



**DENİZLİ İL MERKEZİNDE ÇALIŞAN İLKÖĞRETİM
ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ**

Yasemin ERDAŞ

**TEMMUZ, 2009
DENİZLİ**

**DENİZLİ İL MERKEZİNDE ÇALIŞAN İLKÖĞRETİM
ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ**

Pamukkale Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Yasemin ERDAŞ

DANIŞMAN: Doç. Dr. RAMAZAN BAŞTÜRK

TEMMUZ, 2009

DENİZLİ

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim dalı öğrencisi Yasemin ERDAŞ tarafından, Doç. Dr. Ramazan BAŞTÜRK yönetiminde hazırlanan; **“Denizli İl Merkezinde Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”** başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 03 / 07 / 2009 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖGEN

Jüri Başkanı



Yard. Doç. Dr. Türkay Nuri TOK

Jüri Üyesi



Doç. Dr. Ramazan BAŞTÜRK

Jüri Üyesi (Danışman)

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 05.08/2009 tarih ve 13/01...sayılı kararıyla onaylanmıştır.

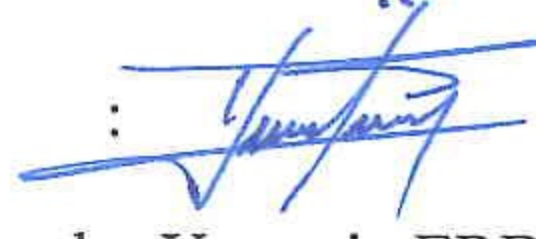


Doç. Dr. Bilal SÖĞÜT

Müdür

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğini beyan ederim.

İmza



Öğrenci Adı Soyadı: Yasemin ERDAŞ

TEŞEKKÜR

Araştırmanın başından sonuna kadar her şeyden önce bana duyduğu güven ve verdiği moral ile destek olup, istatistiksel analizlerdeki derin bilgilerini paylaşan ve hep yanımda olduğunu hissettiğim çok sevgili danışman hocam, Doç. Dr. Ramazan BAŞTÜRK' e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Değerli görüş ve önerileriyle beni yönlendiren, titizlikle inceleyip hatalarımı düzeltmemi sağlayan sayın hocalarım Yard. Doç. Dr. Türkay Nuri TOK ve Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN' e teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca öğrenim hayatımın her döneminde başarılı olacağıma beni inandırmış ve beni desteklemiş olan canım anne ve babam, Feden ve Recep ÖZEREN' e, eşim Umut ERDAŞ' a, ne zaman başım sıkışsa kendimi odasında bulduğum, bana iyimser duygular veren sevgili Arş. Gör. Aydan KURŞUNLUOĞLU' na sonsuz teşekkür ediyorum.

ÖZET

DENİZLİ İL MERKEZİNDE ÇALIŞAN İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ

Erdaş, Yasemin
Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri ABD
Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Ramazan BAŞTÜRK
Temmuz, 2009, 126 Sayfa

Bu araştırmanın amacı Denizli il merkezindeki ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ve öğretmenlerin bağlılığına kimi değişkenlerin etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini 2008-2009 eğitim-öğretim yılında Denizli il merkezindeki 406 ilköğretim öğretmeni oluşturmaktadır. Öğretmenlere kişisel bilgiler formu ve Balay (2000) tarafından hazırlanan “Örgütsel bağlılık” ölçeği uygulanmıştır. Verilerin analizinde betimsel ve vardamsal istatistiklerden yararlanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin:

1. Uzlaşma boyutunda “hiç katılmıyorum” düzeyinde; özdeşleşme boyutunda “orta düzeyde katılıyorum” düzeyinde ve içselleştirme boyutunda “çok katılıyorum” düzeyinde olduğu,
2. “Cinsiyet”, “mezun olunan okul”, “kariyer basamağı”, “kıdem” değişkenlerine göre değişmediği,
3. Özdeşleşme - içselleştirme boyutlarında; “okul türü” ne göre “özel”; “görevlendirme türü” ne göre “sözleşmeli”; “okuldaki süre”ye göre “5 yıldan fazla” ve uzlaşma boyutunda “görev türü” ne göre “branş”; “görevlendirme türü” ne göre “ücretli”; “mesleği seçme nedeni” ne göre “tesadüf” lehine farklılaştığı,
4. Öğretmen algısına göre “veli ilgi ve işbirliği düzeyi” için özdeşleşme - içselleştirme boyutlarında “yeterli” ve uzlaşma boyutunda “yetersiz” lehine farklılaşırken; “maddi olarak emeğin karşılığının alınıp alınmadığı”, “rahat çalışma ortamı sağlanıp sağlanmadığı”, “yeni müfredat programından memnun olup olmama” ve “okul imkanlarının yeni müfredat programına uygun olup olmaması” na göre özdeşleşme-içselleştirme boyutlarında “evet” lehine ve uzlaşma boyutunda “hayır” lehine fark yarattığı
5. “Yönetim tarzı” na göre uzlaşma boyutunda “serbest” lehine özdeşleşme-içselleştirme boyutlarında “serbest” olmasındansa “otoriter” ya da “demokratik” lehine farklılaştığı
6. Bağlılık boyutları arasında ise özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının kendi arasında pozitif, uzlaşma boyutu ile negatif bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Uzlaşma, Özdeşleşme, İçselleştirme

ABSTRACT

HOW THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVEL OF THE TEACHERS WHO WORKS AT THE PRIMARY SCHOOLS WITHIN THE CITY CENTER OF DENİZLİ IS

Erdaş, Yasemin
M.Sc. Thesis in Educational Sciences
Supervisor: Doç. Dr. Ramazan BAŞTÜRK
July, 2009, 126 Sayfa

The aim of this study is to clarify how the level of organizational commitment of the primary school teachers who works within Denizli is and to examine the effects of some variables to the organizational commitment. The samples of this study consisted of 406 primary school teachers in Denizli at 2008-2009 academic year. The teachers were exposed to the scale made up by Balay (2000) and a form about personal data. To analyze the data, descriptive and inferential statistics were used. According to the results, the level of organizational commitment of the primary school teachers;

1. Is “strongly disagree” on the compliance dimension, “average agree” on the identification dimension and “agree” on the internalization dimension,

2. For “gender”, “career”, “seniority” and “the school from which is graduated” variables there is no significantly differences on identification and internalization dimension of commitment.

3. Change according to “school type” in favor of “private”; “kind of employment” in favor of “contractual”; “the period of time has been worked at the school” in favor of “more than 5 years” on identification and internalization dimension of commitment.

And Change according to “teaching subject” in favor of “branch”; “kind of employment” in favor of “employed for pay”; “the reason for preferring being teacher” in favor of “coincidence” on compliance dimension commitment.

4. Change according to the perception of teachers for “level of guardian’s cooperation” in favor of “adequate” on identification and internalization dimension and in favor of “inadequate” on compliance dimension of commitment and also for “if the price is adequate for the work or not”; “if there is comfortable environment for working or not”; “if the teachers are pleased from applying the new curriculum or not” and “if the school’s possibilities is suitable for the new curriculum or not” in favor of “Yes” on identification and internalization dimension and in favor of “No” on compliance dimension of commitment

5. Results demonstrated that there is positive correlation between identification and internalization dimensions. On the other hand, compliance and identification and compliance and internalization have significantly negative correlation.

Key Words: Organizational Commitment, Compliance Dimension, Identification Dimension, Internalization Dimension

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU	ii
BİLİMSEL ETİK SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
SİMGE VE KISALTMALAR	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

PROBLEM

1.1. PROBLEM DURUMU	2
1.2. KURAMSAL ÇERÇEVE	7
1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımlar	7
1.2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	11
1.2.2.1. Mowday' in Sınıflandırması	12
1.2.2.1.1. Davranışsal Bağlılık	12
1.2.2.1.1. Tutumsal Bağlılık	12
1.2.2.2. O'Reilly ve Chatman' in Sınıflandırması	13
1.2.2.2.1. Uzlaşma	13
1.2.2.2.2. Özdeşleşme	15
1.2.2.2.3. İçselleştirme	16
1.2.2.3. Wiener' in Sınıflandırması	16
1.2.2.4. Katz ve Kahn' in Sınıflandırması	17
1.2.2.5. DeCotiss ve Summers' in Sınıflandırması	17
1.2.2.6. Buchanan II'nin Sınıflandırması	18
1.2.2.7. Salancik' in Sınıflandırması	18
1.2.2.8. Etzioni' nin Sınıflandırması	18
1.2.2.9. Kanter' in Sınıflandırması	19
1.2.2.9.1. Devama Yönelik Bağlılık	19
1.2.2.9.2. Kenetlenme Bağlılığı	19
1.2.2.9.3. Kontrol Bağlılığı	20
1.2.2.10. Allen ve Meyer' in Sınıflandırması	20
1.2.2.10.1. Duygusal Bağlılık	21
1.2.2.10.2. Devam Bağlılığı	21
1.2.2.10.3. Normatif Bağlılık	21
1.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	22
1.2.3.1. Kişisel Faktörler	23
1.2.3.1.1. Cinsiyet	23
1.2.3.1.2. Örgütte Çalışma Süresi	24
1.2.3.1.3. Eğitim Düzeyi	26
1.2.3.1.4. Medeni Durum	26
1.2.3.1.5. Yaş	27
1.2.3.2. Örgütsel Faktörler	27
1.2.3.2.1. Yönetim	27

1.2.3.2.2. Örgüt Tipi	29
1.2.3.2.3. Ücret	29
1.2.3.2.4. Rol Çatışması ve Belirsizliği	29
1.2.3.3. Örgüt Dışı Faktörler	30
1.2.3.3.1. Alternatif İş İmkanları	30
1.2.3.3.2. Profesyonellik	31
1.2.4. Örgütsel Bağlılık Sonuçları	31
1.2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	31
1.2.4.2. Orta Dereceli Örgütsel Bağlılık	32
1.2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık	32
1.2.5. Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar	34
1.2.5.1. Sadakat	34
1.2.5.2. İtaat	34
1.2.5.3. Mesleki Bağlılık	35
1.2.5.4. İş Arkadaşlarına Bağlılık	35
1.2.6. Örgütsel Bağlılığın İlişkili Olduğu Bazı Kavramlar	36
1.2.6.1. İş Tatmini	36
1.2.6.2. Performans	37
1.2.6.3. Motivasyon	37
1.2.7. Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları	39
1.2.7.1. Kontrol	39
1.2.7.2. Vizyon, Misyon, Strateji	39
1.2.7.3. İşe Dair Özellikler	39
1.2.7.4. İşbirliği ve Takım Çalışması	40
1.2.7.5. Örgüt Kültürü	40
1.2.7.6. İletişim	41
1.2.7.7. Ödüllendirme Sistemi	41
1.2.7.8. Kararlara katılma Olanağı	42
1.3. PROBLEM CÜMLESİ	43
1.4. ALT PROBLEMLER	43
1.5. ARAŞTIRMANIN AMACI	44
1.6. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	44
1.7. SAYILTILAR	45
1.8. SINIRLILIKLAR	45
1.9. TANIMLAR	45

