Tablo 2.4. Örgütsel Sağlık Ölçeğinin Alt Boyutları ve Cronbach-Alfa Katsayıları

Boyutlar	Boyutla İlgili Maddeler	Cronbach-Alpha Katsayıları
Akademik Önem	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	.76
Kurumsal Bütünlük	11-12-13-14-15-16-17-18-19	.68
Müdürün Etkisi	20-21-22-23-24-25-26-27	.88
Kaynak Desteği	28-29-30-31-32	.91
Öğretmen Bağlılığı	33-34-35-36-37-38	.79
Mesleki Liderlik	39-40-41-42-43-44	.92
Toplam		.92

Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı, ölçeğin test puanları arasındaki iç tutarlılığının bir ölçüsüdür. Bu değer .70 ve üzeri değerlerde olması test güvenilirliği için yeterli kabul edilmektedir (Büyüköztürk ve vd., 2011: 201).

Bu araştırmada ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla diğer bir deyişle ölçeğin iç tutarlılığını anlayabilmek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Tablo 2.4'te görüldüğü gibi ölçeğin tamamının ve boyutlarının güvenilirlik katsayılarının yeterli düzeyde olduğu söylenebilir. Buna göre ölçeğin boyutları itibarıyla en yüksek güvenilirlik değerine mesleki liderlik (cronbach alfa: .92); en düşük güvenilirlik değerine ise akademik önem boyutu (cronbach alfa: .76) iken ölçeğin bütününde ise güvenilirlik katsayısı (cronbach alfa: .92) olarak bulunmuştur.

2.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Balay (2000) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik uyum boyutu 8 madde, özdeşleşme boyutu 8 madde, içselleştirme boyutu 11 madde olmak üzere toplam 3 boyut ve 27 maddeden oluşmaktadır. Balay (2000) tarafından örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizleri yapılmış ve güvenilirlik düzeyleri uyum boyutu için madde toplam korelasyonları .38-.68 aralığında olup alfa sayısı .79 olarak hesaplanmış, özdeşleşme boyutu için madde toplam korelasyonları .33-.75 aralığında olup alfa sayısı .89 olarak hesaplanmış ve içselleştirme boyutu için de madde toplam korelasyonları .53-.83 aralığında olup alfa sayısı .93 olarak hesaplanmıştır.

Bu araştırma için örgütsel bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliği yeniden analiz edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach alfa değerinin .817 olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri .593 olarak bulunmuştur.

Her bir maddenin karşısında Likert tipi 5 ölçekli cevap skalası bulunmaktadır. 5'li derecelendirme ölçeği şeklinde hazırlanan ölçme aracındaki maddeler; (1) “Hiç katılmıyorum”, (2) “Az katılıyorum”, (3) “Orta Derecede katılıyorum”, (4) Çok “Katılıyorum” ve (5) “Tamamen katılıyorum” biçiminde hazırlanmış olup ölçeğin puan aralıkları Tablo 2.5.'te gösterilmiştir.

Tablo 2.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Puan Aralıkları

Seçenek	Seçenek Puanı	Seçenek Puan Aralığı
Hiç Katılmıyorum	1	1.00-1.80
Az Katılıyorum	2	1.81-2.60
Orta Düzeyde Katılıyorum	3	2.61-3.40
Çok Katılıyorum	4	3.41-4.20
Tam Katılıyorum	5	4.21-5.00

Tablo 2.6.'da belirtildiği gibi bu çalışmada ölçeğin tamamına ve boyutlarına ilişkin Cronbach-Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin elde edilen verilere göre; ölçeğin boyutları itibariyle en yüksek güvenilirlik değerine İçselleştirme boyutu (cronbach alfa: .88); en düşük güvenilirlik değerine ise uyum boyutu (cronbach alfa: .76) iken ölçeğin bütününde ise güvenilirlik katsayısı (cronbach alfa: .81) olarak bulunmuştur.

Tablo 2.6. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutları ve Cronbach-Alfa Katsayıları

Boyutlar	Boyutla İlgili Maddeler	Cronbach-Alpha Katsayıları
Uyum Boyutu	1-2-3-4-5-6-7-8	.76
Özdeşleşme Boyutu	9-10-11-12-13-14-15-16	.68
İçselleştirme Boyutu	17-18-19-20-21-22-23-24-25-26-27	.88
Toplam		.81

2.4. VERİLERİN ANALİZİ

Çalışmadan elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 21 paket programı ile analizi yapılmıştır. Örgütsel Sağlık ölçeğinde; cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinde t-testi; yaş, branş ve öğrenim durumu değişkenlerinde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve mesleki kıdem değişkenine yönelik Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Örgütsel Bağlılık ölçeğinde ise; cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinde t-testi; yaş ve branş değişkenlerinde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve öğrenim durumu değişkenine yönelik Mann Whitney-U testi

kullanılmıştır. Gruplar arasında anlamlı farklılık olması durumunda, bu anlamlı farklılığın hangi denek grupları arasında gerçekleştiğini belirleyebilmek için En Az Anlamlı Fark (LSD) testi ve Mann-Whitney U testi ile çoklu karşılaştırmalar yapılmıştır. Bununla birlikte, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon analizi 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. Verilerin yorumlanmasında .05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel sağlık algıları ve örgütsel bağlılık algılarını belirlemek amacıyla yapılan analizlerin sonuçları ve bu sonuçlara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

3.1. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SAĞLIĞA İLİŞKİN ALGI DÜZEYLERİ

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin genel algıları ve örgüt sağlığının alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin betimsel istatistik sonuçları Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sağlık Algı Düzeyleri

Boyut	N	\bar{X}	Ss
Akademik Önem	411	3,33	0,58
Kurumsal Bütünlük	411	3,01	0,69
Müdürün Etkisi	411	3,25	0,74
Kaynak Desteği	411	3,07	0,79
Öğretmen Bağlılığı	411	3,42	0,88
Mesleki Liderlik	411	3,37	0,95
Örgüt Sağlığı	411	3,24	0,77

Tablo 3.1.' de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sağlık boyutlarına ve örgütsel sağlığa ilişkin algılarına bakıldığında Akademik Önem boyutuna “Çok Katılıyorum”a yakın olmakla beraber “Orta Derecede Katılıyorum” ($\bar{X} = 3,33$) düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Öğretmenlerin Kurumsal Bütünlük boyutuna “Orta Derecede Katılıyorum” ($\bar{X} = 3,01$) düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Yine Müdürün Etkisi boyutuna “Çok Katılıyorum”a yakın olmakla beraber “Orta Derecede Katılıyorum” ($\bar{X} = 3,25$) düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Kaynak Desteği boyutuna “Orta Derecede Katılıyorum” ($\bar{X} = 3,07$) düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Öğretmenlerin Öğretmen Bağlılığı boyutuna “Orta Derecede Katılıyorum”a yakın olmakla beraber

“Çok Katılıyorum” ($\bar{X} = 3,42$) düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Yine Mesleki Liderlik boyutuna “Çok Katılıyorum”a yakın olmakla beraber “Orta Derecede Katılıyorum” ($\bar{X} = 3,37$) düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin genel algılarına bakıldığında Çok Katılıyorum”a yakın olmakla beraber “Orta Derecede Katılıyorum” ($\bar{X} = 3,25$) düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir.

3.1.1. Kişisel Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem, medeni durum ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılan t ve ANOVA testinden elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 3.2. Örgüt Sağlığının “Cinsiyete” Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Akademik Önem	Kadın	258	3,50	0,51	7,74	0,00*
	Erkek	153	3,06	0,60		
Kurumsal Bütünlük	Kadın	258	2,98	0,61	-1,37	0,17
	Erkek	153	3,07	0,82		
Müdürün Etkisi	Kadın	258	3,36	0,66	3,97	0,00*
	Erkek	153	3,06	0,82		
Kaynak Desteği	Kadın	258	3,15	0,80	2,96	0,01*
	Erkek	153	2,92	0,73		
Öğretmen Bağlılığı	Kadın	258	3,59	0,59	5,19	0,00*
	Erkek	153	3,13	1,18		
Mesleki Liderlik	Kadın	258	3,51	0,84	3,71	0,00*
	Erkek	153	3,15	1,07		

* p < 0,05

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel sağlık algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını görmek için yapılan t testi analiz sonucuna göre, “akademik önem” boyutunda kadın öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_K = 3,50$) ile erkek öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_E = 3,06$) arasında anlamlı bir farklılık vardır

($p \leq 0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel sağlık algılarının değişiklik gösterdiği sonucunu vermektedir. Kadın öğretmenlerin örgütsel sağlık algıları, erkek öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarına göre daha olumlu olmakla birlikte, her iki grubun da akademik önem açısından örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı gördükleri belirlenmiştir.

“Kurumsal Bütünlük” boyutunda erkek öğretmenlerin örgütsel sağlık algı düzeyleri puan ortalaması ($\bar{X}_E = 3,07$) ile kadın öğretmenlerin örgütsel sağlık algı düzeyleri puan ortalaması ($\bar{X}_K = 2,98$) arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin cinsiyet açısından algıları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Her iki grubun, kurumsal bütünlük açısından örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

“Müdürün Etkisi” boyutunda erkek öğretmenlerin örgütsel sağlık algı düzeyleri puan ortalaması ($\bar{X}_E = 3,06$) ile kadın öğretmenlerin örgütsel sağlık algı düzeyleri puan ortalaması ($\bar{X}_K = 3,36$) arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel sağlık algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Erkek öğretmenlerin örgütsel sağlık algıları, kadın öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarına göre daha düşük olmakla birlikte, her iki grubun, müdürün etkisi açısından örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

“Kaynak Desteği” boyutunda erkek öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_E = 2,92$) ile kadın öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_K = 3,15$) arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p \leq 0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin algıları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Erkek öğretmenlerin algıları, kadın öğretmenlerin algılarına göre daha düşük olmakla birlikte, her iki grubun, kaynak desteği açısından örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

“Öğretmen Bağlılığı” boyutunda erkek öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_E = 3,13$) ile kadın öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_K = 3,59$) arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p \leq 0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin algıları ile

cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Kadın öğretmenlerin algıları, erkek öğretmenlerin algılarına göre daha yüksek olmakla birlikte, her iki grubun, öğretmen bağlılığı açısından örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

“Mesleki Liderlik” boyutunda erkek öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_E = 3,15$) ile kadın öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_K = 3,51$) arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p \leq 0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin algıları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Erkek öğretmenlerin algıları, kadın öğretmenlerin algılarına göre daha düşük olmakla birlikte, her iki grubun, Mesleki liderlik açısından örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

Tablo 3.3. Örgüt Sağlığının “Öğrenim Durumuna” Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Öğrenim	N	\bar{X}	Ss	t	p
Akademik Önem	A) Lisans	364	3,35	0,58	1,92	0,06
	B) Lisansüstü	47	3,17	0,60		
Kurumsal Bütünlük	A) Lisans	364	3,03	0,69	2,77	0,01*
	B) Lisansüstü	47	2,73	0,68		
Müdürün Etkisi	A) Lisans	364	3,27	0,74	1,61	0,11
	B) Lisansüstü	47	3,08	0,72		
Kaynak Desteği	A) Lisans	364	3,09	0,79	1,43	0,15
	B) Lisansüstü	47	2,91	0,78		
Öğretmen Bağlılığı	A) Lisans	364	3,41	0,89	-0,15	0,88
	B) Lisansüstü	47	3,43	0,83		
Mesleki Liderlik	A) Lisans	364	3,37	0,96	-0,38	0,70
	B) Lisansüstü	47	3,43	0,91		
TOPLAM		411				

* $p < 0,05$

Tablo 3.3’te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin algıları, öğrenim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t testi sonucuna göre, “akademik önem” boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_A = 3,35$) ile lisansüstü öğrenim mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_B = 3,17$) arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Bu bulgu,

öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin algı düzeyleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Lisans mezunu öğretmenlerin algı düzeyleri ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin algı düzeyleri, akademik önem açısından örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

“Kurumsal Bütünlük” boyutunda öğrenim durumuna göre lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_A = 3,03$) ile lisansüstü öğrenim mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_B = 2,73$) arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p \leq 0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin algıları ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Lisans mezunu öğretmenlerin algıları, lisansüstü mezunu öğretmenlerin algılarına göre daha olumlu olduğu görülmektedir. Bu durumda lisans mezunu öğretmen grubunun, kurumsal bütünlük açısından örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı gördükleri, lisansüstü mezunu öğretmen grubunun, kurumsal bütünlük açısından örgütlerini “alt düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