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ ÇALIŞMALAR

2.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	47
2.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli	62
3.2. Araştırmanın Evreni	62
3.3. Araştırmanın Örneklemi	62
3.4. Veri Toplama Aracı	63
3.4.1. Ölçeğin Geçerlik ve Güvenirliliği	64

3.4.2. Ölçeğin Uygulanması	65
3.5. Verilen Analizi	65

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

4.1. BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM	67
4.2. İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM	73
4.2.1. “Cinsiyet” Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum	74
4.2.2. “Çalışılan Okul Türü” Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum	74
4.2.3. “Görev Türü” Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum	77
4.2.4. “Eğitim Durumu”, Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum	79
4.2.5. “Kariyer Basamağı” Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum	80
4.2.6. “Görevlendirme Türü” Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum	81
4.2.7. “Okuldaki Toplam Çalışma Süresi” Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum	84
4.2.8. “Meslekteki Kıdem” Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum	87
4.2.9. “Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni” Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum	88
4.3. ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM	89
4.3.1. “Veli’nin Okula Olan İlgisi ve İşbirliği Düzeyi” Algısına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum	90
4.3.2. “Öğretmenlik Yapıyor Olmaktan Memnun Olup Olmama” ya İlişkin Öğretmen Algısına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum	91
4.3.3. “Maddi Olarak Emeğinin Karşılığını Alınıp Alınmadığı” na İlişkin Öğretmen Algısına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum	92
4.3.4. “Fiziksel Özelliklerin Rahat Çalışma Ortamı Sağlayıp Sağlamadığı” na İlişkin Öğretmen Algısına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum	93
4.3.5. “Yeni Müfredat Programını Uygulamaktan Memnun Olup Olmama” ya İlişkin Öğretmen Algısına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum	94
4.3.6. “Okulun İmkanlarının Yeni Müfredata Uygun Olup Olmaması” na İlişkin Öğretmen Algısına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum	95
4.3.7. “Yöneticinin Yönetim Tarzı” na ilişkin öğretmen Algısına Göre	

İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum	96
4.4. DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM	100

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar	102
5.2. Öneriler	104
KAYNAKLAR	107
EKLER	120
ÖZGEÇMİŞ	126

TABLOLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1.1. Örgütsel Bağlılık Tanımlamaları	11
Tablo 1.2. Örgütteki Çalışma Süresi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırmalar	25
Tablo 1.3. Bağlılık Düzeylerinin Olası sonuçları	33
Tablo 2.1. Örgüte bağlılığın tarihçesi	58
Tablo 3.1. Bazı Değişkenlere Göre Örneklem Grubuna Ait Betimsel İstatistik	63
Tablo 4.1. Boyutlara Ait Betimsel İstatistik	67
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına İlişkin Uzlaşma Boyutuna Ait Frekans Değerleri	68
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına İlişkin Özdeşleşme Boyutuna Ait Değerleri	68
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına İlişkin İçselleştirme Boyutuna Ait Frekans Değerleri	69
Tablo 4.5. Katılımcıların Uzlaşma Boyutundaki Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	69
Tablo 4.6. Katılımcıların Özdeşleşme Boyutundaki Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	71
Tablo 4.7. Katılımcıların İçselleştirme Boyutundaki Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	72
Tablo 4.8. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Sonuçları	74
Tablo 4.9. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre t-testi Sonuçları	75
Tablo 4.10. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Görev Türü Değişkenine Göre t-testi Sonuçları	78
Tablo 4.11. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre t-testi Sonuçları	80
Tablo 4.12. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Kariyer Basamağı Değişkenine Göre t-testi Sonuçları	81
Tablo 4.13. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Görevlendirme Türü Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları	82

Tablo 4.14. Görevlendirme Türü Değişkenine Göre Gruplar Arasında Farklılaşmayı Gösteren Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları	83
Tablo 4.15. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Okuldaki Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları	85
Tablo 4.16. Okuldaki Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Göre Gruplar Arasında Farklılaşmayı Gösteren Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları	86
Tablo 4.17. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Kıdem Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları	87
Tablo 4.18. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenine Göre t-testi Sonuçları	88
Tablo 4.19. Üçüncü Alt Probleme Ait Maddelerin Betimsel İstatistiği	89
Tablo 4.20. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Veli İlgisi ve İşbirliği Düzeyine Göre t-testi Sonuçları	90
Tablo 4.21. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Öğretmenlik Yapıyor Olmaktan Memnuniyete Göre t-testi Sonuçları	91
Tablo 4.22. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Maddi Olarak Emeğin Karşılığının Alınıp Alınmadığı Düşüncesine Göre t-testi Sonuçları	93
Tablo 4.23. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının, Fiziksel Özelliklerin Rahat Çalışma Ortamı Sağlayıp Sağlamadığına Göre t-testi Sonuçları	94
Tablo 4.24. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Yeni Müfredat Programını Uygulamaktan Memnuniyet Durumuna Göre t-testi Sonuçları	95
Tablo 4.25. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Okul İmkanlarının Yeni Müfredat Programına Uygunluğuna Göre t-testi Sonuçları	96
Tablo 4.26. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Müdürünün Yöneticilik Davranışı Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları	97
Tablo 4.27. Müdürünün Yöneticilik Davranışı Değişkenine Göre Gruplar Arasında Farklılaşmayı Gösteren Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları	98
Tablo 4.28. Uzlaşma, Özdeşleşme, İçselleştirme Boyutlarındaki Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki	101

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 1.1. : Guba'nın Morali Oluşturan Öğeleri	8
Şekil 1.2. : Psikolojik ve Ekonomik Sözleşmeler	14
Şekil 1.3. : Otoriter, Demokrat ve İlgisiz Yöneticilerin Özellikleri	28
Şekil 1.4. : Örgütsel Bağlılık Faktörleri ve Sonuçları Modeli	30
Şekil 1.5. : Örgüt Kültüründe İki Boyut	40

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

K.O.	Kareler ortalaması
K.T.	Kareler toplamı
M.E.B.	Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	Statistical For Social Sciences
ÖKBYY	Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği
N	Eleman Sayısı
Sd	Serbestlik Derecesi
Ss	Standart Sapma
x	Aritmetik Ortalama
%	Yüzde
f	Frekans
p	Manidarlık, Anlamlılık
t	Standart Değeri
v.d.	Ve Diğerleri
v.b.	Ve Benzeri

GİRİŞ

Araştırmanın birinci bölümünde, araştırmada ele alınan konuya ilişkin temel bilgiler, problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar, araştırmada kullanılan tanımlar yer almaktadır.

İkinci bölümde, literatür taramasıyla ilgili kuramsal çerçeveye yer verilerek, yurt içi ve yurt dışında yapılan çalışmaların amaç ve sonuçları bakımından özetleri değerlendirilmektedir. Üçüncü bölümde, araştırmanın yöntemi, evreni, veri toplama aracı ve verilerin analizi üzerinde durulmuştur.

Dördüncü bölümde, Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin *uzlaşma, özdeşleşme, içselleştirme* boyutlarında örgütsel bağlılık düzeylerinin; “cinsiyet, çalışılan okul türü, görev türü, eğitim durumu, görevlendirme türü, meslekteki kıdem, okuldaki toplam çalışma süresi, kariyer basamağı, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni” değişkenlerine göre incelenmesi; Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin kendi örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarının “velinin okula olan ilgisi ve işbirliği düzeyi, öğretmenlik yapıyor olmaktan memnun olup olmama, maddi olarak emeğinizin karşılığını alınıp alınmadığı düşüncesi, okulun çalışma ortamı, yeni müfredat programını uygulamaktan memnun olup olmama, okul imkanlarının yeni müfredata uygun olup olmaması, yöneticinin yönetim tarzı” na göre incelenmesi yer almaktadır.

Bu amaçla uygulanan ölçeğin istatistiksel analizi ve her alt probleme ilişkin elde edilen bulguların tabloları dördüncü bölümde yer almaktadır. Bulgu ve yorumların verilmesi alt problemlerin sırasına göre yapılmıştır. Araştırmanın beşinci bölümünde ise araştırmada elde edilen sonuçlar ve araştırmacılar için öneriler bulunmaktadır.

Araştırmacı tarafından uygulanan ölçek ölçeğin uygulandığı okullar listesi, ekler bölümünde verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

PROBLEM

Bu bölümde, araştırmaya ilişkin problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, tanımlar, sayıtlılar ve sınırlılıklar yer almaktadır.

1.1. PROBLEM DURUMU

İnsanlar toplumsal yaşamın gereği olarak; kimi zaman resmi bir dairede, bir hastanede, okulda, firmada, üniversitede, bankada, kamu kuruluşunda ve benzeri örgütlerde bu örgütlerin bir çalışanı ya da üyesi olur. Kimi zaman da yaşamın belli dönemlerinde ya da belli durumlarında bu örgütlerden yararlanır. İnsanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için, farklı özelliklere veya farklı düşünme, kavrama ve fiziksel becerilere sahip diğer insanlarla bütünleşerek çeşitli örgütler oluşturmuşlardır.

Örgütün ne olduğu ile ilgili literatürde çeşitli örgüt tanımlamalarına rastlanmaktadır. Etzioni'nin (1964: 4) tanımıyla örgüt, "belirli amaçları gerçekleştirmek amacıyla kasıtlı olarak oluşturulmuş planlı birimler" dir (Tanrıoğen, 1996). Barnard'a göre (1971: 73) örgüt "iki ya da daha fazla kişinin bilinçli olarak eşgüdümlemiş etkinlikleri sistemidir" (Aktaran: Tanrıoğen, 2003: 1). Bu tanımda, Barnard'ın (1971) örgütü; bireysel gereksinimleri karşılamayı amaçlayan, işbirliğine dayalı etkileşimlerden oluşan dinamik bir toplumsal sistem olarak tanımladığı söylenebilir.

Örgütlerin en temel amacı ise varlıklarını devam ettirmektir. Varlığını devam ettirmek isteyen örgütler için ise amaçlarını gerçekleştirme zorunluluğu vardır. Barnard'ın tanımına göre örgütlerin var olabilmesi için üç öge zorunludur:

1. Birbiriyle iletişimde bulunabilecek bireyler
2. Amacın gerçekleştirilmesine katkıda bulunma isteği
3. Gerçekleştirilmesi gereken ortak bir amaç (Aktaran: Aydın, 1986: 2).

Öyleyse bir örgütün, gerçekleştirilmesi gereken ortak amacına katkıda bulunmaya istekli ve yeter sayıda bireye sahip ve bu bireylerin örgütten bekledikleri gereksinimleri karşılayabiliyor ise "yeterli", amaçlarını gerçekleştirebiliyor ise "etkili" olacağı söylenebilir. Bir başka ifadeyle; belli bir role ilişkin davranış, bürokratik beklentilerle uyumlu olduğunda "etkili", örgüt üyelerinin bireysel gereksinimleri ile

tutarlı olduğunda “yeterli” dir. Örgütlerin varlıklarını devam ettirmeleri etkili ve yeterli olmalarına bağlıdır (Aydın, 2000: 223).

Bir örgütün etkililiği, amacın toplumsal gereksinimlere yönelik olmasını, etkili örgütsel yapıyı, yeterli kaynakları, bilimsel ve teknolojik gelişmelere dayalı tutarlı siyasaları ve nitelikli işgücü ile sağlıklı çalışma koşullarını gerektirse de, sistemin işlemeden sorumlu olan ve bir örgütün en önemli girdisi olarak kabul edilen insana gerekli önem verilmez, gereksinimleri ve beklentileri dikkate alınmaz ise, o sistemin verimliliği garanti edilemez (Celep, 1998: 56). Öyleyse eğer bir örgüt etkili olmak, amaçlarını gerçekleştirebilmek istiyorsa öncelikle yeterli olmalıdır. Bir başka ifadeyle örgütün yeterliliği, etkililiğinin ön koşuludur denilebilir. Aydın (2000: 223) ise bir davranışın hem bürokratik beklentileri hem de bireysel gereksinimleri ve güduları doyurucu olması halinde, örgütle ilgili doyumun artacağını belirterek etkililik ve yeterliliğin birlikteliğinin önemine dikkat çekmektedir. Örgütün etkililik düzeyindeki artışın işgörenin amaçlara ulaşılacağına olan inancını artırırken yeterlilik düzeyindeki artışın ise işgörenin kendi gereksinimlerinin karşılanacağına olan inancını artırarak işgörenin, örgüt amaçları için çalışmada istekliliği yani gönüllülüğü üzerine olumlu katkı sağlayacağı düşünülebilir. Mowday v.d. (1979: 225) ise, bireyin örgüt ile özdeşleşmesi ve onun amaçlarına ve bu amaçları kolaylaştırmak için üyeliği sürdürmeye istekliliğini “bağlılık” olarak tanımlamıştır (Aktaran: Celep, 2000: 17).

Bireyler bazı temel ihtiyaç, istek ve arzularını karşılamak, yetenek ve potansiyellerini geliştirebilecekleri bir işte çalışmak beklentisiyle örgüte gelirler. Balcı (2000: 27) da, bireyin örgütten belli ödül ve çıktılar alması karşılığında kendini örgüte adayacağını ve bireyle örgüt arasındaki bu karşılıklı değişim sürecinde örgüte bağlılığın gerçekleşeceğini belirtmektedir. Örgütün bu beklentileri karşılaması durumunda örgütsel bağlılık sürer, aksi halde bağlılık giderek zayıflar ve hatta kaybolur. Beklentilerinin karşılandığına /karşılanacağına dair olumlu bir işaret yoksa bu işgörenin çalışma düzenini ve performansını etkileyeceği, hatta başka bir iş arayışına girmesine neden olacağı söylenebilir. Başaran (1982: 241) örgütlerin işgörenlerin örgütten ayrılmasını önlemek için, işgörelere yükselme olanağı verme, ürün sağlama, ücreti arttırma, değişik özendiriciler sunma gibi önlemler alacağını belirtmektedir. Sonuçta Özden’in (1997: 37) de belirttiği gibi, bir yanda örgütün amaçlarını gerçekleştirme

başarısı yükselirken, diğer yanda birey hem ihtiyaçlarını karşılamakta hem de birtakım yeteneklerini kullanarak doyuma ulaşmaktadır.

Örgüt üyelerinin maddi ve manevi açılarından gereksinimlerinin ve beklentilerinin karşılanmasının onların örgüte bağlılığına ve örgütün amaçları ve bu amaçlara ulaşmada istekliliğine olumlu katkı sağlayarak üretim sürecinin niteliğine katkıda bulunacağı söylenebilir. Üretim sürecinin niteliği Pehlivan'ın (1998: 197) da belirttiği gibi işgörenlerin niteliğine bağlıdır. İş görenlerin niteliğinden bahsedebilmek için ise işin gerektirdiği bilgi ve beceriler kadar, işe özgü tutumlar, iş görenlerin davranış ve ilişkilerinde temel alacakları değerler ve bunlara ilişkin yargılar önemlidir. Öyleyse üretim sürecinin niteliğini arttırmak üzere işgörenlerin nitelik ve yeteneklerinin geliştirilmesi yanısıra özendirici ve güdüleyici araçların kullanılmasına ve bağlılık duyan işgörelere de ihtiyaç olacağı söylenebilir. Balay' ın (2000 b: 2) da aktardığı gibi iyi işler yapmak için yetenekli olan fakat bağlılık duymayan işgörelere sahip olmak, tümü yıldızlardan oluşan bir spor takımının maçları kazanmaya çalışmasına benzer. Öyle ki bireysel olarak her biri ayrı bir yetenek olsa bile, bu oyuncular, bir takım oyunu ortaya koyamazlar (Ulrich, 1998: 18).

Bağlılık gösteren işgörenlerin, içsel ödülleri, başkaları tarafından denetlenen koşullardan ziyade, eylemin kendisinden ve başarılı sonuçlarından gelmektedir (Firestone ve Pennell, 1993: 490-491; Aktaran: Erdoğan, 2006: 1). Çünkü örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi ve onlara güçlü bağlılık, en etkili güdü tarzlarından biridir ve yüksek verimliliğe, sistemin başarısı için üst düzeyde gönüllü işbirliğine ve yaratıcılığa yöneltir (Katz ve Kahn 1977: 438; Aktaran: Erdoğan, 2006: 2). Balcı'nın (2003) da belirttiği gibi, örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır. Çalıştıkları örgüte yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar içsel olarak güdülenecek ve görevlerini örgütün amaçları doğrultusunda istekle yapacaklar, örgütte kalmada kararlılık gösterecekler, böylece de örgüte sağladıkları önemli katkı ve yarar ile örgütün amacına ulaşmasında yani etkililiğinde bir önkoşul ve güvence durumunu alacaklardır diyebiliriz. Bu noktada örgütsel bağlılık kavramının işgörenin istekliliğini yansıtacağı ve Steers' in (1977: 301) de belirttiği gibi örgütün etkililiği için faydalı bir gösterge olacağı için örgütsel bağlılık kavramı hem örgüt hem de birey için önemlidir diyebiliriz. Ayrıca örgütsel bağlılığın,

örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkileri ile ilgili çalışmalarda (Mathieu ve Zajac, 1990; Yalçın ve İplik, 2005: 405; Meyer-Allen ve Smith, 1993; Özdevecioğlu, 2003; Porter v.d., 1979) genelde örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların kuruma katkılarının daha fazla olacağı yönünde sonuçlar üzerinde durulmaktadır (Aktaran: Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 4; Koç, 2009: 207). Bunun yanısıra örgütsel bağlılık, işgörenin örgütüne düşük oranda devamsızlık yapması, iş niteliğinde yüksek kalite ve üretkenliğin artması gibi faktörlerle de ilgilidir (Nelson ve Quick, 1997: 110; Aktaran: Özkan, 2005: 58).

Balcı'ya (2000: 495) göre gençleri yarınki rollerine hazırlamak, onları kötü alışkanlıklardan kurtarmak, kişiliklerini geliştirmek, rejimin gerektirdiği şekilde onların iyi vatandaş olarak yetiştirilmelerini sağlamak, öğrenmeyi öğrenen, tartışmasını, sorgulamasını bilen, bilim üretebilen bir gençlik yetiştirmek hemen her toplumda eğitim sisteminden beklenenler arasındadır. Eğitim sistemimizin örgütleri olan okulların verimliliğinde ise yönetici, ortam, program vb. etkenlerin yanında en önemli rol öğretmene düşmektedir. Terzi ve Kurt'un (2004) da aktardığı gibi faaliyet alanı insanların yetiştirilmesi ve geliştirilmesi olan okulların daha etkili çalışması için, okulda bulunan üyelerin, görevlerinden daha fazlasını yapmaya istekli olması gerekir (Katz ve Kahn, 1977: 378-408). Bunun ise ancak bağlılığı yüksek öğretmenler tarafından gerçekleştirileceği söylenebilir. Özden (1997: 35) ülkemizde öğretmenlerin, işlerinden elde ettikleri doyumun, öğretmenlik mesleğine ilişkin sahip oldukları algılarının, çalıştıkları okul ile ne kadar bütünleştiklerinin en güçlü işaretlerinden birinin "örgütsel bağlılık" olduğunu söylemektedir.