“Müdürün etkisi” boyutunda öğrenim durumuna göre lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_A = 3,27$) ile lisansüstü öğrenim mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_B = 3,08$) arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin algıları ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Lisans mezunu öğretmenlerin algıları, lisansüstü mezunu öğretmenlerin algılarına göre daha yüksek olmakla birlikte, her iki grubun, müdürün etkisi açısından örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

“Kaynak desteği” boyutunda öğrenim durumuna göre lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_A = 3,09$) ile lisansüstü öğrenim mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_B = 2,91$) arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin algıları ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Lisans mezunu öğretmenlerin algıları, lisansüstü mezunu öğretmenlerin algılarına göre daha yüksek olmakla birlikte, lisans mezunu öğretmen grubun, akademik önem açısından örgütlerini “orta düzeyde”

sağlıklı gördükleri, lisansüstü mezunu öğretmen grubun, açısından örgütlerini “alt düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

“Öğretmen Bağlılığı” boyutunda öğrenim durumuna göre lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_A = 3,41$) ile lisansüstü öğrenim mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_B = 3,43$) arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin algıları ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin algıları, lisans mezunu öğretmenlerin algılarına göre daha olumlu olmakla birlikte, her iki grubun, öğretmen bağlılığı açısından örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

“Mesleki liderlik” boyutunda öğrenim durumuna göre lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_A = 3,37$) ile lisansüstü öğrenim mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X}_B = 3,43$) arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin algıları ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin algıları, lisans mezunu öğretmenlerin algılarına göre daha yüksek olmakla birlikte, her iki grubun, mesleki liderlik açısından örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

Tablo 3.4. Örgüt Sağlığının “Branş” Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Branş	N	\bar{X}	F	p	Anlamli Fark
Akademik önem	A) Fen Bilimleri	94	3,38	1,12	0,32	
	B) Sosyal Bilimleri	117	3,26			
	C) Güzel Sanatlar / Özel Yetenek	200	3,35			
Kurumsal Bütünlük	A) Fen Bilimleri	94	2,95	5,20	0,01*	A-C B-C
	B) Sosyal Bilimleri	117	2,87			
	C) Güzel Sanatlar / Özel Yetenek	200	3,12			
Müdürün Etkisi	A) Fen Bilimleri	94	3,18	2,77	0,06	
	B) Sosyal Bilimleri	117	3,13			
	C) Güzel Sanatlar / Özel Yetenek	200	3,32			
Kaynak desteği	A) Fen Bilimleri	94	2,90	24,68	0,00*	A-C B-C
	B) Sosyal Bilimleri	117	2,75			
	C) Güzel Sanatlar / Özel Yetenek	200	3,32			
Öğretmen Bağlılığı	A) Fen Bilimleri	94	3,26	4,09	0,02*	A-C B-C
	B) Sosyal Bilimleri	117	3,33			
	C) Güzel Sanatlar / Özel Yetenek	200	3,54			
Mesleki Liderlik	A) Fen Bilimleri	94	3,43	15,12	0,00*	A-B B-C
	B) Sosyal Bilimleri	117	2,98			
	C) Güzel Sanatlar / Özel Yetenek	200	3,56			
	Toplam	411				

* p < 0,05

Tablo 3.4’de görüldüğü gibi farklı 3 branştaki öğretmenlerin, örgütsel sağlığa ilişkin algıları arasında anlamlı fark olup olmadığını sınamak için, öğretmenlerin branşlarına göre oluşturulan grupların algılarının ortalamaları tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmış, analiz sonuçları, “akademik önem” boyutunda öğretmenlerin algıları arasında branşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir ($p > 0,05$). Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütsel sağlığın akademik önemine ilişkin algıları, branşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

($p=0,32$) buna göre, Sosyal Bilimler ($\bar{X}_B = 3,26$) branşındaki öğretmenler, Fen Bilimleri ($\bar{X}_A = 3,38$) branşındaki öğretmenlere ve Güzel Sanatlar/Özel Yetenek ($\bar{X}_C = 3,35$) branşlarındaki öğretmenlere göre kurumsal bütünlük açısından örgütlerini daha az düzeyde sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, tüm gurupların kurumsal bütünlük açısından örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

“Kurumsal bütünlük” boyutunda öğretmenlerin algıları arasında branşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p \leq 0,05$). Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütsel sağlığın kurumsal bütünlüğüne ilişkin algıları, branşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Birimler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, anlamlı farkın, Güzel Sanatlar/Özel Yetenek ve Sosyal Bilimler; Güzel Sanatlar/Özel Yetenek ve Fen Bilimleri branşlarındaki öğretmenlerin puanları arasında olduğu görülmüştür ($p=0,01$). Buna göre, Güzel Sanatlar/Özel Yetenek ($\bar{X}_C = 3,12$) branşındaki öğretmenlerin, Fen Bilimleri ($\bar{X}_A = 2,95$) ve Sosyal Bilimler ($\bar{X}_B = 2,87$) branşlarındaki öğretmenlere göre kurumsal bütünlük açısından örgütlerini daha fazla düzeyde sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, Güzel Sanatlar/Özel Yetenek branşındaki öğretmenler kurumsal bütünlük açısından örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı görürken, Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler branşlarındaki öğretmenlerin ise “alt düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

“Müdürün Etkisi” boyutunda öğretmenlerin algıları arasında branşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütsel sağlığın müdürün etkisi ilişkin algıları, branşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. ($p=0,06$) olduğundan Sosyal Bilimler ($\bar{X}_B = 3,13$) branşındaki öğretmenlerin, Fen Bilimler, ($\bar{X}_B = 3,18$) ve Güzel Sanatlar/Özel Yetenek ($\bar{X}_C = 3,32$) branşlarındaki öğretmenlere göre müdürün etkisi açısından örgütlerini daha az düzeyde sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, tüm gurupların öğretmenler müdürün etkisi açısında örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

“Kaynak desteği” boyutunda öğretmenlerin algıları arasında branşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p \leq 0,05$). Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütsel sağlığın kaynak desteğine ilişkin algıları, branşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Birimler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, anlamlı farkın, Güzel Sanatlar/Özel Yetenek ve Sosyal Bilimler; Güzel Sanatlar/Özel Yetenek ve Fen Bilimleri branşlarındaki öğretmenlerin puanları arasında olduğu görülmüştür ($p = 0,00$). Buna göre, Güzel Sanatlar/Özel Yetenek ($\bar{X}_C = 3,32$) branşındaki öğretmenlerin, Fen Bilimleri ($\bar{X}_A = 2,90$) ve Sosyal Bilimler ($\bar{X}_B = 2,75$) branşlarındaki öğretmenlere göre kaynak desteği açısından örgütlerini daha fazla düzeyde sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, Güzel Sanatlar/Özel Yetenek branşındaki öğretmenler kaynak desteği açısından örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı görürken, Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler branşlarındaki öğretmenlerin ise “alt düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

“Öğretmen bağlılığı” boyutunda öğretmenlerin algıları arasında branşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p \leq 0,05$). Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütsel sağlığın öğretmen bağlılığına ilişkin algıları, branşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Birimler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, anlamlı farkın, Güzel Sanatlar/Özel Yetenek ve Sosyal Bilimler; Güzel Sanatlar/Özel Yetenek ve Fen Bilimleri branşlarındaki öğretmenlerin puanları arasında olduğu görülmüştür ($p = 0,02$). Buna göre, Güzel Sanatlar/Özel Yetenek ($\bar{X}_C = 3,54$) branşındaki öğretmenlerin, Fen Bilimleri ($\bar{X}_A = 3,26$) ve Sosyal Bilimler ($\bar{X}_B = 3,33$) branşlarındaki öğretmenlere göre öğretmen bağlılığı açısından örgütlerini daha fazla düzeyde sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, Güzel Sanatlar/Özel Yetenek branşındaki öğretmenler öğretmen bağlılığı açısından örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı görürken, Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler branşlarındaki öğretmenlerin ise “alt düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

“Mesleki liderlik” boyutunda öğretmenlerin algıları arasında branşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p \leq 0,05$). Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütsel sağlığın mesleki liderliğine ilişkin algıları, branşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Birimler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, anlamlı farkın, Sosyal Bilimler ve Fen Bilimleri; Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar/Özel Yetenek branşlarındaki öğretmenlerin puanları arasında olduğu görülmüştür ($p = 0,00$). Buna göre, Sosyal Bilimler ($\bar{X}_B = 2,98$) branşındaki öğretmenlerin, Fen Bilimleri ($\bar{X}_A = 3,43$) ve Güzel Sanatlar/Özel Yetenek ($\bar{X}_B = 3,56$) branşlarındaki öğretmenlere göre mesleki liderlik açısından örgütlerini daha az düzeyde sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, Sosyal Bilimler branşındaki öğretmenler mesleki liderlik açısından örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı görürken, Fen Bilimleri ve Güzel Sanatlar/Özel Yetenek branşlarındaki öğretmenlerin ise “yüksek düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

Tablo 3.5. Örgüt Sağlığının “Mesleki Kıdem” Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Kıdem	N	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Akademik önem	1. 1-5 Yıl	227	94,67	31,314	0,00*	1-3 2-3
	2. 6-10 Yıl	96	100,99			
	3. 11 yıl ve üzer	88	120,60			
Kurumsal Bütünlük	1. 1-5 Yıl	227	100,22	0,547	0,73	
	2. 6-10 Yıl	96	95,84			
	3. 11 yıl ve üzer	88	107,66			
Müdürün Etkisi	1. 1-5 Yıl	227	88,51	76,123	0,00*	1-3 2-3
	2. 6-10 Yıl	96	103,74			
	3. 11 yıl ve üzer	88	138,88			
Kaynak desteği	1. 1-5 Yıl	227	88,01	84,926	0,00*	1-2 1-3
	2. 6-10 Yıl	96	112,50			
	3. 11 yıl ve üzer	88	129,07			
Öğretmen Bağlılığı	1. 1-5 Yıl	227	101,08	1,867	0,69	
	2. 6-10 Yıl	96	91,17			
	3. 11 yıl ve üzer	88	110,78			
Mesleki Liderlik	1. 1-5 Yıl	227	87,20	30,312	0,00*	1-2 1-3
	2. 6-10 Yıl	96	106,77			
	3. 11 yıl ve üzer	88	139,54			
Toplam		411				

* $p < 0,05$

Tablo 3.5'te görüldüğü gibi analiz sonuçları, araştırmaya katılan öğretmenlerin “akademik önem” boyutuna ilişkin algı düzeylerinin, kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir ($p \leq 0,05$). Kruskal Wallis H testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonucunda bu farkın, “5 yıl ve daha az” ile “11 yıl ve üzeri” kıdeme sahip gruplar arasında olduğunu göstermiştir.

Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin akademik önem açısından örgütsel sağlığa ilişkin algı düzeylerinde etkili olduğunu göstermektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, “11 yıl ve üzeri” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin akademik önem açısından, “5 yıl ve daha az” mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre örgütlerini daha sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin “Kurumsal Bütünlük” boyutuna ilişkin algılarında, mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin kurumsal bütünlük açısından örgütsel sağlığa ilişkin algıları etkili olmadığını göstermektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, “11 yıl ve üzeri” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin kurumsal bütünlük açısından, “6-10 yıl ” mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre örgütlerini daha sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin “Müdürün Etkisi” boyutuna ilişkin algılarında, mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p \leq 0,05$). Kruskal Wallis H testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonunda bu farkın, “5 yıl ve daha az” ile “11 yıl ve üzeri” ve “6-10 yıl ” ile “11 yıl ve üzeri” mesleki kıdemlere sahip gruplar arasında olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin müdürün etkisi açısından örgütsel sağlığa ilişkin algılarında etkili olduğunu göstermektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, “11 yıl ve üzeri” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin müdürün etkisi açısından, “5 yıl ve daha az” mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre örgütlerini daha sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin “Kaynak Desteği” boyutuna ilişkin algılarında, mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p \leq 0,05$). Kruskal Wallis H testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonunda bu farkın, “5 yıl ve daha az” ile “11 yıl ve üzeri” ve “5 yıl ve daha az” ile “6-10 yıl ” mesleki kıdemlere sahip gruplar

arasında olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin kaynak desteği açısından örgütsel sağlığa ilişkin algılarında etkili olduğunu göstermektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, “11 yıl ve üzeri” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin kaynak desteği açısından, “5 yıl ve daha az” mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre örgütlerini daha sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin “Öğretmen bağlılığı” boyutuna ilişkin algıları, mesleki kıdemlerine göre anlamsız bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($p \leq 0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin öğretmen bağlılığı açısından örgütsel sağlığa ilişkin algıları da etkili olmadığını göstermektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, “11 yıl ve üzeri” öğretmen bağlılığı sahip öğretmenlerin kurumsal bütünlük açısından, “6-10 yıl ” öğretmen bağlılığına sahip öğretmenlere göre örgütlerini daha sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin “Mesleki Liderlik” boyutuna ilişkin algıları, mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p \leq 0,05$). Kruskal Wallis H testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonunda bu farkın, “5 yıl ve daha az” ile “11 yıl ve üzeri”, “5 yıl ve daha az” ile “6-10 yıl ”, “6-10 yıl” ile “11 yıl ve üzeri” mesleki kıdemlere sahip gruplar arasında olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin mesleki liderlik açısından örgütsel sağlığa ilişkin algıları da etkili olduğunu göstermektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, “11 yıl ve üzeri” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin akademik önem açısından, “5 yıl ve daha az” mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre örgütlerini daha sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır.