Celep (2000) öğretmenlerin okullarına, öğrencilerine, öğretim aktivitelerine, mesleğe ve meslektaşlarına bağlılığının; diğer bir ifadeyle, biçimselliğin ötesinde öğretmen tutumlarının, okulun etkililiğine amaçlı bir katkı sağlayacağını belirtmektedir. Web v.d.'nin (1992: 538) araştırma bulguları ise etkili okul ortamı ve bu ortama ilişkin özelliklerle, örgütsel bağlılığın büyük ölçüde bağdaştığını dolayısıyla da örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerden oluşan okulların aynı zamanda etkili okullar olduklarını ortaya koymuştur (Balay, 2000 b: 144). Öyleyse, yüksek düzeyde bağlılık duyan öğretmenlerin okulların etkililiğinin güvencesi olacakları; bu nedenle de eğitim örgütlerinde de "öğretmenlerin örgütsel bağlılığının" en temel etkinliklerden ve nihai hedeflerden biri olması gerektiği söylenebilir.

Yönetimin görevi, başta insan gücü kaynağı olmak üzere örgütün bütün kaynaklarını örgütün amaçları doğrultusunda etkili ve yerinde kullanmaktır. Öyleyse okul yönetimi öğretmenin verimliliğini etkileyen unsurlara ve öğretmenin beklentilerinin karşılanmasına önemle dikkat etmelidir. Lynch (1992) öğretmenin verimliliğini etkileyen başlıca değişkenlerden birinin “kuruma duygusal bağlılık” olduğunu belirtmektedir (Aktaran: Arslan, Sabah ve Göksu, 2006: 34). Celep (2000: 138) de öğretmenlerin gereksinimlerinin karşılanması noktasında okul yönetiminin öğretmen için içsel bir güdülenme kaynağı oluşturma görevi olduğunu belirtmektedir. Balcı (1993) tarafından yapılan çalışmada etkili okul yönetici davranışlarından öğretmenlerin algılamalarına göre ilk beş sıraya yerleşen davranışlar arasında “*personelin okula bağlanmasının sağlanması*” maddesinin olmasının da öğretmenlerin, okullarına bağlanma yönündeki beklentilerini gösterdiği söylenebilir.

Eğitim bir ülkenin en temel ihtiyaçlarından biridir. İstenilen nesillerin yetiştirilmesi eğitimle sağlanabilir. Eğitim sistemimizden beklenenleri gerçekleştirme sorumluluğunu üzerlerinde taşıyarak, nesillerin hayatlarını inşa ettikleri bu en önemli okul yıllarında ilk yönlendirmelerini yapan ilköğretim öğretmenlerinin üstlendikleri rolün önemi ilköğretim öğretmenlerinin verimliliklerini de çok önemli kılmaktadır. Öğretmenlerin verimliliğini ölçmek kısa süreli ya da dışarıdan gözlemle mümkün olmamaktadır. Nitekim “eğitim” in kendisi uzun vadeli bir yatırımdır ve sonuçları da uzun vadede ortaya çıkmaktadır. Fakat öğretmenlerin örgütsel bağlılığında sağlanacak yükselme ile öğretmenlerin verimlilikleri dolayısıyla da eğitim sistemimizin etkililiği güvence altına alınabilecektir. Bunun için örgütsel bağlılıklarının artırılması noktasında öğretmenler sorunlarıyla ve vicdanlarıyla baş başa bırakılmayıp sorunların tespiti yapılmalı ve gerekli tedbirler alınmalıdır. Bu anlamda Denizli’deki ilköğretim öğretmenlerinin içinde buldukları durumu yansıtacak ve örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı değişkenler açısından değerlendirildiği bir araştırma anlamlı bulunmuştur.

1.2. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımları

Mowday, Porter ve Steers'e (1979) göre örgütsel bağlılık; bireyin belirli bir örgütle ilgisi ve örgütle özdeşleşme derecesidir. Bu tanımda bağlılığın üç faktörü üzerinde durulmaktadır:

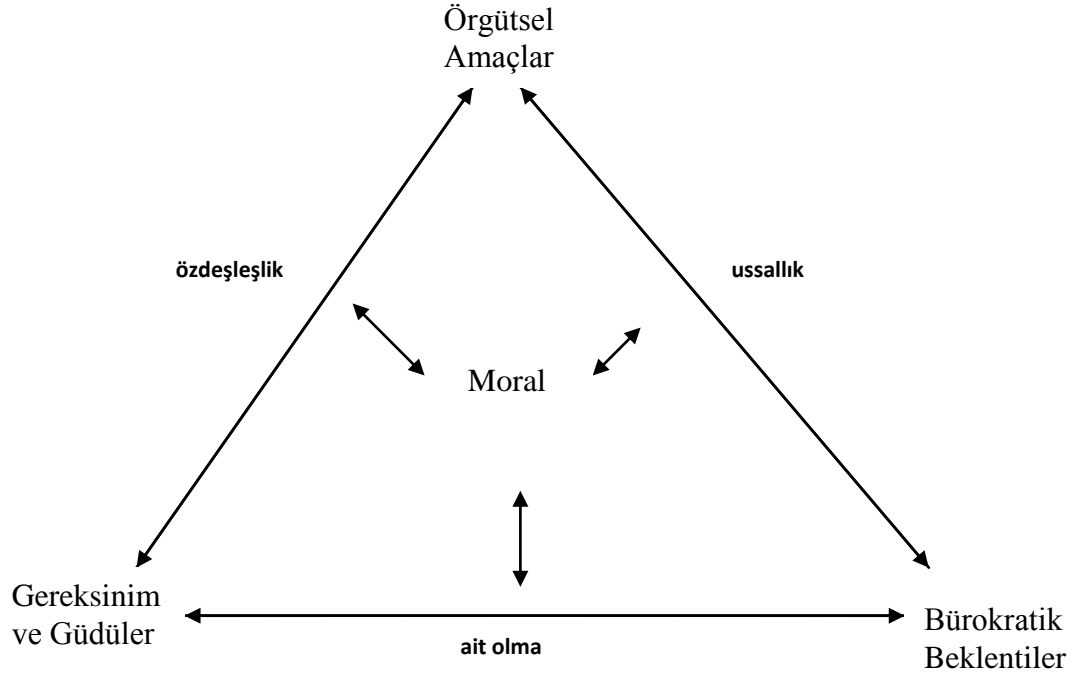
1. Örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara duyulan güçlü inanç,
2. Örgütün yararına dikkate değer daha fazla çaba gösterme isteği,
3. Örgüte olan üyeliğini devam ettirme konusunda güçlü isteklilik (Aktaran: Celep, 2000: 15).

Buna göre yüksek düzeyli örgütsel bağlılık örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için ekstra çaba sarf etmeye istekli olma ve örgütte kalma gibi tutum ve davranışlara yol açmaktadır. Bu noktadan bakıldığında örgütsel bağlılığın, işgörenin işine karşı tutumuna ve moraline etki eden bir unsur olduğu görülebilir.

Tanrıöğen'in (2003) aktardığına göre olumlu personel moralinin ise, gelişmiş iş tutumlarına, daha güçlü bağlılığa, daha düşük devamsızlığa, daha az yakınmalara, daha büyük çabalara, daha az zaman israfına, daha anlamlı eylemlere ve eşgüdümsel bir çevrenin oluşmasında etkili olabileceğine ilişkin gözlemler bulunmaktadır (Buonamici, 1983: 9). Getzels ve Guba'ya (1958) göre moral; ussallık, özdeşlik ve ait olma arasındaki etkileşimin bir fonksiyonudur (Hoy ve Miskel, 1982: 68). Öyle ki, bireyin ve örgütün karşılıklı beklentileri birbirine yaklaştıkça örgüt ile birey arasında bir bağ oluşmakta ve bireyin moral düzeyinde de artış sağlanmaktadır. Whyte (1956)' ın sadece örgütte çalışan değil, aynı zamanda örgüte ait olan kişi olarak tanımladığı "örgüt insanı", yaratıcılık kaynağı olarak grubu görmektedir ve bir yere ait olma duygusunun kendisinin temel gereksinimi olduğuna inanmaktadır (Aktaran: Mercan, 2006: 10). Bağlılığın özündeki bu ait olma duygusunun örgüt-işgören arasında bağ oluşturacağı ve örgütte çalışan işgörenlerin örgütün ortak değerleri, amaçları için işbirliği yapacağı söylenebilir.

Guba' nın (1958) morali oluşturan öğeler arasındaki ilişkisi Şekil 1.1'deki gibi gösterilmektedir. Ussallık, bürokratik beklentilerin örgütsel amaçlarla; ait olma, bireysel gereksinim ve güdülerin bürokratik beklentilerle; özdeşlik ise bireysel gereksinim ve güdülerin örgütsel amaçlarla uyumunu ifade etmektedir.

Şekil 1.1. Guba'nın Morali Oluşturan Öğeleri



Kaynak: Wayne K.Hoy ve Cecil G.Miskel.Educational Administration. New York: Random House,1982: 69

Örgütsel bağlılığın tarihçesine bakıldığında 1956'dan bu yana işgörenlerin bağlılıkları ile ilgili çok sayıda araştırma yapıldığı ve bağlılığın farklı faktörlerinin ve bağlılıkla ilgili farklı kavramların da olması nedeniyle birçok örgütsel bağlılık tanımının yapıldığı görülmektedir. Literatürdeki bazı örgütsel bağlılık tanımları şunlardır;

- Özsoy (2004) örgütsel bağlılığı, “çalışanın örgütüne karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgüt için gösterdiği ilgi” olarak tanımlamaktadır.
- Balay (2000) örgütsel bağlılığı, “bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi” olarak tanımlamıştır.
- Çöl (2004) örgütsel bağlılığı, “işgörenin çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazançlar için çaba göstermesinin ve örgütte çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü” olarak tanımlanmıştır.
- Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık, işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Meyer ve Allen, 1997: 11).

- Hall, Schneider ve Nygren'e (1970) göre örgütsel bağlılık, örgütün ve bireyin amaçlarının zamanla bütünleşme ve uyumlu olma süreçleridir (Aktaran: Varoğlu, 1993).
- Grusky, 1966'da bağlılığı "bireyin örgüte olan bağının gücü" şeklinde tanımlamıştır (Aktaran: Mercan, 2006: 10).
- Salancik'e (1995) göre örgütsel bağlılık, "bireylerin bağlılık tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemlerdir" (Aktaran: Mercan, 2006: 10). Ayrıca örgütsel bağlılık;
 - "Örgütte kalma isteği duyarak, örgütün amaç ve değerleriyle, birincil hedef olarak maddî kaygılar gütmeksizin özdeşleşmedir" (Gaertner ve Nollen, 1989: 975; Aktaran: Erdoğan, 2006: 2).
 - "Örgütün amaç ve değerlerine duygusal bağlılığı, bireyin sadece kendi yararından başka, örgütün yararı için bu amaç ve değerler hakkında rollerini yerine getirmesidir" (DeCotiis ve Summers, 1987: 446, Aktaran: Özkan, 2005: 58).
 - "Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılığı; açık bir ödül ya da ceza olmasa bile yapılanı sevmeye ve ona devam etme isteğidir" (Schwenk, 1986: 299; Aktaran: Erdoğan, 2006: 37).
 - "İşgörenlerin, kazanımlarının yaptıkları katkılara, yatırımlara oranı ile ilgili algılamaları ve örgütteki yatırımlarının birikimine bağlı olan, örgüt-işgören arasında bir değiş tokuş ve birikme olgusudur" (Hrebiniak and Alutto, 1972; Aktaran: Çakır, 2007: 9).
 - "Bireyin hareket tarzına ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile belli davranışlara yönelmede kişinin, kendisini taahhüt altına koymasidir" (Kiesler, 1971: 26-30; Aktaran: Balay, 2000 b: 16).
 - "Bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi" dir (Baysal ve Paksoy, 1999: 7; Sezer, 2005: 58).
 - "Örgüte pasif bir itaatten daha fazlasının ifade eder. İşgörenler örgütün daha iyi olabilmesi için fedakarlıklar yapmaya hazırdır" (Vandenberg, 1994; Aktaran: Zeyrek, 2008: 49).
 - "İş görenlerin örgüte sadakatleriyle ilgili bir tutumdur" (Luthans, 1989; Aktaran: Zeyrek, 2008: 49).
 - "Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için, içselleştirilmiş normatif baskıların toplamıdır" (Wiener, 1982: 418; Aktaran: Sezer, 2005: 58).

- “İş görenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesine örgütsel bağlılık denilmektedir” (Morrow, 1983: 491; Randal ve Cote, 1991:198; Aktaran: Balay, 2000 b: 16).

Yapılan tanımlara bakarak “örgütsel bağlılık” kavramı; “örgütlere yeteneklerini, becerilerini kullanabilecekleri iş ortamı bulma, tanınma, saygı görme, sosyalleşme, araçsal beklentilerini karşılama v.b. gibi ihtiyaç, istek ve beklentilerle gelen işgörenlerin, bu beklentilerine cevap buldukça ve kendilerini örgütleri ile tanımladıkça, kendilerini örgüte ait hissetmeye başlamaları; böylece de işlerine daha çok katılmaları ve örgütte kalmak istemeleri; örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı için görev tanımlamalarının ötesinde ilgi ve çaba göstermeleri; örgüte karşı sadakatli tutumları; örgütle paylaşılan birlikteliğin moral ve psikolojik gücü” şeklinde özetlenebilir. Yalçın ve İplik’in (2005) belirttiğine göre ise örgüte bağlılık tutumu, yaş, örgüt içi kıdem gibi kişisel, iş dizaynı ve yöneticinin liderlik davranışları gibi örgütsel değişkenler ile belirlenmekte ve iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilme ve olumlu örgüt iklimi gibi unsurlar, çalışanların örgüte bağlılığı üzerinde büyük ölçüde etkili olmaktadır.

Tablo 1.1.’ de örgütsel bağlılık tanımlamaları ve kullanımlarına ilişkin bir özet görülmektedir. Tablo 1.1.’ e göre örgütsel bağlılık, işgörenin örgütünde uzun süre çalışıp emek ve zaman gibi örgütüne yaptığı yatırımlar ile açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca tutumsal nitelikte bir bağlılığa götüren, davranışlar göstermesi ve işgörenin örgütsel amaç, değer ve hedeflerle özdeşleşip onlar adına çaba sarf etmesi ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Bağlılık tanımlamalarında örgütsel bağlılığı, kişinin örgütüne psikolojik bağlılığı olarak nitelendiren O’Reilly III ve Chatman (1986: 493) ise bağlılığın belirli bir ödül alma isteğine dayanan *uzlaşma*, diğer işgörenlerle yakın ilişkiler kurma isteğine dayanan *özdeşleşme*, birey ve örgüt değerlerinin uyumu üzerine kurulu *içselleştirme* olmak üzere üç boyutu olduğunu belirtmiştir. Örgütsel bağlılığın bu tanımına ve boyutuna bakıldığında, örgütsel bağlılığın bir süreç olduğu görülmektedir.

Literatürde "Organizational Commitment" kavramını “örgütsel bağlılık” (Varoğlu, 1993; Balay, 2000) ya da “örgütsel adanmışlık” (Balcı, 2000; Celep, 2000) şeklinde adlandırmışlardır. Bu çalışmada, "örgütsel bağlılık" kavramı benimsenmiştir.

Tabo 1.1. Örgütsel Bağlılık Tanımlamaları

Tanımlarda Kullanılan Kriterler	Bulgular ve Araştırmacılar
Yatırımlar	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel bağlılık bireye örgüt tarafından sunulan hizmet ve maliyetlerin bir fonksiyonudur ve hizmet süresine paralel olarak hareket eder. • Bu yaklaşıma dayanarak tanım yapanlar arasında: Becker (1960); Sheldon(1971); Alutto, Hrebiniak ve Alonso (1973); Farrel ve Rusbult (1981) vardır. Ayrıca Allen ve Meyer (1990)'in “devam bağlılığı” da örgüte yapılan yatırımları (algılanan maliyet) esas almaktadır.
Davranışlar ve Özellikler (Nitelikler)	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel bağlılık çalışanların istemli, açık ve geri dönülmez davranışları sonrasında tutumsal bağlılıkla sonuçlanacak olan davranışsal eylemlere bağlıdır. • Bu yaklaşıma dayanarak tanım yapanlar: Keisler ve Sakumura (1966); Salancik(1977); O'Reilly ve Caldwell (1980); Schwenk (1986); O'Reilly ve Chatman (1986); Franham ve Pilmot (1990); Hehizer, Martin ve Wiener (1991)
Çalışan (Birey)- Örgüt Amaç Uyumu	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel bağlılık çalışanların örgütsel amaç, değer ve hedeflerle özdeşleşip onlar adına çaba sarf ettiğinde gerçekleşmektedir. • Hall, Schneider ve Nygren (1970); Porter, Steers, Modway ve Boulian (1974); Stevens, Beyer ve Trice (1978); Bartol (1979); Morris ve Sherman (1981); Angle ve Peryy (1981); Bateman ve Strasser (1984); Stumpf ve Harman (1984); Welsch ve LaVan (1981); Reichers (1985); Morris, Lydka ve O'Creavy (1983), McDonald ve Makin (2000) tarafından kullanılmıştır.

Kaynak: Balay, R.(2000): Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayınları

1.2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Literatürde “Örgütsel Bağlılığa” ilişkin birbirinden farklı yaklaşım ve tanımlar yapılmıştır ve dolayısıyla sınıflandırılmasında da çeşitlilik ortaya çıkmıştır. Bağlılıkla ilgili farklı sınıflandırmalarda ortak nokta bağlılığın davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki ana başlık altında toplanabileceğidir. Çakır' ın (2007) aktardığına göre Mowday v.d.(1982) bağlılıkla ilgili olarak örgütsel davranışçılarının “tutumsal bağlılık” üzerinde yoğun olarak dururlarken, sosyal psikologların daha çok “davranışsal bağlılık” üzerinde yoğunlaştığını belirtmektedir. Bunun yanı sıra örgütsel bağlılık literatüründe

farklı bağıllık sınıflandırmaları da yapılmıştır. Bir diğer farklı bağıllık sınıflandırmaları ise, bağıllığın araçsal/hesapçı ve bunun karşıtı olan normatif veya moral bağıllık şeklinde olduğu yönündedir (Balay, 2000: 19). Bu alt bölümde bu farklı bağıllık sınıflandırmaları üzerinde durulmaktadır.

1.2.2.1. Mowday'in Sınıflandırması

İşgörenler tutumsal veya davranışsal bir sebep geliştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler (Çöl, 2004: 5). Mowday v.d. (1982) örgütsel bağıllığı davranışsal ve tutumsal olarak iki kategoriye ayırmıştır ve bu iki tür bağıllık arasında dairesel bir ilişki vardır. Öyle ki bağıllık tutumu, bağıllık davranışlarına götürürken, bu davranışlar da dönüşte bağıllık tutumlarını kuvvetlendirmektedir (Reichers, 1985: 468; Aktaran: Balay, 2000 b: 24).

1.2.2.1.1. Davranışsal Bağıllık

Davranışsal bağıllık, örgütün kendisinden ziyade, kişinin kendi davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Bir başka ifadeyle, işgören bir süredir sürdürmekte olduğu davranışlarına bağlanır, devam ettirir. Bir süre sonra da sürdürdüğü bu davranışlarına uygun ve onları haklı çıkaran tutumlar geliştirir. Böylece de davranışın tekrarlanma olasılığını arttırır (Oliver, 1990: 20; Meyer and Allen, 1991: 62; Aktaran: Gül, 2002: 47-48; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 57).

1.2.2.1.2. Tutumsal Bağıllık

Tutum yalın anlamıyla bir insanın karşılaştığı bir durumu kabul ya da ret etmesine dönük takındığı niyet, gösterdiği eğilim olarak tanımlanabileceği belirtilmektedir (Başaran, 1982: 198). Eren (2004: 173) ise tutumun, bireyin kendi iç dünyasının bir yönü ile ilgili, belirli değer yargılarına ve inançlarına bağlı olarak ortaya çıkan coşku ve tanıma süreçleri olduğunu belirtmektedir. Tutumların duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç ögesi bulunmaktadır.

- Duygusal öge; tutumun kişide oluşturduğu duygusal tepkilerdir.
- Bilişsel öge; bireyin bir nesne, olay ya da diğer kişiler hakkındaki inançlarıdır.
- Davranışsal öge ise tutum doğrultusunda harekete geçmeyi belirtir (Can, 1997: 151).