3.2. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN ALGI DÜZEYLERİ

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin genel algıları ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin betimsel istatistik sonuçları Tablo 3.6’da verilmiştir.

Tablo 3.6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algı Düzeyleri

Boyut	N	\bar{X}	Ss
Uyum Boyutu	411	3,21	0,95
Özdeşleşme Boyutu	411	3,09	0,64
İçselleştirme Boyutu	411	3,49	0,83
Örgütsel Bağlılık	411	3,07	0,52

Tablo 3.6.’da görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutlarına ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılarına bakıldığında Uyum boyutuna “Orta Derecede Katılıyorum” ($\bar{X} = 3,21$) düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Öğretmenlerin Özdeşleşme boyutuna “Orta Derecede Katılıyorum” ($\bar{X} = 3,09$) düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Yine İçselleştirme boyutuna “Orta Derecede Katılıyorum” a yakın olmakla beraber “Çok Katılıyorum” ($\bar{X} = 3,49$) düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin genel algılarına bakıldığında “Orta Derecede Katılıyorum” ($\bar{X} = 3,07$) düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir.

3.2.1. Kişisel Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem, medeni durum ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan t ve ANOVA testinden elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 3.7. Örgütsel Bağlılığın “Cinsiyete” Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Uyum Boyutu	Kadın	258	2,15	0,87	-1,32	0,187
	Erkek	153	2,28	1,07		
Özdeşleşme Boyutu	Kadın	258	3,21	0,79	3,98	0,00*
	Erkek	153	2,83	1,15		
İçselleştirme Boyutu	Kadın	258	3,64	0,68	4,98	0,00*
	Erkek	153	3,23	0,98		
Toplam		411				

* p < 0,05

Tablo 3.7.’de görüldüğü gibi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t testi analiz sonucuna göre, “Uyum” boyutunda erkek öğretmenlerin test puan ortalaması ($\bar{X}_E = 2,28$) ile kadın öğretmenlerin test puan ortalaması ($\bar{X}_K = 2,15$) arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları, erkek öğretmenlerin algıları ile benzerlik göstermekle birlikte erkek öğretmenler ve kadın öğretmenler, kurumlarına olan bağlılıklarının “orta düzeyde” olduğunu belirtmişlerdir.

“Özdeşleşme boyutunda” erkek öğretmenlerin test puan ortalaması ($\bar{X}_E = 2,83$) ile kadın öğretmenlerin test puan ortalaması ($\bar{X}_K = 3,21$) arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p \leq 0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Kadın öğretmenlerin algıları, erkek öğretmenlerin algılarına göre daha yüksek düzeyde olmakla birlikte, her iki grubun, özdeşleşme boyutu açısından kurumlarıyla “orta düzeyde” özdeşleşerek bağlılık duydukları anlaşılmaktadır.

“İçselleştirme boyutunda” erkek öğretmenlerin test puan ortalaması ($\bar{X}_E = 3,23$) ile kadın öğretmenlerin test puan ortalaması ($\bar{X}_K = 3,64$) arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p \leq 0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Kadın öğretmenlerin

algılarına göre, içselleştirme boyutu açısından kendilerini örgütlerine “yüksek düzeyde” bağlı gördükleri şeklinde görüş belirtirken, erkek öğretmenlerin algılarına göre, içselleştirme boyutu açısından kendilerini örgütlerine “orta düzeyde” bağlı gördükleri anlaşılmaktadır.

Tablo 3.8. Örgütsel Bağlılığın “Öğrenim Durumu” Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Öğrenim	N	U	Ss	p
Uyum Boyutu	Lisans	364	7912,0	0,81	0,59
	Lisansüstü	47			
Özdeşleşme Boyutu	Lisans	364	7552,0	0,09	0,99
	Lisansüstü	47			
İçselleştirme Boyutu	Lisans	364	7364,0	0,12	0,76
	Lisansüstü	47			
	Toplam	411			

* $p < 0,05$

Tablo 3.8.’ de görüldüğü gibi örgütsel bağlılığa ilişkin öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Mann-Whitney U testinin sonuçlarına göre, uyum boyutu ($p > 0,05$), özdeşleşme boyutu ($p > 0,05$) ve içselleştirme boyutunda ($p > 0,05$) grupların algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Gruplara ait sıra ortalamaları incelendiğinde, uyum boyutunda “lisansüstü” öğrenime sahip öğretmenlerin sıra ortalamalarının, “lisans” öğrenime sahip olanlara göre daha yüksek düzeyde iken, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında ise “lisans” öğrenime sahip öğretmenlerin sıra ortalamalarının, “lisansüstü” öğrenime sahip olanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, lisansüstü öğrenime sahip öğretmenler uyum açısından, lisans öğrenime sahip öğretmenlere nazaran kendilerini örgütlerine daha bağlı görürken, lisans öğrenimine sahip öğretmenlerin ise, özdeşleşme ve içselleştirme bakımından lisansüstü gruba nazaran kendilerini örgütlerine daha bağlı gördükleri anlaşılmaktadır.

Tablo 3.9. Örgütsel Bağlılığın “Branş” Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Branş	N	\bar{X}	F	p	Anlamlı Fark
Uyum Boyutu	A) Fen Bilimleri	94	1,80	23,27	0,00*	A-B
	B) Sosyal Bilimleri	117	2,01			
	C) Güzel Sanatlar/ Özel Yetenek	200	2,51			
Özdeşleşme Boyutu	A) Fen Bilimleri	94	2,93	1,22	0,29	
	B) Sosyal Bilimleri	117	3,07			
	C) Güzel Sanatlar/ Özel Yetenek	200	3,12			
İçselleştirme Boyutu	A) Fen Bilimleri	94	3,68	3,83	0,02*	A-B
	B) Sosyal Bilimleri	117	3,36			
	C) Güzel Sanatlar/ Özel Yetenek	200	3,46			
	Toplam	411				

* p < 0,05

Tablo 3.9.’da görüldüğü gibi farklı 3 branştaki öğretmenlerin, örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında fark olup olmadığını sınamak için, öğretmenlerin branşlarına göre oluşturulan grupların algılarının ortalamaları tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılmış, analiz sonuçları, “Uyum boyutunda” öğretmenlerin algıları arasında branşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. ($p \leq 0,05$). Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütsel bağlılığa Uyum Boyutuna ilişkin algıları, branşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Birimler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, anlamlı farkın, Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler; Fen Bilimleri ve Güzel Sanatlar/Özel Yetenek branşlarındaki öğretmenlerin puanları arasında olduğu görülmüştür ($p=0,00$). Buna göre, Fen Bilimleri ($\bar{X}_A=1,80$) branşındaki öğretmenlerin, Sosyal Bilimler ($\bar{X}_B=2,01$) ve Güzel Sanatlar/Özel Yetenek ($\bar{X}_C=2,51$) branşlarındaki öğretmenlere göre uyum boyutu açısından örgütlerini daha az bağlı oldukları anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, her üç gurubun da öğretmenlerin uyum boyutu açısından kendilerini örgütlerine “alt düzeyde” bağlı gördükleri anlaşılmaktadır.

“Özdeşleşme boyutunda” öğretmenlerin algıları arasında branşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir ($p > 0,05$). Başka bir

deyişle öğretmenlerin örgütsel bağlılığa Özdeşleşme Boyutuna ilişkin algıları, branşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($p=0,29$). Buna göre, Fen Bilimleri ($\bar{X}_A = 2,93$) branşındaki öğretmenlerin, Sosyal Bilimler ($\bar{X}_B = 3,07$) ve Güzel Sanatlar/Özel Yetenek ($\bar{X}_C = 3,12$) branşlarındaki öğretmenlerin görüşleri benzerdir. Dolayısıyla üç grubun da öğretmenlerin özdeşleşme boyutu açısından örgütlerine “orta düzeyde” bağlı oldukları görülmektedir.

“İçselleştirme boyutunda” öğretmenlerin algıları arasında branşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($p \leq 0,05$). Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütsel bağlılığa İçselleştirme Boyutuna ilişkin algıları, branşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Birimler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, anlamlı farkın, Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler; Fen Bilimleri ve Güzel Sanatlar/Özel Yetenek branşlarındaki öğretmenlerin puanları arasında olduğu görülmüştür ($p=0,02$). Buna göre, Sosyal Bilimler ($\bar{X}_A = 3,36$) branşındaki öğretmenlerin, Fen Bilimleri ($\bar{X}_B = 3,68$) ve Güzel Sanatlar/Özel Yetenek ($\bar{X}_C = 3,46$) branşlarındaki öğretmenlere göre içselleştirme boyutu açısından örgütlerini daha az bağlı oldukları anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, her üç grubun da öğretmenlerin içselleştirme boyutu açısından kendilerini örgütlerine “orta düzeyde” bağlı gördükleri anlaşılmaktadır.

Tablo 3.10. Örgütsel Bağlılığın “Mesleki Kıdem” Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Kıdem	N	X	F	p	Anlamlı Fark
Uyum Boyutu	A) 1-5 Yıl	227	3,65	2,05	0,13	
	B) 6-10 Yıl	96	3,69			
	C) 11 yıl ve üzer	88	3,99			
Özdeşleşme Boyutu	A) 1-5 Yıl	227	2,51	7,18	0,00*	A-B
	B) 6-10 Yıl	96	2,83			A-C
	C) 11 yıl ve üzer	88	3,19			
İçselleştirme Boyutu	A) 1-5 Yıl	227	3,13	11,50	0,00*	A-B
	B) 6-10 Yıl	96	3,40			A-C
	C) 11 yıl ve üzer	88	3,98			
	Toplam	411				

* $p < 0,05$;

Tablo 3.10’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki kıdem ile örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında fark olup olmadığını sınamak için, öğretmenlerin kıdem yılına

göre oluşturulan grupların görüşlerinin ortalamaları tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılmış, analiz sonuçları, Uyum boyutunda öğretmenlerin algıları arasında kıdem yılı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir ($p > 0,05$). Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütsel bağlılığın uyum boyutuna ilişkin algıları, kıdem yılına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($p = 0,13$). Buna göre tüm mesleki kıdem gruplarındaki öğretmenlerin uyum boyutu açısından örgütlerine benzer şekilde bağlı gördükleri anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, her kıdem yılındaki öğretmenlerin uyum boyutu açısından örgütlerini “üst düzeyde” bağlı gördükleri anlaşılmaktadır.

“Özdeşleşme boyutunda” öğretmenlerin algıları arasında mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($p \leq 0,05$). Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütsel bağlılığı özdeşleşme boyutuna ilişkin algıları, kıdem yılına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Birimler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, anlamlı farkın, 0-5 yıl ve 6-10 yıl ; 0-5 yıl ile 11 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenlerin puanları arasında olduğu görülmüştür ($p = 0,00$). Buna göre, 0-5 yıl ($\bar{X}_A = 2,51$) kıdem yılına sahip öğretmenlerin, 6-10 yıl ($\bar{X}_B = 2,83$) ve 11 yıl ve üzeri ($\bar{X}_C = 3,19$) kıdem yılına sahip öğretmenlere göre özdeşleşme boyutu açısından örgütlerine bağlılıklarının düşük seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, 0-5 yıl kıdem yılına sahip öğretmenler özdeşleşme boyutu açısından örgütlerine “alt düzeyde” bağlı görürken 6-10 yıl ile 11 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenlerin ise “orta düzeyde” bağlı gördükleri anlaşılmaktadır.