Özsoy (2004), tutumsal bağlılık kavramının işgörenlerin örgütleriyle olan ilişkilerine odaklandığını vurgulamaktadır. Buchanan II (1974) tutumsal bağlılığın, üç bileşenden oluştuğunu belirtir. Bunlar;

- Örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme,
- İşle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve
- Örgüte sadakatle bağlanma şeklinde ifade edilmektedir (Bayram, 2005:

129). Öyleyse tutumsal bağlılığın, bireyin örgütle özdeşleşmesi ve örgütün amaçları ile kişisel amaçların zamanla aynı doğrultuya yönelip bütünleşmeleri sonucu oluşacağı söylenebilir. İşgörenlerin örgütle arasındaki bağa ilişkin tutumları, kişinin örgütten ayrılıp ayrılmaması, devamsızlık durumu, örgüt yararına çaba gösterip göstermeme gibi davranışlar göstermesine neden olmaktadır (Porter v.d. 1974; Mottaz 1989; Aktaran: Tok, 2007: 22).

1.2.2.2. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman (1986) bir örgüte bağlılığı psikolojik bağlılık olarak görmektedir. Bu psikolojik bağlılık yoğunluğu giderek artan üç ayrı boyuttaki incelenmektedir. Bu iki araştırmacıya göre örgütsel bağlılığın üç boyutu uzlaşma, özdeşleşme ve içselleştirme olarak adlandırılmaktadır. Bu bağlılık, işe sarılma, sadakati ve örgütün değerlerine inancını kapsar. Bu çerçevede örgüte psikolojik bağlanmanın üç boyutta ele alınabileceği ileri sürülmüştür. Bu boyutlar:

1. Uzlaşma
2. Özdeşleşme
3. İçselleşmedir (O'Reilly III ve Chatman,1986: 492-493; Aktaran: Sezer, 2005:

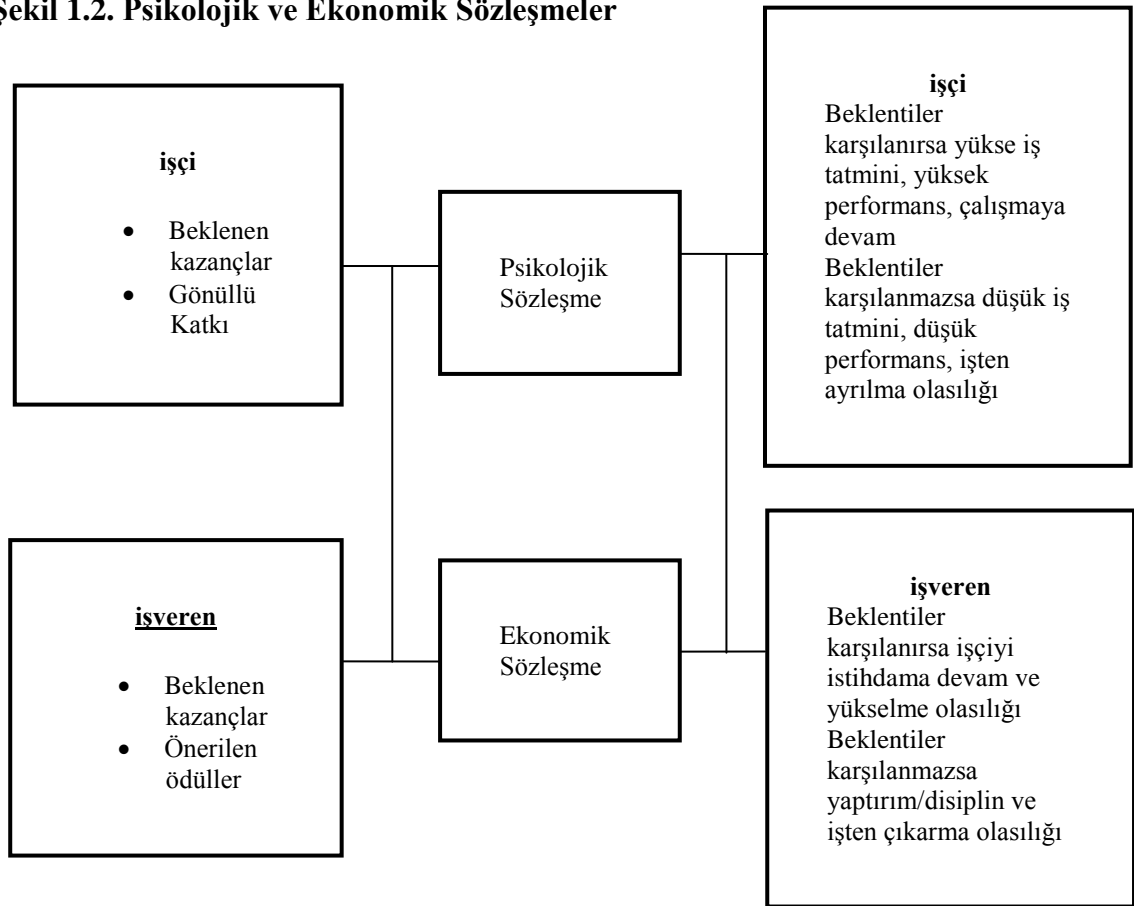
65).

1.2.2.2.1. Uzlaşma

Literatürde O'Reilly III ve Chatman' ne (1986: 492-493) ait sınıflandırmada bağlılığın ilk boyutunun bazı kaynaklarda "uyum" olarak çevrildiği görülmektedir. Bu çalışmada bu boyut "uzlaşma" olarak çevrilmiştir. Bunun nedeni "uyum" un daha çok olumlu bir anlam çağrıştırmaması, "benimseme" anlamı taşımasıdır. Oysa burada kastedilen bağlılıkta "zorunluluktan doğan birliktelik" anlamı vardır. Çıkarıcı bağlılık olarak da ifade edilebilecek bu boyutun "uzlaşma" olarak çevrilmesi daha uygun bulunmuştur.

Örgütsel bağlılığın ilk boyutunu oluşturan uzlaşma boyutunda üyelerin bağlılık göstermelerinin ve bu amaçla sergiledikleri tutum ve davranışların temelinde belli dış ödülleri elde etme ve belli cezaları bertaraf etme amacı vardır (Gül, 2002: 43). Örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade etmektedir. Uzlaşma, bağlılığın ilk aşamasıdır. Uzlaşmada bir çıkar ilişkisi bulunmakta olup birey, örgütte diğerlerinin etkilerini beklediği ödeme, yükselme v.b.bir çıkar karşılığında kabul etmektedir (Balcı, 2003: 28–29). Öyleyse uzlaşma bağlılığının araçsal bir nitelik taşımakta olduğu söylenebilir.

Şekil 1.2. Psikolojik ve Ekonomik Sözleşmeler



Kaynakça: (Newstrom ve Davis 1997; Aktaran: Balay, 2000: 99)

Bir başka ifadeyle uzlaşma bağlılığı işgören ve örgüt arasında karşılıklı kabullere ve alışverişe dayanmaktadır. Balay' ın (2000 b: 98) aktardığı örgüt ve birey arasındaki bu karşılıklı yükümlülükleri anlatan ilişki Şekil1.2.'de gösterilmektedir. İşçi ve işgören arasındaki bu psikolojik ve ekonomik yükümlülükler yerine getirildiği sürece işgören yüksek iş tatmini, yüksek performans, çalışmaya devam etme isteği gösterirken işveren işçiye istihdama devam ve yükselme fırsatı verir. Paylaşılmış yükümlülükler her iki tarafça yerine getirildiği sürece ne örgüt işgöreni işten atar, ne de işgören bir başka

yerdeki iş için örgütten ayrılır (Wiener, 1982: 425). İşgörenler örgütten, terfi, iyi bir statü, maaşının artırılması v.b gibi beklentilerine cevap alabilmek için örgütle uzlaşmak durumunda kalırlar ve üstlerine bağlı olurlar. Bu durumda ayrıca çıkarları gereği doğabilecek cezalardan da kurtulmuş olurlar (Sezer, 2005: 66). Buna karşın Bursalıoğlu (1994: 143) felsefe ve amaçları kara dönük olmayan okul örgütlerinin ticari bir şirketten farklı olarak, işgörenlerin tamamen mali yaklaşımlarla güdülenemeyeceğini belirtmektedir.

1.2.2.2.2. Özdeşleşme

O'Reilly ve Chatman (1986) özdeşleşmeyi “birlikte olma duygusuna dayalı bağlılık” olarak tanımlamaktadır (Aktaran: Celep, 2000: 21). Başaran'a (1982) göre “bağlanma” temel güdülerden biridir ve bağlanma temelli güdülenme ile işgören; başkalarının arkadaşlığını aramaya eğilimlidir, onlara dayanmaya ve yardım etmeye daha isteklidir, çevresinden gelen övgülere daha açıktır, bir kümeye üye olmaya isteklidir, üyesi olduğu kümenin kendisini korumasına gerekseme duyar, sorumluluk ve yükümlülük alacaksa bunu başkalarıyla birlikte almak ister. Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu, üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. İşgörenler, diğerleriyle yakın ilişkiler içine girerek kendilerini ifade etmek ve tatmin sağlamak için tutum ve davranışlarını, diğer üye ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir (Balay, 2000: 23).

Bağlılık birey örgütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul edip özdeşleşirse gerçekleşmektedir. Gül (2002: 43) bu durumda örgütsel bağlılığın, bireyin örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtacağını aktarmaktadır (İlsev, 1997: 12). Celep' in (2000: 20) ifadesiyle de örgüt, işgören kimliklerinin prototipidir. Örgütle özdeşleşmede, işgören, bu özellikleri kendi adına içselleştirmektedir. İnsanlar özdeşleşme boyutunda örgütlerine bağlılık göstermekten gurur duymaktadır. İş görenler bu aşamasında örgütle üst düzeyde özdeşleşir. Çünkü örgüt onların değer verdiği şeyleri destekler (Balay, 2000: 100). Örgüt, işgörenin bağlılığını örgütle özdeşleşmeye dönüştürmeye çalışır. Örgütle özdeşleşen işgören örgütün yaralarını kendi yararlarından yeğ tutarak elinden geldiğince özverili davranır. Yönetmenler için örgütle özdeşleşen bir işgören bulunmaz bir insangücüdür (Başaran, 1982: 242). Öyle ki örgütsel ödüller ve yükselme için

olağanüstü bir çaba içerisine giren işgören, örgütün başarı ya da başarısızlığını kendisinin olarak görmektedir (Başaran, 2000: 233).

1.2.2.2.3. İçselleştirme

Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; bireylerin iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşir (Balay, 2000: 23). İşgörenler, örgütün amaçlarını, politikalarını ve kültürünü içselleştirebildikleri düzeyde örgüte bağlılık duyarlar (Başyigit, 2006: 67). Diğer bir ifadeyle bağlılığın son aşaması olup birey ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu ifade eder. Bu boyutta bir bağlılık olduğunda çalışan ve örgüt değerleri arasında tam bir uyum söz konusudur ve bireyin örgütteki değer insanların değerleriyle uyumlu kıldığında gerçekleşir (Güçlü, 2006: 22).

Handy'e (1985) göre; başarılması daha zor ve zaman alıcı olmasına karşın örgütlerin en çok arzuladığı bağlılık formu içselleştirmedir. Çünkü içselleştirme, kendi kendini devam ettirici olarak başlangıçtaki etki kaynağından bağımsızdır. Öyle ki içselleştirme bir kez gerçekleştiğinde, bireyi etkilemek için yeni etki kaynaklarına gerek kalmaz. Çünkü bu bağlılık boyutunda birey, yeni bir fikri, değişimi, tutum ya da davranışı kendisinin olarak kabul eder (Aktaran: Erdoğan, 2006: 72; Balay, 2000 b: 101).

Wiener'e (1982: 423) göre örgütsel bağlılık içselleştirilmiş normatif inançların bir fonksiyonun olarak farklı iki inancı kapsamına alır. Bunlardan birincisi, işgörenin, toplumsal durumlar içindeki sadakatini yansıtacak şekilde sahip olduğu moral sorumluluğunu anlatan bireysel inancıdır. Bir başka ifadeyle örgütüne bağlı olmanın "doğru" bir davranış olduğuna inanmaya başlar. İkinci türdeki normatif inançlar ise, örgütsel misyon, amaçlar, politikalar ve çalışma yöntemleriyle uyumlu olan ve işgören tarafından içselleştirilmiş herhangi bir inancı kapsar (Aktaran: Balay, 2000: 101).

Bu araştırmada O'Reilly ve Chatman'ın (1986) yaklaşımı benimsenerek bağlılık, *uzlaşma*, *özdeşleşme* ve *içselleştirme* olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır.

1.2.2.3. Wiener'in Sınıflandırması

Wiener'e (1982) göre bağlılık, araçsal güdüleme (araçsal bağlılık) ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) olmak üzere ikiye ayrılır. Araçsal güdüleme, hesapçı, yararçı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken; normatif - moral bağlılık

değer ya da moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir. Böylece araçsal güdüleyici eylemler kişinin kendisine yönelimli iken normatif güdüleyici eylemler örgütsel eğilimler taşır (Newton Shore, 1992: 27; Aktaran: Balay, 2000 a: 16).

Araçsal bağlılıkta işgören ile örgüt arasında bir alışveriş-değişim söz konusudur. Şöyle ki örgüt işgörenin ihtiyacı olan güdülerini doyurur, karşılığında işgörenden örgüte katkı ve yarar sağlamasını bekler. Bu alışveriş dengeliyse veya işgören lehine ise işgörenin örgüte bağlanması söz konusu olur. Moral bağlılık ise araçsal olmayan, işgörenin tamamen örgüt iyiliğini düşünerek davrandığı, örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleştiği ve hatta bunları içselleştirdiği psikolojik, duygusal bir bağlılıktır (Balay, 2000: 16-17)

1.2.2.4. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn (1977) ödüllere dayalı devrelerden bahsetmektedir. Bu devrelerde işgörenlerin eylemlerini ve bir anlamda örgüte bağlılıklarını belirleyen iç ödüller (anlatımsal devre) ve dış ödüllerden (araçsal devre) söz edilmektedir. Rollerini yalnızca aldıkları para karşılığı yapma v.b. gibi dış ödüllerin güdüleyici olduğu devre araçsal devreyi, işgörenlerin değer ve gereksinimlerine dayalı güdülenmelerin olduğu devre anlatımsal devreyi ifade etmektedir (Katz ve Kahn, 1977: 129-131; Aktaran: Balay, 2000 a: 18).

1.2.2.5. DeCotiis ve Summers'ın Sınıflandırması

Decotiis ve Summers'ın modeline göre kişisel ve durumsal olmak üzere örgütsel bağlılığı oluşturan iki kategori bulunmaktadır. Kişisel özellikler yaş, çalışma süresi, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve benzeridir. Durumsal özellikler ise, örgütün yapısı, insan kaynakları süreçleri ve örgüt iklimini içermektedir. Örgütsel süreçler, liderlik tarzlarını, iletişimi, karar verme, kadrolaşmayı ve ücretlendirmeyi içermektedir. Kişisel özellikler ve deneyimler, örgüt içinde yaşananlar örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemektedir (Baransel, 1996: 51-52; Aktaran: Altınbaş, 2008: 39). De Cotiis ve Summers (1987) bireyin örgüte tutumsal bağlılığı kapsamında dört önemli koşulu belirtmektedirler;

1. Örgütün amaç ve değerlerini içselleştirme,
2. Örgütsel role bu amaç ve değerler kapsamında sarılma,
3. Bu amaç ve değerlere hizmet etmek için uzun süre örgütte kalma isteği,
4. Bireysel amaçlara ulaşmak için araçsal çaba ötesinde, örgütsel amaç ve değerler yararına çaba gösterme isteği (Aktaran: Mercan, 2006: 13).

1.2.2.6. Buchanan II'nin Sınıflandırması

Buchanan II (1974: 533) bağlılığı, örgütün amaç ve değerlerine adanma olarak değerlendirmektedir. Çalışanın rolüne araçsal bir bağlılıktan öte, örgütün iyiliği için bağlılık duyması olarak değerlendirmekte ve örgütsel bağlılığı üçe ayırmaktadır

1. Özdeşleşme: Kişinin örgütün amaç ve değerlerini kendisinin amaç ve değerleri olarak benimsemesidir.
2. Sarılma: Kişinin, iş rolünün gerektirdiği eylemlere psikolojik olarak bağlılık duymasidir.
3. Sadakat: Örgüt için duygusal hisler besleme ve ona içten bağlılık göstermesidir (Aktaran: Özkan, 2005: 68) .

1.2.2.7. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'e (1977) göre bağlılık; kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur. Açık, kesin ve şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve dönülemeyen, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı etkilemektedir. Bu yaklaşım tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Öyle ki kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girer uyumlu olması halinde ise bağlılığı getirecektir (Çakır, 2007: 13).

1.2.2.8. Etzioni' nin Sınıflandırması

Etzioni (1961), kişinin örgütteki uyum sistemine yöneliminin yüksek ya da düşük, yönü ise olumlu ya da olumsuz olabilir. Buna göre bir uçta yabancılaştırıcı, nötr yani hesapçı (çıkarıcı), diğer uçta moral (ahlaki) bağlılık olmak üzere işgörenler örgütle ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı olmak üzere üç şekilde ilgilenirler. Ahlaki ve yabancılaştırıcı bağlılık duygusal temellere dayanırken, çıkarıcı bağlılık ise örgütün bir araç olarak görüldüğü, değiş-tokuşa dayanmaktadır (Aktaran: Özkan, 2005: 64).

Balay' ın (2000: 20) aktardığına göre yabancılaştırıcı bağlılık, birey örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelirken, nötr veya hesapçı bağlılıkta bireyler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlayabilirler. Moral ya da ahlaki bağlılıkta ise, standartlar ve değerler içselleştiğinde ve örgüte bağlılık göreceli

olarak ödüldeki değişmelerden etkilenmediği zaman gerçekleşir (Newton ve Shore 1992: 277; Morrow 1983: 491).

1.2.2.9. Kanter'in Sınıflandırması

Sosyal sistemler insanlar tarafından oluşturulmaktadır. Bu nedenle örgütün ihtiyaçları karşılanması yanısıra işgörenin duygusal ve zihinsel olarak içinde bulunduğu durum da önemlidir. İşgörenin örgütüne bağlılığının ise örgüt ihtiyaçları ile işgören deneyimlerinin kesiştiği noktada oluşacağı söylenebilmektedir. Cengiz'in (2001) anlatımıyla ise bağlılık işgörenlerin enerji ve sadakatlerini sosyal sisteme verme isteği ile birlikte kişilik sistemlerini sosyal ilişkilere bağlamaları halinde oluşmaktadır. Kanter (1968) kişilik ve sosyal sistem olarak iki sistemden bahseder. Kişilik sistemi bilişsel, duygusal ve normatif bağlılıktan oluşur. Sosyal sistemde ise sosyal kontrol, grup birliği ve devamlılık vardır (Sökmen, 2000; Cengiz, 2001; İlsev, 1997; Varoğlu, 1993). Kanter' e (1968) göre kişilik ve sosyal sisteme göre bağlılığın üç biçimi ortaya çıkar; süreklilikçi (devam), birlik bağlılık (kenetlenme), kontrol bağlılığı.

1.2.2.9.1. Devama Yönelik Bağlılık

Genel anlamda bireyin olumlu bilişsel eğiliminin bir sonucudur ve duygusal yada normatif bir değerlendirmenin sonucu değildir. Üye, örgütten ayrılmanın bedelini örgütte kalmanın bedelinden yüksek bulursa, yani örgütte kalmayı karlı bulursa bağlılık gösterecektir (Cengiz, 2001: 34). Çalışanın örgüte, örgütteki kıdemi, faydaları ve ayrılma maliyetinin çok olması gibi yaptığı yatırımlardan dolayı gelişen bir bağlılıktır (Shore ve Diğerleri, 1995: 1595; Aktaran: Özkan, 2005: 58).

1.2.2.9.2. Kenetlenme Bağlılığı

Önceki sosyal ilişkilerden vazgeçip örgütte yeni sosyal ilişkiler oluşturması veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlamaktadır (Varoğlu, 1993). Bu bağlılıkta, örgüt kültürünü oluşturan seremoniler, törenler ve sembollerden, işgörenlerin örgütteki ilk çalışma günlerinde diğer işgörenlerle tanıştırmaları ve örgütte kullanılan uniformalar veya işaretlerden yararlanılarak işgörenin örgütle sosyal bağlar kurması, sosyal ilişkilerin oluşturulması söz konusudur (Güçlü, 2006: 12).