“İçselleştirme boyutunda” öğretmenlerin algıları arasında mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($p \leq 0,05$). Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütsel bağlılığı içselleştirme boyutuna ilişkin algıları, mesleki kıdeme bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Birimler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, anlamlı farkın, 0-5 yıl ve 6-10 yıl; 0-5 yıl ile 11 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenlerin puanları arasında olduğu görülmüştür. Buna göre, 0-5 yıl ($\bar{X}_A = 3,13$) ve 6-10 yıl ($\bar{X}_B = 3,40$) kıdem yılına sahip öğretmenlerin 11 yıl ve üzeri

($\bar{X}_c = 3,98$) kıdem yılına sahip öğretmenlere göre içselleştirme boyutu açısından örgütlerini daha bağlı oldukları anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, 0-5 yıl kıdem yılına sahip öğretmenler içselleştirme boyutu açısından örgütlerini “orta düzeyde” bağlı görürken 6-10 yıl ile 11 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenlerin ise “üst düzeyde” bağlı gördükleri anlaşılmaktadır.

3.3. KORELASYON TESTİ BULGULARI

Elazığ ilinde, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sağlık algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analiz sonuçları Tablo 3.11’de gösterilmiştir.

Tablo 3.11. Araştırmaya Yönelik Korelasyon Katsayıları

		Uyum Boyutu	Özdeşleşme Boyutu	İçselleştirme Boyutu	Örgütsel Bağlılık Genel Puanı
Akademik Önem	r	0,607	0,544	0,188	0,627
	p	0,000*	0,000*	0,005*	0,000*
	N	411	411	411	411
Kurumsal Bütünlük	r	0,352	0,204	0,104	0,221
	p	0,000*	0,004*	0,218	0,002*
	N	411	411	411	411
Müdürün Etkisi	r	0,617	0,499	0,129	0,547
	p	0,000*	0,000*	0,069	0,000*
	N	411	411	411	411
Kaynak Desteği	r	0,533	0,471	0,053	0,503
	p	0,000*	0,000*	0,317	0,000*
	N	411	411	411	411
Öğretmen Bağlılığı	r	0,613	0,532	0,235	0,658
	p	0,000*	0,000*	0,001*	0,000*
	N	411	411	411	411
Mesleki Liderlik	r	0,615	0,559	0,192	0,611
	p	0,000*	0,000*	0,004*	0,000*
	N	411	411	411	411
Örgüt Sağlığı Genel Puanı	r	0,761	0,647	0,171	0,707
	p	0,000*	0,000*	0,016*	0,000*
	N	411	411	411	411

* p < 0,05;

Tablo 3.11.’de görüldüğü gibi akademik önem ile uyum boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında

%60,7'lik pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre akademik önem puanı arttıkça uyum boyutu puanı da artmaktadır.

Kurumsal bütünlük alt boyutu ile uyum boyutu alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında %35,2'lik pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre kurumsal bütünlük puanı arttıkça uyum boyutu puanı da artmaktadır.

Müdürün etkisi ile uyum boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %61,7'lik pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre müdürün etkisi puanı arttıkça uyum boyutu puanı da artmaktadır.

Kaynak desteği ile uyum boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %53,3'lük pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre kaynak desteği puanı arttıkça uyum boyutu puanı da artmaktadır.

Öğretmen bağlılığı ile uyum boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %61,3'lük pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre öğretmen bağlılığı puanı arttıkça uyum boyutu puanı da artmaktadır.

Mesleki liderlik ile uyum boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %61,5'lik pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre mesleki liderlik puanı arttıkça uyum boyutu puanı da artmaktadır.

Örgüt sağlığı genel puanı ile uyum boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %76,1'lik pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre örgüt sağlığı genel puanı arttıkça uyum boyutu puanı da artmaktadır.

Akademik önem ile özdeşleşme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %54,4'lük pozitif yönde anlamlı

ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre akademik önem puanı arttıkça özdeşleşme boyutu puanı da artmaktadır.

Kurumsal bütünlük ile özdeşleşme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında %20,4'lük pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre kurumsal bütünlük puanı arttıkça özdeşleşme boyutu puanı da artmaktadır.

Müdürün etkisi ile özdeşleşme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %49,9'lük pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre müdürün etkisi puanı arttıkça özdeşleşme boyutu puanı da artmaktadır.

Kaynak desteği ile uyum boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %47,1'lik pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre kaynak desteği puanı arttıkça özdeşleşme boyutu puanı da artmaktadır.

Öğretmen bağlılığı ile özdeşleşme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %53,2'lik pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre öğretmen bağlılığı puanı arttıkça özdeşleşme boyutu puanı da artmaktadır.

Mesleki liderlik ile özdeşleşme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %55,9'lük pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre mesleki liderlik puanı arttıkça özdeşleşme boyutu puanı da artmaktadır.

Örgüt sağlığı genel puanı ile özdeşleşme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %64,7'lik pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre örgüt sağlığı genel puanı arttıkça özdeşleşme boyutu puanı da artmaktadır.

Akademik önem ile içselleştirme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %18,8'lik pozitif yönde anlamlı

ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre akademik önem puanı arttıkça içselleştirme boyutu puanı da artmaktadır.

Kurumsal bütünlük ile içselleştirme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında %10,4'lük pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre kurumsal bütünlük puanı arttıkça içselleştirme boyutu puanı da artmaktadır.

Müdürün etkisi ile içselleştirme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %12,9'luk pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre müdürün etkisi puanı arttıkça içselleştirme boyutu puanı da artmaktadır.

Kaynak desteği ile uyum boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %5,3'lük pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre kaynak desteği puanı arttıkça içselleştirme boyutu puanı da artmaktadır.

Öğretmen bağlılığı ile içselleştirme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %23,5'lik pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre öğretmen bağlılığı puanı arttıkça içselleştirme boyutu puanı da artmaktadır.

Mesleki liderlik ile içselleştirme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %19,2'lik pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre mesleki liderlik puanı arttıkça içselleştirme boyutu puanı da artmaktadır.

Örgüt sağlığı genel puanı ile uyum boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %17,1'lik pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre örgüt sağlığı genel puanı arttıkça içselleştirme boyutu puanı da artmaktadır.

Örgüt sağlığı genel puanı ile örgütsel bağlılık puanı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %70,7'lik pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,05$). Buna göre örgüt sağlığı genel puanı

arttikça örgütsel bağıllık genel puanı da artmaktadır. Bu durum Elazığ'da görev yapan ortaokul öğretmenlerinin örgüt sağığına ilişkin algılarının örgüt bağıllığı algılarını etkilediğini gösterir. Öğretmenlerin örgüt sağığı algıları düzeyleri yükseldikçe kurumlarına olan bağıllık düzeyleri artar denilebilir.

3.4. REGRESYON TESTİ BULGULARI

Örgütsel sağığın, örgütsel bağıllığı yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3.12'de verilmiştir.

Tablo 3.12. Örgütsel Bağıllık Genel Puanının Örgütsel Sağığ Genel Puanından Etkilenme Durumu

	β	t	p	F	R^2
Sabit	1,349	9,599			
Örgütsel Bağıllık Genel Puanı			0,000	28,986	0,303
Örgüt Sağığı Genel Puanı	0,275	5,278			

* $p < 0,05$;

Tablo 3.12.'de görüldüğü gibi örgütsel bağıllık genel puanının örgütsel bağıllık düzeylerinden etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 28,9876$; $p \leq 0,05$). Yani örgüt sağığı örgüt sağığı genel puanı 1 birim arttığında örgütsel bağıllık genel puanı 0,275 birim artmaktadır ($\beta = 0,275$; $t = 5,278$; $p \leq 0,05$). Örgüt sağığı genel puanı, örgütsel bağıllık genel puanını 0,303 oranında açıklamaktadır ($R^2 = 0,303$). Ayrıca örgüt sağığı genel puanının örgütsel bağıllık genel puanı ile ilişkisinin güçlü olduğu söylenebilir. Bu sonuç Hoy (1991) ve Korkmaz (2005b)'in elde ettiği sonuçlarla örtüşmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmanın bu kısmında tespit edilen analiz sonuçları, tartışma ve öneriler yer almaktadır.

4.1. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır.

4.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sağlık Algularına İlişkin Tartışma ve Sonuç

Elazığ il merkezindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin algılarının “orta düzeyde” pozitif yönde olduğu yapılan analiz sonucunda belirlenmiştir. İl merkezindeki ortaokulların birçoğunun personel sayısının az olması öğretmenlerin kendi aralarındaki ilişkileri ve öğretmen-idare arasındaki ilişkileri artırıcı bir rol oynamaktadır. Ayrıca okullarda FATİH projesiyle beraber birçok eğitimde yenilikçi uygulama ile eğitim kurumlarına kaynak desteği sağlanmıştır. Durumun böyle olması öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin algılarının yüksek düzeyde olmasını sağlamaktadır ($\bar{X} = 3,24$). Fakat kurumlarda cinsiyet, mesleki kıdem, branş gibi değişkenlere göre geliştirilen ilişkilerin değişiklik arz etmesi ve yönetici atama sisteminin değişmesiyle okullara yetersiz idarecilerin atanması öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin algı düzeylerinin düşmesine neden olmaktadır. Yıldırım (2006)’ın yüksek lisans çalışmasında örgütsel sağlığın boyutları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu belirlemiştir. Gürkan (2006)’ın yüksek lisans çalışmasında da ilköğretim öğretmenlerinin okullarına yönelik örgütsel sağlık alguları düzeylerinin orta düzeyde olduğunu bulmuştur. Karagüzel (2012)’in yaptığı yüksek lisans çalışmasında üniversitenin genel örgüt sağlığı ortalaması 3,2573 ortalama ile yükseğe yakın orta değerde çıktığını bulmuştur. Elde ettiğimiz bulgular literatürdeki diğer çalışmalarla örtüşmektedir.

4.1.1.1. Kişisel Değişkenlere İlişkin Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin alguları düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek için elde edilen verilerde, kurumsal bütünlük boyutunda anlamlı bir farklılık

olmadığı görülmüştür. Akademik önem, müdürün etkisi, kaynak desteği, öğretmen bağlılığı ve mesleki liderlik alt boyutlarında ise anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Kadın öğretmenlerin, akademik önem, müdürün etkisi, kaynak desteği, öğretmen bağlılığı ve mesleki liderlik boyutlarında erkek öğretmenlere göre örgütlerini daha sağlıklı gördükleri, kurumsal bütünlük boyutunda ise erkek öğretmenler ve kadın öğretmenlerin örgütlerini orta düzeyde sağlıklı gördükleri yani kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin görüşlerinin benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt sağlığı ile ilgili literatürdeki çalışmalarda bulunan sonuçlarla ilgili olarak; Akbaba (1997) yapmış olduğu doktora tezinde öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile örgüt sağlığının alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Çakır (2002) yapmış olduğu yüksek lisans çalışmasında katılımcıların cinsiyet değişkeni ile örgüt sağlığının alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Karakuş (2008) sınıf öğretmenlerinin örgütsel sağlık algı düzeylerini ölçtüğü çalışmada ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenleri ile örgütsel sağlığın alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu tespit etmiştir. Çalışma sonucunda erkek öğretmenlerin örgüt sağlığı düzeylerinin bayan öğretmenlerin örgüt sağlığı düzeylerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ordu (2011)'nin örgütsel yapı ile örgütsel sağlık arasındaki ilişkiyi incelediği doktora tezi çalışmasında, öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlardaki örgüt sağlığı, örgütsel kimlik ve örgütsel ürün alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu tespit etmiştir. Ancak öğretmenlerin örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük ve çevresel etkileşim alt boyutlarındaki algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Çalışmamızda yapılan analizler sonucunda elde edilen veriler kadın öğretmenlerin örgütsel sağlığın tüm boyutlarında ve genel örgütsel sağlık algılarına ilişkin sıra ortalaması puanlarının, erkek öğretmenlerin sıra ortalaması puanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum kadın öğretmenlerin örgütsel sağlık algı düzeylerinin erkek öğretmenlerin örgütsel sağlık algı düzeylerine göre daha yüksek düzeyde olduğu sonucunu ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin algılarının, öğrenim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için elde edilen bulgularda; kurumsal bütünlük alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülürken, akademik önem, müdürün etkisi, kaynak desteği, öğretmen bağlılığı ve mesleki liderlik alt boyutlarının hiç birinde

anamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak, sıra ortalamalarına bakıldığında akademik önem, kurumsal bütünlük, müdürün etkisi ve kaynak desteği açısından lisans eğitimi gören öğretmenlerin, lisansüstü eğitimi gören öğretmenlere göre örgütlerini daha sağlıklı gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmen bağlılığı ve mesleki liderlik boyutlarında ise lisans ve lisansüstü eğitimi gören öğretmenlerin görüşlerinin benzer şekilde olduğu yani lisans ve lisansüstü eğitimi gören öğretmenlerin örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı gördükleri görülmektedir. Lisans mezunu öğretmenlerin, tüm boyutlarda örgütlerini “orta düzeyde” sağlıklı gördükleri, lisansüstü mezunları ise örgütlerini kurumsal bütünlük ve kaynak desteği boyutlarında “alt düzeyde” sağlıklı gördükleri, diğer boyutlarda “orta düzeyde” sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır. Gürkan (2006) yaptığı araştırmalara göre de, öğrenim durumu değişkenine göre öğretmen algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Bu sonuç da bize lisans eğitimini alan öğretmenlerin lisansüstü eğitimi alan öğretmenlere göre örgütlerini daha sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır. Lisansüstü öğretmenlerinin örgüt sağlığı algı seviyelerinin düşük olmasının sebebi, lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin hedeflerini ve planlarını üniversiteye geçiş yönünde yapmaları olabilir. Bu durumun bir diğer sebebinin lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla mükemmeliyetçi beklentilere sahip olabilmelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin algıları, branşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için elde edilen bulgularda, Kurumsal bütünlük, kaynak desteği, öğretmen bağlılığı ve mesleki liderlik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Akademik önem ve müdürün etkisi alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Güzel Sanatlar/Özel Yetenek branşındaki öğretmenlerin, Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler branşlarındaki öğretmenlere göre kurumsal bütünlük, kaynak desteği ve öğretmen bağlılığı açısından örgütlerini daha çok sağlıklı gördükleri anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin branş değişkenlerine göre kurumlarının örgütsel sağlığına ilişkin algılarının, akademik önem ve müdürün etkisi alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermediği ve bu boyutlarda kurumlarını orta düzeyde sağlıklı gördükleri belirlenirken; kurumsal bütünlük, kaynak desteği, öğretmen bağlılığı ve mesleki liderlik alt boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Güzel sanatlar/Özel yetenek branşı öğretmenlerinin kurumsal bütünlük, kaynak desteği ve öğretmen bağlılığı

boyutlarında örgüt sağlığı algılarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenirken sosyal bilimler branşındaki öğretmenlerin mesleki liderlik boyutunda örgütsel sağlık algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Güzel sanatlar/özel yetenek branşındaki öğretmenlerin duygusal yönlerinin daha yoğun olması kurumlarının örgüt sağlığı düzeyini olumlu değerlendirmesinde etkili olabilir. Son yıllarda güzel sanatlar/özel yetenek derslerinin öneminin anlaşılması ve okulların bu derslerde kullanılacak atölye ve malzeme temin etmeleri öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının yüksek düzeyde çıkmasında etken olmaktadır. Deniz (2016)'in yüksek lisans çalışmasında ilköğretim öğretmenlerinin örgüt bağlılığı algısının branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Akbaba (1997)'nin ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığı algı düzeylerini ölçtüğü doktora tezi çalışmasında öğretmenlerin branş değişkenleri ile örgütsel sağlığı alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmiştir. Ordu (2011)'nin ilköğretim okullarındaki mevcut örgütsel yapı ile öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları arasındaki ilişkinin incelendiği doktora tezi çalışmasında, öğretmenlerin, okullarının çevresel etkileşimi alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ebcim (2012) öğretmenlerin motivasyon düzeyi ile örgüt sağlığı algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği yüksek lisans tez çalışmasında öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel sağlığının alt boyutlarına ilişkin algılarının anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Kıvrak (2013)'in meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okullarına ilişkin örgüt sağlığı düzeylerini araştırdığı yüksek lisans tez öğretmen ve idarecilerin branş değişkenlerine göre okullarına ilişkin örgüt sağlığı algı düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel sağlık algı düzeylerinin, meslekî kıdemleri ile ilişkisini göstermek amacıyla elde edilen bulgularda, akademik önem, müdürün etkisi, kaynak desteği ve mesleki liderlik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Kurumsal bütünlük ve öğretmen bağlılığı alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Kurumsal bütünlük ve öğretmen bağlılığı alt boyutlarında öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin kaynak desteği ve mesleki liderlik boyutlarında örgütsel sağlık algı düzeylerinin mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu; mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin de akademik önem ve müdürün etkisi alt

boyutlarında örgütsel sağlık algı düzeylerinin mesleki kıdemi az olan öğretmenlere göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre kıdemli öğretmenlerin kıdemsiz öğretmenlere göre okullarını daha sağlıklı gördükleri söylenebilir. Öğretmenlerin okullarında geçirdikleri sürenin de etkisiyle sahiplenme ve aitlik duygularının arttığı, buna karşılık mesleki kıdemi daha az olan öğretmenlerin kurumlarına alışma süreçlerinin olması, kurumun hedeflerini benimsemesi ve kurum değerlerine ve kurallarına ayak uydurmasının bir zaman aralığı gerektirmesi durumu soncun bu şekilde çıkmasında etkili olmuş olabilir. Mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin kurumlarını ikinci planda görmeleri, hayata ilişkin daha farklı planlarının ve beklentilerinin olması örgüt sağlığı algılarının düşük çıkmasında etkili olabilir. Mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin süreç boyunca çalıştıkları idareciler, öğretmenler ve kurumlarla yaşadıkları problemler örgüt sağlığı algılarının düşük çıkmasına neden olan bir diğer etken olarak gösterilebilir. Çakır (2002)'ın ilköğretim okullarında organizasyonel sağlığı incelediği yüksek lisans tezinde öğretmenlerin branş değişkenlerine göre okul örgüt sağlığına ilişkileri arasında bir ilişkinin olmadığını tespit etmiştir. Karakuş (2008)'un ilköğretim öğretmenlerinin örgüt sağlığına ilişkin görüşlerini incelediği yüksek lisans tez çalışmasında öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni ile okullarının örgütsel sağlığı algıları arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmaya göre öğretmenlerin örgütsel sağlık algı düzeyleri mesleki kıdemleriyle ters orantılı olacak şekilde değişmektedir. Ordu (2011)'in ilköğretim okullarındaki örgütsel yapı ile öğretmenlerin örgüt sağlığı algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği doktora tezi çalışmasında öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile öğretmenlerin örgüt sağlığı algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ebcim (2012)'in öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin ile örgüt sağlığı algı düzeyleri ile arasındaki ilişkiyi incelediği yüksek lisans tez çalışmasında öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenleri ile örgüt sağlığı algı düzeyleri arasında bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Kıvrak (2013)'in meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okullarına ilişkin örgüt sağlığı algılarını belirlemek amacıyla yapmış olduğu yüksek lisans tez çalışmasında, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile kurumlarına ilişkin örgütsel sağlık algı düzeyleri arasında bir ilişki olmadığını tespit etmiştir.

4.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Tartışma ve Sonuç

Elazığ il merkezindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının “orta düzeyde” pozitif yönde olduğu yapılan analiz sonucunda belirlenmiştir. Yönetici atama yönetmeliğinin değişmesiyle okullara yöneticilik tecrübesi az olan müdürlerin atanması öğretmenlerin örgütsel bağlılığının düşmesinde rol oynayan sebeplerden biridir. Okul müdürlerinin öğretmenlerle ilişkilerinde objektif davranmamaları öğretmenler arasında gruplaşmalara ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının düşmesine neden olabilir. Öğretmenlerin ders dışı yükümlülükleri yerine getirmede yaşadıkları problemler de örgüt bağlılığının düşmesine neden olabilir. Öğretmenlerin okul ile ilgili kararlarda görüşlerinin alınması, başarılı çalışmalarının ödüllendirilmesi ve öğretmen-idare ilişkilerinin iyileştirilmesi örgütsel bağlılığı arttırıcı etki oynayan etkenlerden bazılarıdır. Nitekim Elazığ ilindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu ($\bar{X} = 3,07$) çalışma bulgularında görülmektedir. Kalay (2015), Türkmen (2016), Kılıç (2011), Gönen (2016) ve Ergen (2015)'in çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu; Demir (2016)'in, çalışmasında okul çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

4.1.2.1 Kişisel Değişkenlere İlişkin Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin, cinsiyetleriyle ilişkisinin olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz sonucunda tespit edilen bulgularda; öğretmenlerin cinsiyetlerinin örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları ile anlamlı bir ilişki olduğu, uyum boyutunda anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre Kadın öğretmenlerin özdeşleşme boyutu ve içselleştirme boyutları açısından erkek öğretmenlere göre örgütlerine daha fazla bağlı iken; erkek öğretmenlerin ise “uyum” boyutunda kadın öğretmenlere göre örgütlerine daha bağlı oldukları görülmektedir. Ancak kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre kendilerini zayıf gördüklerinden dolayı örgütlerine daha bağlı oldukları görülmektedir. Genel olarak kadınların buldukları ortamları kendilerine göre düzenleme özelliklerinin olması uyum boyutunu erkeklere oranla daha düşük düzeyde kabul etmelerinde etkili olmuş olabilir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla okuldaki sosyal ilişkilerine daha fazla önem vermesi özdeşleşme boyutunu daha yüksek

düzye de benimsemeleri üzerinde etkili olmuş olabilir. Yine kadınların duygusal yönlerinin erkeklere göre daha baskın olması içselleştirme boyutuna daha yüksek düzeyde katılmaları üzerinde etkili olmuştur. Çakır (2007) ve Cengiz (2000) ise, örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Gürkan (2006) yaptığı araştırmalara göre de, cinsiyet değişkenine göre öğretmen algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin, öğrenim durumlarıyla ilişkisinin olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz sonucunda tespit edilen bulgularda; öğrenim durumlarının örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ancak Mann Whitney U testi puan ortalamalarına bakıldığında uyum boyutu açısından lisansüstü eğitim gören öğretmenlerin, lisans eğitimini alan öğretmenlere göre örgütlerine daha bağlı oldukları; özdeşleşme ve içselleştirme boyutları açısından lisans eğitim gören öğretmenlerin, lisansüstü eğitimini alan öğretmenlere göre örgütlerine daha bağlı oldukları anlaşılmaktadır. Özdemir (2016)'in çalışmasında meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Cömert (2014)'in çalışmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Ergen (2015)'in çalışmasında da öğretmenlerin eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık puanları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin, branşlarıyla ilişkisinin olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz sonucunda tespit edilen bulgularda; branş değişkeninin örgütsel bağlılığın uyum ve içselleştirme alt boyutları ile anlamlı bir ilişki olduğu, özdeşleşme boyutunda anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre Fen bilimleri branşındaki öğretmenlerin uyum boyutunda örgütsel bağlılık algı düzeylerinin diğer branşlara göre daha düşük seviyede olduğu; Sosyal bilimler branşındaki öğretmenlerin içselleştirme boyutunda örgütsel bağlılık algı düzeylerinin diğer branşlara göre daha düşük seviyede olduğu görülmektedir. Özdeşleşme boyutunda tüm branş öğretmenlerinin benzer seviyede algı düzeylerine sahip oldukları belirlenmiştir. Fen bilimleri Güzel Sanatlar/Özel Yetenek branşındaki öğretmenlerin okulu sanatlarını icra ettikleri bir atölye gibi görmesi içselleştirme boyutuna katılma

düzeylerinin yüksek olmasında etkili olmuş olabilir. Yine Güzel Sanatlar/Özel Yetenek öğretmenlerinin müfredatta ders sayılarının az olması nedeniyle genellikle okullarda geçirdikleri vaktin az olması öğretmenlerin uyum boyutuna yüksek düzeyde katılması üzerinde etkili olmuştur. Cömert (2014)'in çalışmasında öğretmenlerin branş değişkeni ile örgütsel bağlılık algısı puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ergen (2015)'in çalışmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, özdeşleşme bağlılığı alt boyutu hariç, branşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Özdemir (2016)'in çalışmasında öğretmenlerin örgüt bağlılığı algıları puanları ile branşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin, mesleki kıdemleriyle ilişkisinin olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz sonucunda tespit edilen bulgularda; mesleki kıdemle örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları ile anlamlı bir ilişki olduğu, uyum boyutunda anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Ancak sıra ortalamalarına bakıldığında uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları yani tüm boyutlarda 11 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin, 10 yıl ve altında görev yapan öğretmenlere göre örgütlerine daha bağlı oldukları görülmektedir. Bu durum da bize gösteriyor ki mesleki kıdem arttıkça öğretmen okuluna daha bağlı oluyor. Öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça okulu sadece bir işyeri olarak görmemeleri, okulu evi ya da işyeri gibi görmeleri öğretmenlerin okula olan bağlılıklarının artmasında etkili olabilmektedir. Özdemir (2016)'in çalışmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin puanları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Ergen (2015)'in çalışmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları puanları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Cömert (2014)'in çalışmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları puanları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir.

4.1.3. Korelasyon ve Regresyon Testi Bulgularına İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırma sonucunda örgütsel sağlığın alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı sonuç bulunmuştur. Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgüt sağlığının 6 alt boyutu örgütsel bağlılığın 3 alt boyutunu anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Örgüt sağlığı boyutlarının örgütsel bağlılık boyutlarını etkileme durumunu ölçen korelasyon analizinde, uyum ve özdeşleşme boyutlarının örgütsel sağlıktan güçlü şekilde ve olumlu yönde etkilendiği bulunmuştur. İçselleştirme boyutunun ise örgütsel bağlılıktan genel olarak olumlu yönde ancak zayıf olarak etkilendiği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgüt sağlığının yükselmesi, örgütsel bağlılığın uyum boyutunu güçlü bir şekilde ve olumlu yönde etkilemektedir. Bu örgüt sağlığı yüksek olan okullarda öğretmenlerin okulda severek çalıştıklarını ve kuruma, okula uyum sağladıkları için kurumdan ayrılmayı daha az düşündüklerini ifade eder. Yine araştırmada elde edilen bulgulara göre örgüt sağlığının yükselmesi örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunu güçlü bir şekilde ve olumlu yönde etkilemektedir. Bu bulgu örgüt sağlığı yüksek olan okullarda öğretmenlerin örgütte kalmayı daha doğru buldukları için örgüte karşı sadakat hisleri galip geldiği için kurumdan ayrılmayı daha az düşündüklerini ifade etmektedir. Örgüt sağlığının yükselmesinin örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunu da yükseltmekle beraber bu etki çok zayıf bir etki olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak örgüt sağlığının uyum ve özdeşleşme boyutlarını güçlü bir şekilde arttırdığı, içselleştirme bağlılığına ise zayıf ve olumlu yönde bir katkı sağladığı sonucunu ifade eder.

Araştırmanın sonuçları, literatürde örgüt sağlığının örgütsel bağlılığa olan etkisini araştıran çalışmalarla uyum göstermektedir. Hoy (1991)'un yaptığı analizlere göre de örgüt sağlığı, örgütsel bağlılığı olumlu yönde ve güçlü bir şekilde etkilemektedir.

Regresyon analizi sonucunda genel örgüt sağlığı ile genel örgütsel bağlılık arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu ve öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının artmasına paralel olarak örgüt bağlılıklarının artacağı anlaşılmıştır. Bu sonuçların literatüre ve daha önceki araştırmalara uygun olduğu görülmektedir.

Örgüt sağlığı ile örgüt ikliminin örgütsel bağlılığa etkisini inceleyen Korkmaz (2011)'de yapmış olduğu regresyon analiziyle örgüt sağlığının örgütsel bağlılığı güçlü ve olumlu yönde etkilediğini bulmuştur.

Cheng (1990), Hoy ve Miskel (1991), Owens (1991) ve Sergiovanni (1991) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin, çalışma ortamlarının kalitesi ile işlerine olan bağlılıkları arasında bir doğrusal ilişki bulgulamışlardır. Aralarındaki ilişkinin pozitif yönde olması halinde öğretmenlerin iş performansı ile okullardaki eğitimin kalitesinin de pozitif yönde etkileneceği düşüncesindedirler.

Akbaba (1997)'nin yapmış olduğu farklı içeriklerde eğitim-öğretim yapan liselerde yönetici ve öğretmenlere yönelik yaptığı çalışmada genel liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sağlık algı düzeylerinin meslek liseleri, Anadolu liseleri ve Anadolu meslek liselerinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sağlık algı düzeylerinden daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Bu durumun nedeni olarak genel liselerdeki sosyal ortamın daha iyi sağlanması olarak göstermiştir. Yine kız meslek liselerinde görev yapan öğretmen ve idarecilerin örgütsel sağlık algı düzeylerini, ticaret liseleri, imam hatip liseleri ve teknik ve endüstri meslek liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sağlık algı düzeylerinden daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Ortaya çıkan bu sonuçlar, örgütsel sağlığın örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini ve örgütsel sağlığın örgütsel bağlılığı yüksek derecede yordadığını ortaya koymaktadır. Tüm bu sonuçlardan yola çıkarak, sağlıklı örgütlerin çalışanlarca çok önemsendiği, örgütsel etkinlik ve ortamlarda sağlıklı bir yapı zihniyetine sahip olması örgütsel bağlılık başta olmak üzere çalışanların tüm faaliyetlerinde ve davranışlarında güçlü bir etkisinin olduğu söylenebilir. Sağlıklı bir örgüt tüm boyutlarıyla gerçek manada oluşturulduğunda, çalışanlarda örgüte bağlılık kendiliğinden meydana gelecektir. Bu nedenle, sağlıklı bir örgüt oluşturmak yani çalışanların daha verimli olmasını sağlayabilmek için örgütsel sağlığı sağlamak gerekir.

4.2. ÖNERİLER

4.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Kadın öğretmenlerin, kurumsal bütünlük ve öğretmen bağlılığı boyutlarında erkek öğretmenlere göre örgütlerini daha sağlıklı gördükleri, bu nedenle kadın öğretmenlerin mesleğine daha bağlı ve kurumun bütünlüğünden daha yararlı olduğundan bazı branş ve görevlerde kadın öğretmen alımına öncelik tanınabilir.
2. Yaşı ilerleyen öğretmenlerin genç öğretmenlere göre örgütlerini daha sağlıklı gördüklerinden yani genç öğretmenlerin daha idealist olduklarından kendi örgütlerini sağlıklı ve yaşı ilerleyen öğretmenlere göre örgütlerine daha az bağlı olduğu görülmektedir. Bu da sağlıklı bir okul ve okuluna bağlılığı artırmak için genç öğretmenlere yönelik, okul örgütsel bağlılığını artırıcı etkinlikler düzenlenebilir.
3. Lisansüstü öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin algılarının lisans mezunu öğretmenlere göre daha düşük olduğu araştırma sonucunda belirlenmiştir. Öğretmenlerin lisansüstü çalışmaları sonucunda uzman öğretmenlik, başöğretmenlik sistemleriyle ödüllendirilmesi ve maddi olarak da maaşlarında iyileştirmeler yapılması lisansüstü mezunu öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarını arttırarak örgüt bağlılıklarını arttırabilir.
4. Güzel sanatlar/özel yetenek branşındaki öğretmenlerin kurumlarını daha sağlıklı buldukları ve örgütsel bağlılıklarının fen ve sosyal bilimler branşına oranla yüksek olduğu belirlenmiştir. Fen ve sosyal bilimler branşındaki öğretmenlere yönelik okulda gerçekleştirebilecekleri derslerine yönelik uygulama atölyeleri kurulması fen ve sosyal bilimler branşındaki öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarını yükselterek, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırabilir.

4.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Araştırmada veri toplama aracı olarak “ölçek” kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak mülakat, görüşme formu gibi yüz yüze veri toplama teknikleri kullanılarak araştırma sonuçlarının geçerliği ve güvenilirliği arttırılabilir.

2. Örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık kavramının incelendiği ve bu araştırmadaki yöntemin dışında farklı bir metodun kullanıldığı çalışmaların yapılması,

farklı bulguların elde edilmesine yardımcı olabilir. Deneysel yöntemle yapılacak çalışmalar yeni bakış açıları ortaya koyabilir.

3. Bu araştırma ortaokul öğretmenlerine yönelik yapılmıştır. Daha farklı sonuçlar elde edebilmek için eğitim kurumlarının diğer kademelerinde de uygulanabilir.



KAYNAKLAR

- Ağca, V., Ertan, H. (2008). “Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Bağlı Olarak Değişmesi: Antalya’da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme” *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 389-408.
- Akbaba, S. (1997). *Ortaöğretim Okullarının Örgüt Sağlığı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akbaba, S. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel Yayın.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization” *Journal of Occupational Psychology*, (63), 1-18.
- Altun, S. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Atalay, İ. (2010). *Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründen Bir Örnek*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, E. (2012). *Üniversite Öğrencilerinin Boş Zamanlarını Değerlendirmeleri İle Sosyal Uyum ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aydın, M. (2005). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim Yönetimi*. İstanbul: Hatiboğlu Yayıncılık.
- Aydın, S. (2008). *Büro Yönetimi ve Sekreterlik Bölümü Öğrencilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Bu Düzeylerin Akademik Başarıları ile İlişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayduğ, D. (2014). *İlkokulların Örgüt Sağlığı ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, Ç. (2004). *Örgüt Kültürü*. İstanbul: Aktüel Kitabevi.
- Bakır, A. (2013). *Öğretmenlerin Paylaşılan Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bal, H. (2011). “Kalkınmada Anahtar Verimlilik” *Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Dergisi*, 23(275).
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Balcı, A. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Başar, İ. (2011). *Örgütsel Sağlık, İzmir’de Bir Belediyede Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayrak, S. (2006). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1).
- Bayram, L. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık” *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). “Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Akademisyenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma” *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 499–517.
- Bursalıoğlu, Z. (1997). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Bülbül, S. (2016). *Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini: Bir Kamu Kurumunda Uygulaması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. Demirel, F. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cengiz, A. A. (2000). Enformasyon Çağında Örgüt Bağlılığını Geliştirmenin Yollarına Genel Bir Bakış. *A.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 1-2, 509-538.
- Cengiz, S. (2008). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ceylan, A., Keskin, H., Eren, Ş. (2005). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim*, 16 (51), 32-42, <http://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php>. (Erişim Tarihi: 10.04.2017).
- Cheng, Y. C. (1990). *Profiles of organizational Culture and Effective Schools*. *School Effectiveness and School Improvement*, 4(2), 85-110.
- Cicchelli, J. J. (1975). *Assessing The Organizational Health Of School Systems*. Paper Presented at the Annual Convention of the American Association of School Administrators, Dallas.
- Cömert, M. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakınberk, A., Derin, N., Demirel, E. (2012). *Vizyonel Liderlik Işığında Örgütsel Bağlılık*. Sivas: Asitan Yayıncılık.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakır, L. (2002). *İlköğretim Okullarının Organizasyon Sağlığı (Organizasyonel Liderlik, Bütünlük, Kimlik, Ürün) Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çakmak, B. (2016). *Biçimsel Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Araştırma: Aras Kargo Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi Bir Araştırma” *İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Haziran, 8(2), 153-168.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çıkrıkçı, F. (2016). *Kamu ve Vakıf Üniversitelerinin Yabancı Diller Yüksekokullarında Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çolak, E. (2017). Varyans Analizi (ANOVA)-Kruskal Wallis H Testi. http://eczacilik.anadolu.edu.tr/bolumSayfaları/belgeler/ecz2014%2011_20140527094539.pdf. (Erişim Tarihi: 10.05.2017).
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., Cengiz, S. (2009). “Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası’ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği” *Anatolia/Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 77-89.
- Danış, A. (2009). *Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, C., Öztürk, U. C. (2011). “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama” *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Demir, T. (2016). *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Alguları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Deniz, Ü. (2016). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep: Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, S., Kılıç, S. (2007). “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi” *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Dolu, B. (2011). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durak, İ. (1998). *İşletmelerde Çalışan İnsanlardan Daha Fazla Yararlanma Aracı Olarak Motivasyon Süreci ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Duran, H. (1993). *Türkiye’de İşgücü Verimliliğini Etkileyen Sosyal ve Kültürel Unsurlar*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ebcim Özkan, P. (2012). *Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyonu ile Örgüt Sağlığı Alguları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Elazığ İl Milli Eğitim Müdürlüğü. (2017). <http://elazig.meb.gov.tr>. (Erişim Tarihi: 05.05.2017).
- Elçi, M. (2005). *Örgütlerde Etik İklimin Personelin Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli: Gebze Yüksek Teknolojileri Enstitüsü.

- Emhan, A. (2005). *Organizasyon Sağlığı ve İş Örgütlerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdaş, Y. (2009). *Denizli İl Merkezinde Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, T. (2004). *İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gökdemir, T. (2011). "Kalkınmada Anahtar Verimlilik", *Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Dergisi*, Sayı: 275.
- Gönen, Z. (2016). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Karar Verme Süreci Arasındaki İlişki (Kars Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gören, T. (2012). *İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Aydın İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gözen, E. D. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Sigorta şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güçlü, H.(2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güçlü, N., Recepoğlu, E. Kılınç, A. Ç. (2011). "İlköğretim Okullarının Örgütsel Sağlığı İle Öğretmenlerin İş motivasyonları Arasındaki İlişki" *Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 140-156.

- Gül, H. (2002). “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi” *Ege Akademik Bakış Online Dergisi*, 2(1), 37-56.
- Gül, H. (2007). “İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması” *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9 (13), 318-332.
- Gümüş, S., Sezgin, B. (2011). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. (Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*. Ankara: Siyasal Yayınevi.
- Gürbüz, G. (2012). *Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel iklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt iklimi ile Örgütsel Bağlılık ilişkisinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürsel, M. (1998). *İlköğretim Okullarının İkliminin Örgütsel Sağlık Açısından Değerlendirilmesi*. VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi'nde Sunulmuş Bildiri.
- Haktanıyan, Y. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Motivasyonun Çalışanlara Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hoy, K.W., Tarter, C. J., Kottamp, R. (1991). *Open schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate*. Beverly Hills. CA: Sage.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., Feldman, J. A. (1987). “Organizational health: the concept and its measure” *Journal of Research and Development in Education*, 20 (4), 30-37.
- Hoy, W. K., Miskel, C. G. (1996). “Educational Administration: Theory, Research and

- Hoy, W. K., Tarter, C. J. ve Bliss, J. R. (1990). Organizational climate, school health and effectiveness: A comparative analysis. *Educational Administration Quarterly*, 26(3), 260-279.
- Hoy, W. K., Woolfolk, A. E. (1993). "Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools" *The Elementary School Journal*, 93 (4), 355-371.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Çizgi Kitabevi.
- İşcan, Ö. F., Timuroğlu, M. K. (2007). "Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama" *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Kalay, M. (2015). *İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Motivasyonları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kanoğlu, B. (2007). *Çalışan Memnuniyeti ve Motivasyonuna Etki Eden Unsurlar, İstaç A.Ş. Örnek Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*. Ankara: Tek Işık Web Ofset Tesisleri.
- Karagüzel, E. S. (2012). *Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi (Bir Devlet Üniversitesi Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakaya, İ. (2012). "Bilimsel Araştırma Yöntemleri." Abdurrahman Tanrıoğen (Ed.), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (ss. 57-80). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Karakuş, H. (2008). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Sağlığına İlişkin Görüşler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Karcioğlu, F., Timuroğlu, M. K. (2004). “Örgüt Kültürü ve Liderlik” *ATÜ İİBF Dergisi*, C.18.
- Katz, D., Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. Ankara: Doğan Basımevi.
- Kaya, O. (2007). *Örgütsel Bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Keçiören İlçesi Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılınç, T. D. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Stilleri ve Kendi Örgütsel Bağlılıklarını Algulamaları ile Okul Müdürlerinin Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarını Algulamaları Arasındaki İlişki: Mersin İli Tarsus İlçesi Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kıray, A. (2011). *Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale: Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kıvrak, İ. (2013). *Öğretmen Algılarına Göre Meslek Liselerindeki Örgüt Sağlığının İncelenmesi (İstanbul İli Kartal İlçesi Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koç, H. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta A.Ş. Yayıncılık.
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Korkmaz, H. (2014). *Ortaöğretim Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yabancılaşma Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Korkmaz, M. (2005a). "İlköğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki" *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Yıl:11, Sayı: 44.
- Korkmaz, M. (2005b). "Duyguların ve Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin Performansı Üzerinde Etkisi" *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Yıl:11, Sayı: 43.
- Korkmaz, M. (2007). Örgütsel Sağlık Üzerinde Liderlik Stilllerinin Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 49, 57-91.
- Korkmaz, M. (2011). "İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi" *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1).
- Köse, O. (2014). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köseoğlu, A. M., Karayormuk, K. (2009). "Örgüt Sağlığı Nedir: Yöneticiler Arasında Görüş Farklılığı Var mıdır?" *ATÜ, İİBF Dergisi*, 23(2),
- Kul, M., Güçlü, M. (2010). "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki," *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1021-1038.
- Kurt, L. (2012). *İşgücü Verimliliğinin Göstergesi Olarak İş Çıktısı Miktarına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi, ODTÜ Kütüphanesi'nde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurum, G. (2013). *Trakya Üniversitesi'nde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgüt Sağlığı Alguları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçük, S. (2010). *Çalışanların İş Tatmin Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılıklarının Çalışma Motivasyonuna Olan Etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Maçın, E. (2010). *Yönetici İletişim Becerilerinin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Malinowski, B. (1990). *İnsan ve Kültür*, (Çev. F. Gümüş), Ankara: Verso Yayıncılık.
- Maral, S. (2015). *İlkokul ve Ortaokul Müdür Yardımcılarının Örgütsel Bağlılıklarının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü (Yalova İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Memduhoğlu H. B., Şeker G. (2010). Öğretmenlerin Algılarına Göre İlköğretim Okullarının Örgütsel İklimi, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1-26.
- Miles, M. B. (1969). Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground. In F. D. Carver F. and T.J. Sergiovanni (Eds.), *Organizations and human behavior: Focus on Schools*, McGraw-Hill Book Company, New York.
- Mortaş, R. (2008). *Bilgi Teknolojileri Kullanımının Mesleki Verimlilik Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mrayyan, M. (2005). "Nurse Job Satisfaction and Retention:Comparing Public to Private Hospitals in Jordan". *Journal of Nursing Management*, 13.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). "Organizational commitment and psychological attachment:the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behaviour". *Journal of Applied Psychology*, 71, 492- 499.
- Okçu, V. (2011). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Onay, M., Ergüden, S. (2011). "Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma" Manisa Sosyal Güvenlik Kurumu, Celal Bayar Üniversitesi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2).

- Ordu, A. (2011). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Yapı ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişkiler*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oruç, E. (2010). *Örgüt İçi İletişimin Yönetmel Fonksiyonlar Üzerindeki Rolü ve Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Owens, R. G. (1991). *Organizational behavior in education (4 th ed.) Englewood Cliffs, N.J. Prentice Hall*.
- Önal, E., Kavuncu, Ş. (2011). *Kamu Kurumlarına Yönelik İş Tatmini Ölçeğinin Hazırlanması ve Geliştirilmesi*. Ankara: T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. Verimlilik Genel Müdürlüğü.
- Özdemir, A. (2006). *Öğretmenlerin Okullarını Örgüt Sağlığı Açısından Değerlendirmeleri, İzmir İli Bornova İlçesi Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, A. (2016). *Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Değişime Karşı Dirençleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Bakırköy İlçesi Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, M., Aktaş, A. (2007). “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü” *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 28, 1-20.
- Özkaya Onay, M., Kocakoç Deveci, İ., Karaa, E. (2006). “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması” *Yönetim ve Ekonomi*, 13(2), 77-96.
- Özsoy, S. A., Ergül, Ş., Bayık, A. (2004). “Bir Yükseköğretim Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi” *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2).
- Parsons, T. (1967). “Some ingredients of a general theory of formal organization. In A” W. Halpin (Ed), *Administrative theory in education* (pp. 40-72). New York: Macmillan.

- Perçin, M. (2008). *İşletmenin Örgüt Yapısının İşgörenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisine İlişkin Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polat, M., Meydan, C. H. (2011). “Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 25(1), 153-170.
- Polatçı, S., Ardıç, K., Kaya, A. (2007). “İşgören Refahı Ve Örgütsel Etkinlik Kavramlarına Bütüncül Bir Bakış: Örgüt Sağlığı” *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 137-153.
- Polatçı, S., Ardıç, K., Kaya, A. (2008). “Akademik Kurumlarda Örgüt Sağlığını Etkileyen Değişkenlerin Analizi” *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2).
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Schein, E. (1976). *Örgütsel Psikoloji*, (Çev. A. Sağtur- Ş. Öz Alp), Eskişehir: İktisadi Ticari İlim Akademi.
- Sergiovanni, T. (1991). Factors which affect satisfaction and dissatisfaction of teachers. *Journal of Educational Administration*, 5 (1) 66-81.
- Sevinç, İ., Şahin, A. (2012). “Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma” *Maliye Dergisi*, 162.
- Sonay, F. (2013). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, A. (2003). *Türk Kamu ve Özel Kesim Yöneticilerinin Motivasyon Durumu, Kavramsal ve Ampirik Bir Çalışma, Konya Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, M., Akgemci, T. , Çelik, A. (1998). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tacar, S. K. (2013). *İlkokul Öğretmenlerinin Öğrenen Örgütü Algılama Düzeyleri ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tak, B., Çiftçioğlu, A. (2009). “Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir

- Araştırma” *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18), 100-116.
- Tekin, A. M. (2005). *İlköğretim Okullarında Görevli Yöneticilerin Okullarının Örgüt Sağlığını Algulama Düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Toprakçı, E. (2002). *Sınıf Örgütünün Yönetimi*. Ankara: Ütopya Yayıncılık.
- Toraman, Ö. (2009). *İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turhan, M. (2007). *Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tutar, H. (2007). “İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi, Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama” *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 65, 175-204.
- Tutar, H. (2010). “İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi” *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (1), 176-204.
- Türkmen, F. (2016). *Ortaokul Yöneticilerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (Sinop İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Samsun: On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Türkoğlu, H. (2011). *İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uludağ, T. (2010). *Organizasyonlarda Çalışanların Motivasyonunun Ölçülmesi Ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulutürk, Ş. (2016). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Uras, M. (1998). *Lise Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığının Amaçta Odaklanma, İletişim Yeterliği, Optimal Güç Dengesi, Kaynak Kullanımı ve Bağlılık Boyutlarına İlişkin Algıları*. VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi'nde Sunulmuş Bildiri.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2010). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Beta A.Ş. Yayıncılık.
- Ünal, U. (2011). *Örgütsel İletişim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkisellik: Bir Yükseköğretim Kurumu Olarak KTMÜ Uygulama Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bişkek Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünlü, M. (2011). *Örgüt Sağlığı Algısının Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Etkisi, İzmir İli Gaziemir İlçesindeki Orta Öğretim Kurumları Uygulaması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Yalçın, R. (2011). *Türk Kamu Yönetimi Reform Sürecinde Kamu Hizmet Sunumu, Değişim ve Etkinlik Bağlamında Kamu Hizmet Standartları ve Uygulamaları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yapar, T. (2005). *Motivasyonun İş Verimliliği Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavuz, E. (2008). *Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Analizi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yeniçeri, T., Yücel, İ. (2009). "Müşteri İlişkileri, Örgütsel Bağlılık, Planlama, Öğrenme, Yönlülük, Uyum Sağlayıcı Davranış ile Satış Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 137-157.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, C. (2006). *Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerinin Örgütsel Sağlık Üzerindeki Etkisi (Ankara İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Yıldız, Ç. (2014). *Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Tutumları ile Algılanan Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki (Üsküdar İlçesi Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, L. (2010). *Motivasyon Araçlarının Çalışanların Performansı Üzerindeki Etkisi, Türk Telekom Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yörük, S., Sağban, Ş. (2012). "Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi", *Turkish Studies*, 3(7), 2795-2813.
- Yumuşak, S. (2008). "İş Gören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması" *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3).
- Yüksel, İ. (2002). *İşletmelerde İnsan İlişkilerinin Verimlilik Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zorel, F. İ. (2009). *Örgüt Sağlığını Tehdit Eden Bir Olgu Olarak Psikolojik Şiddetin Engellenmesinde Örgüt İçi İletişimin Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

Ek-1:Kişisel Ölçeği

Sayın Meslektaşım,

“Öğretmen Algılarına Göre Örgüt Sağlığı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu yüksek lisans tez araştırması yapmaktayım. Bu araştırma kapsamında sizlerin değerli görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Sizden, her bir maddeyi okuyup, o maddede belirtilen durumla ilgili görüşlerinizi, maddenin karşısındaki alana işaretlemeniz (X) istenmektedir. Araştırmada toplanacak veriler, tamamen bilimsel araştırma amacıyla kullanılacak olup, kişi ve kuruluşlarla paylaşılmayacaktır.

Değerli vaktinizi ayırarak yardımcı olduğunuz için teşekkür ederim.

Suriye TAN

Siirt Üniversitesi

EYTPE Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM-I:KİŞİSEL BİLGİLER

1. **Cinsiyetiniz:**(....) Kadın (....) Erkek
2. **Öğrenim Durumunuz:** (....) Lisans (....) Lisansüstü
3. **Kıdeminiz:** (....) 1-5 Yıl (....)6-10 Yıl (....)11 yıl ve üstü
4. **Medeni Durumunuz:**(....) Bekar (....) Evli
5. **Yaşınız:**(....) 20-30 Yaş (....) 31-40 Yaş (....) 41-50 Yaş (....) 51 Yaş ve Üzeri
6. **Branşınızın ilgili olduğu alan:**
Fen Bilimleri (....) Sosyal Bilimler (....) Güzel Sanatlar/ Özel Yetenek (....)


Ek-2: Okul Örgütsel Sağlık Ölçeği

Bu bölümde okulunuzun örgütsel sağlığını tanımlayıcı nitelikte 44 ifade verilmiştir. Sizin okulunuzun örgütsel sağlığını algıladığınız şekilde tanımlayabilmeniz için her bir ifadenin karşısındaki kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz. Görev yaptığınız okulda (kurumda);	(1) Hiç Katılmıyorum	(2) Az Katılıyorum	(3) Orta Derecede Katılıyorum	(4) Çok Katılıyorum	(5) Tamamen katılıyorum
1. İyi not alan öğrencileri diğer öğrenciler takdir eder./Başarılı çalışanı diğerleri takdir eder.					
2. Öğretmenler sınıf performansının artması için yüksek standartlar ortaya koyar.					
3. Öğrenciler sınıfta öğretimi iş birliği içinde yaparlar./Personel işbirliği içinde çalışır.					
4. Öğrenciler yaptıkları işi "öğrendikleri konuları, faaliyetleri" geliştirmek için çok çalışırlar.					
5. Okul akademik performans için yüksek standartlar ortaya koyar.					
6. Öğretmenler kendilerini öğrencilerine adanlar.					
7. Öğretmenlerin mesleklerinde mükemmelliğe ulaşmaları için yaptıkları çalışmalarda okul yönetimi onları destekler ve cesaretlendirir.					
8. Öğrenciler ödevlerini yapmazlar./Personel görevlerini tam anlamıyla yapmaz.					
9. Öğrenim (kurum) ortamı düzenli ve kurallıdır.					
10. Öğretmenler öğrencilerle (personelle) ilgili yüksek beklentilere sahiptir.					
11. Öğrenciler iyi not alabilmek için ek çalışma yaparlar./Personel ek çalışma yapar.					
12. Okul aile birliği (kurum paydaşları) okul yönetimi üzerinde etkilidir.					
13. Okul halkın isteklerine açıktır.					
14. Müdür üstleri tarafından engellenebilir.					
15. Öğretmenler okulun çevresinden gelen toplumsal baskıyı hissederler.					
16. Okul kurum dışı baskılardan kolayca yara alabilir.					
17. Okul çevresinden gelen istekler eğitim programları ile tutarlı olmasa bile okul tarafından kabul edilir.					
18. Okul koruma derneği ve okul aile birliğinde görevli olan etkili veliler okul politikalarını değiştirebilir.					
19. Okul, öğretmenleri makul olmayan veli (kurum paydaşları) ve çevrenin isteklerinden korur.					
20. Müdür öğretmenlerin hatalarını düzeltir.					
21. Müdür okulun gelişmesi için öğretmenlerin (personelin) ne istediğini bilir.					
22. Müdür okula ilişkin belirli performans standartlarını korur.					
23. Müdür ciddi değerlendirmeler yapar.					
24. Sınıfta ek materyaller kullanmak için mevcuttur.					
25. Öğretmenler öğretim (iş) için gerekli malzemeleri okul içerisinden temin eder.					
26. Eğer istenirse okulda (kurumda) ekstra eğitim (iş) araç ve gereçlerine ulaşmak mümkündür.					
27. Öğretmenler gerekli eğitim (iş) materyallerine ulaşırlar.					
28. Öğretmenlerin kullanımı için sınıf içerisinde yeterli malzeme vardır.					
29. Müdür öğretmenler ve üstleri arasında bir denge unsurudur.					
30. Müdür üstlerinin hareketlerini etkileyebilme kabiliyetine sahiptir.					
31. Müdür üstlerinden her istediğini alır.					
32. Üstleri müdürün tavsiyelerine ciddi önem verir.					
33. Öğretmenler birbirlerine karşı ilgisizdir.					
34. Öğretmenler her fırsatta okullarından gurur duyduklarını ifade ederler.					
35. Öğretmenler birbirlerine karşı olumlu arkadaşlık gösterirler.					
36. Öğretmenler okulla bütünleşir.					
37. Bu okuldaki öğretmenler (personel) birbirlerini severler.					
38. Öğretmenler mesleklerini istekle yaparlar.					
39. Müdür sınıf (iş) konularını öğretmenler (personel) ile tartışır.					
40. Müdür öğretmenlerin sorunlarını dinler ve kabul eder.					
41. Müdür okulda çalışan bütün personelin kişisel refaha kavuşmalarını amaç edinir.					
42. Müdür öğretmenleri kendisi ile eşit görür ve davranır.					
43. Müdür kendisine iletilen konuların her yönünü araştırır ve konuya ilişkin başka fikirlerin de var olabileceğini kabul eder.					
44. Müdür öğretmenlere saygısını göstermek için her konudaki önceliği öğretmenlere verir.					

Ek-3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Aşağıda “Örgütsel Bağlılıkla” ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bir öğretmen olarak söz konusu ifadelerde belirtilen durumları ne sıklıkla yaşadığınızı, lütfen ilgili yere çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz.	(1) Hiç katılmıyorum	(2) Az katılıyorum	(3) Orta düzeyde katılıyorum	(4) Çok katılıyorum	(5) Tam katılıyorum
Uyum Boyutu					
1. Bu kurumdaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.					
2. Bu kurumda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.					
3. Emek ve birikimlerim bu kurumdaki ayrılmamı engelliyor.					
4. Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.					
5. Bu kuruma uyum sağlamada güçlük çekiyorum.					
6. Bu kurumun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.					
7. Bu kurumda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.					
8. Bu kurumda yönetimin beni kuruma bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.					
Özdeşleşme Boyutu					
9. Bu kurumun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.					
10. Bu kurumun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.					
11. Bu kurumun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.					
12. Bu kurum işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor.					
13. Bu kurumun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.					
14. Çalışma arkadaşlarımla kurum dışında da sık sık birlikte oluyorum.					
15. Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu kurumda çalışmayı yeğliyorum.					
16. Bu kurumda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.					
İçselleştirme Boyutu					
17. Kurumumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.					
18. Bu kurumun geleceğini gerçekten düşünüyorum.					
19. Bu kurumun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.					
20. Kurumuma karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.					
21. Zamanımın çoğunu kurumuma ilişkin etkinlikler dolduruyorum.					
22. Kurumumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.					
23. Kurumumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.					
24. Kurumumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.					
25. Kurumum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.					
26. Kurumumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.					
27. Kurumumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.					

Ek-4: Uygulama İzin Belgesi



T.C.
ELAZIĞ VALİLİĞİ
Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 79137285-821-E.11939448
Konu : Araştırma uygulama izni.

25.10.2016

VALİLİK MAKAMINA

İlgi :a) MEB'e Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri 2012/13 sayılı Genelgesi,
b) Siirt Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 19/10/2016 tarih ve 55021652-302.08.01-E.5244 sayılı yazısı.

Siirt Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Suriye TAN'ın, "Örgütsel Sağlıkın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi" adlı ölçek çalışmasına veri oluşturmak amacıyla yapacağı anket çalışmasını Müdürlüğünüze bağlı orta öğretim kurumlarında görev yapan tüm öğretmenlere uygulanmasına yönelik izin isteği ilgi(b) yazı ile bildirilmiştir.

Konu ile ilgili olarak Müdürlüğümüz AR-GE Biriminde MEB'e bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi'ne bağlı olarak oluşturulmuş olan Bilimsel Araştırma İzni Değerlendirme Komisyonu 24/10/2016 tarihinde Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesi AR-GE Biriminde toplanarak başvuru hakkında gerekli incelemeyi yapmış olup, söz konusu uygulama çalışmasının müfredat programına uygun olmak şartıyla Müdürlüğümüze bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan tüm öğretmenlere gönüllülük esasına dayalı olarak, Kurum İdaresinin de izni alınarak, çalışmaların eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde 24 Ekim- 25 Kasım 2016 tarihleri arasında uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

İlhan MAKİNİST
Müdür a.
Şube Müdürü

OLUR
25.10.2016
Ahmet BAĞLITAŞ
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır.
26.10.2016
Peyman DEVECİ
Memur
20

Akpınar Mah.Kolordu Cad.No:5 23100 /ELAZIĞ
Elektronik Ağ: <http://elazig.meb.gov.tr>
e-posta: elazigmem@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için:P.CİCEK VHKT
Tel : (0 424) 238 50 24
Faks : (0 424) 233 36 70

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evnksorgu.meb.gov.tr> adresinden 7fe2-bb7f-3b0d-a0b7-8874 kodu ile teyit edilebilir.

Ek-5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzni

Merhaba Suriye Tan Hanım,

Tarafımdan geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni referans göstermek suretiyle araştırmanızda kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar dilerim.

Prof. Dr. Refik BALAY

31.03.2017 11:04 tarihinde Suriye TAN <suriyetan@gmail.com> yazdı:

Sayın Hocam;

Ben Siirt Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi alanında yüksek lisans yapmaktayım. Tez araştırmamda tarafınızca geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Balay (2000) Ölçeğini kullanmak istiyorum. Uygun görmeniz halinde gerekli izin onayının tarafıma bildirmenizi rica eder, saygılarımı sunarım....

Suriye TAN (05354437114)

Ek-6: Örgütsel Sağlık Ölçeği İzni

Merhaba Suriye,

Geliştirmiş olduğum Örgüt Sağlığı Ölçeğimi kullanabilirsin.

Başarılar.

Prof. Dr. Sadegül AKBABA ALTUN

16.05.2017 21:59 tarihinde Suriye TAN <suriyetan@gmail.com> yazdı:

Sayın Hocam;

Ben Siirt Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi alanında yüksek lisans yapmaktayım. Tez araştırmamda 1997 yılında Türkçeye çevirmiş olduğunuz Örgütsel Sağlık Ölçeğini kullanmak istiyorum. Uygun görmeniz halinde gerekli izin onayının tarafıma bildirmenizi rica eder, saygılarımı sunarım....

Suriye TAN (05354437114)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Suriye TAN
Doğum Yeri ve Tarihi	Ergani-01/01/1980
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Anadolu Üniversitesi Kamu Yönetimi
Y.Lisans Öğrenimi	Siirt Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetler	<ul style="list-style-type: none"> • Siirt Üniversitesi 9. Ulusal eğitim yönetimi kongresine katıldı. • 22-24 Mayıs 2014 “Bilimin Işığında Eğitimsel Liderlik Üzerine Uluslararası Konferans” sözlü bildiri sunumu. • 7-9 Mayıs 2015 “10. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi” sözlü bildiri sunumu. • TAN, Ç., TAN, S. (2016) Öğretmen Adaylarının İletişim Becerileri ile Sınıfı Yönetme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi 3 (1).
İş Deneyimi	
Stajlar	
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	<ul style="list-style-type: none"> • Siirt Üniversitesi /Siirt • Fırat Üniversitesi / Elazığ
İletişim	
E-Posta Adresi	suriyetan@gmail.com/suriyetan@hotmail.com
Tarih/..../2016