1.2.2.9.3. Kontrol Bağlılığı

Cengiz'e (2001) göre işgörenin normatif yönelimi sonucu kontrol ve normlara bağlılık söz konusudur. Örgütün talepleri işgörene ters düşmemektedir. Çünkü bunlar kendi ahlak normları ve değerleriyle büyük bir uyum göstermektedir. Güçlü'nün (2006) aktardığına göre işgörenlerin örgütteki faaliyetlerinde örgüt normlarına ve değerlerine uygun davranışlarda bulunmaları ile bunları temsil ettiklerine inandıkları zaman kontrol bağlılığı oluşmaktadır (Kanter, 1968, s. 499).

Çakır, (2007: 17) Kanter'in geliştirdiği bu üç bağlılık türünün birbirinden farklı sonuçlarından ve her üç yaklaşımın bir arada kullanması gerektiğinden söz etmektedir. Öyle ki; örgütte devama yönelik bağlılık yüksek ise üyelerin örgütte kalma ihtimalleri daha yüksektir, kenetlenme bağlılığı yüksek ise örgütün dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı kendisini savunma gücü daha yüksek olur, kontrol bağlılığı yüksek ise üyeler kendi değer ve normlarıyla örgütün değer ve normlarını uyum içerisinde bulmaktadır.

1.2.2.10. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

1984' te Allen ve Meyer örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalara dayanarak bağlılığı duygusal, devam bağlılığı olmak üzere iki boyutlu bağlılık modeli oluşturmuşlardır. 1990 yılında Wiener ve Vardi' nin 1980 yılındaki çalışmalarına dayanan normatif bağlılık isimli üçüncü boyutu eklemişlerdir (Aktaran: Çakır, 2007). Meyer ve Allen' e (1991) göre bağlılık üç ana temayı yansıtmaktadır;

1. Örgüte duygusal olarak bağlı olma,
2. Örgütten ayrılmayla ortaya çıkacak kaybın göz önüne alınması ve
3. Örgütte kalma zorunluluğu.

Buna göre duygusal bağlılık bireyler istedikleri için, normatif bağlılık zorunluluk dolayısıyla, devam bağlılığı ise ihtiyaçlardan kaynaklanmaktadır. Bir başka deyişle duygusal bağlılık işgörenin isteğine, devam bağlılığı gereksinimlere dayalıdır. Ayrıca duygusal bağlılık, bağlılık tutumu, devamlılığa yönelik bağlılık ise bağlılık davranışı olarak nitelendirilebilmektedir.

1.2.2.10.1. Duygusal Bağlılık:

Literatürde en çok ele alınan ve örgütlerde en çok arzu edilen bağlılık türü olan duygusal bağlılıkta, işgören örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmak ister (Sarıkamış, 2006: 56). Bir başka ifadeyle duygusal bağlılıkta, örgüte mensup olmaktan hoşnut örgüt lehine daha fazla çaba göstermek isteyen işgörenler söz konusu edilmektedir (Tülek, 2008: 49). Örgüte duygusal bağlı işgörenler, gerçekten kendini örgüte adanmış ve sadık işgörenlerdir.

1.2.2.10.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığının, örgüte yapılan yatırımların boyutu ve sayısı ile başka alternatiflerin algılanan azlığıdır olmak üzere iki faktörü vardır. (Tülek, 2008: 49). Kişi örgütten ayrılması durumunda oluşacak maliyetlerin farkındadır ve bunları hesaba katarak örgüte bağlılığını sürdürür. Öyle ki devam bağlılığı ile bağlı olan bir işgören ya başka bir iş bulamamıştır ya da işi bırakırsa fazla iş alternatifi olmayacağına inanmaktadır. Özcan, (2008: 12) İşgörenlerin bu durumunu “iş yapmaya ihtiyaç duyma” şeklinde tanımlamaktadır. Bu işgörenlerin bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri olduğu da belirtilmektedir (Bayram, 2005: 133). Bu bağlılıkta mecburiyet duygusu söz konusu olduğundan örgütlerin arzu edeceği bir bağlılık olmayacağı ve bu bağlılıkla bağlı işgörenlerin örgütleri için olumsuz tavır sergileyecekleri ve sorun kaynağı oluşturacakları düşünülebilir.

1.2.2.10.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılıkta işgören örgütüne karşı bir yükümlülük hissetmektedir veya işgören örgütüne bağlılık göstermenin doğru olduğuna inanmaktadır. İşgören örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpları hesap etmemektedir. Bayram (2005) normatif bağlılık gösteren işgörenler için işverenlerin onları gerçekten çok ihtiyaçları olduğu bir zamanda işe alması ya da işverenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağı yolunda değer yargılarına sahip olmalarının sonucu bir minnettarlık duygusu ile örgütte kaldıklarını belirtmektedir. Başka bir ifadeyle işgören sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir.

Sonuçta her bağıllık türü, işgöreni bir şekilde örgüte bağlamakta ya da örgütten ayrılmasını engellemektedir. Duygusal bağıllığı olan işgörenler istedikleri için, güçlü normatif bağıllığa sahip olan iş görenler zorunlu oldukları için, devam bağıllığı güçlü olan işgörenler ise ihtiyaç duydukları için örgütlerinde kalırlar.

1.2.3. Örgütsel Bağıllığı Etkileyen Faktörleri

İş görenlerin örgüte bağıllık hissetmesi, kendi iş verimlerini arttırarak örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle örgütlerin, iş görenlerin örgüte bağıllığını etkileyebilecek faktörlerin farkında olması önemli bulunmaktadır.

Balay' ın (2000) belirttiğine göre, örgütsel bağıllık 1974 ve 1984 yılları arasında farklı araştırmacılar tarafından bağımsız bir değişken olarak incelendiğinde iş tatmini, performans, katılım, devamsızlık, iş gören devri ve işe geç gelme sonuçlarıyla ilişkili bulunmuş; 1966 ve 1984 yılları arasında bağımlı değişken olarak incelendiğinde ise örgütsel bağıllık üzerinde yaş, eğitim, yatırımlar, kıdem gibi kişisel faktörlerin; doyum gereksinimi, iş güçlüğü, öz imaj, kişisel önem duygusu, yeterlik, yakınlık doyum, güvenlik gereksinimi, mesleki prestij, iş tercihlerinde belirleyici olma ve başarı gereksinimi gibi işe ilişkin değerlerin etkili olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel bağıllığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan bir araştırmada Oliver (1990), demografik faktörlerin örgütsel bağıllık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağıllıkla daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu gözlemlemiştir. Bu bağlamda, güçlü katılımcı değerler sergileyen iş görenlerin daha yüksek düzeyde örgütsel bağıllık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Bayram, 2005).

Benzer şekilde ilgili yazın tarandığında, örgütsel bağıllığı etkileyen faktörler genel olarak şu şekilde sıralanabilir (Mowday, Porter ve Steers, 1982; Meyer ve Allen, 1997; Balay, 2000; Bayram, 2005; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007):

1. Yaş, cinsiyet ve deneyim
2. Örgütsel adalet, güven, iş tatmini
3. Rol belirsizliği ve rol çatışması
4. Yapılan işin önemi, alınan destek
5. Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma
6. İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma
7. Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar
8. Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik

9. Terfi olanakları, ücret, diğer iş görenler
10. Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, işgörelere gösterilen ilgi

Bağlılığın faktörleri olarak özellikle üç sınıf değişkenden bahsedilmektedir. Buna göre birinci kategoride örgüt ile işgören gereksinim ve değerlerinin uyumu görülmektedir. Faktörlerin ikinci kategorisinde iş değişimi, geri besleme, sosyal etkileşim için fırsatlar, görev kimliği, grup tutumları ve örgütsel güvenilirlik gibi iş özellikleri ve iş deneyimleri, üçüncü kategoride ise kişisel-demografik değişkenleri, özellikle yaş ve kıdem görülmektedir (Özkan, 2005: 65). Bu çalışmada, bağlılığı etkileyen kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler incelenmektedir.

1.2.3.1. Kişisel Faktörler:

Örgütsel bağlılığa etki eden kişisel faktörlerden cinsiyet, örgütte çalışma süresi, eğitim düzeyi, medeni durum, yaş incelenmiştir.

1.2.3.1.1. Cinsiyet

Erkek öğretmenlerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve bağlılık toplam puanı ortalamaları bayan öğretmenlerden önemli ölçüde yüksek bulunmuştur (zeyrek, 2008: 104). Kadınların erkeklere göre işlerine daha az bağlı olmaları iş yaşamının, daha çok ev işleri için yaratılmış olan kadınlara ağır gelmesi ve bu nedenle kadınlarda işe gelmeme ve işi terk etme olgularına daha sık rastlanmasına bağlanabilmektedir (Eren, 2004: 268). Bunun yanında bazı araştırmacılar Mathieu ve Zajac (1990, Aktaran: Özcan, 2008: 17), Angle&Pery, Gould, Grusky, Mathieu (Aktaran: Altınbaş, 2008: 12) kadınların erkeklere kıyasla örgüte daha bağlı olduklarını bulmuşlardır.

Çakır (2007: 72), Kacmar Carlson Brymer (1999, Aktaran: Dilek, 2005: 59) Özcan (2008: 56), Tülek (2008: 98), Durna, Eren (2005) örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine göre değişmediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, Aven ve arkadaşları (1993), Al-Ajmi (2006) ve Bruning ve Snyder (1983) tutumsal bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkiye rastlayamamış, Ngo ve Tsang (1998) duygusal ve devam bağlılıkları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulamamış, (Aktaran: Özcan, 2008: 17).

1.2.3.1.2. Örgütte Çalışma Süresi

Bazı araştırma sonuçlarına göre çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki yoktur (Özcan, 2008: 50; Güçlü, 2006: 111). Özkaya, Deveci Karakoç ve Kara (2006: 89) işe başlanılan ilk yıllarda çalışanların kurumlarına daha çok duygusal bağlılık duyduğunu belirterek, çalışma süresi ile bağlılık arasında ters bir ilişkiyi düşündürmektedir. Buna karşın birçok araştırmaya paralel olarak Arı ve Ergeneli (2003), çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiden söz etmektedir (Aktaran: Zaman, 2006: 74). Mathieu ve Zajac (1990: 178), işgörenin örgütte çalıştığı sürenin artması ile işgörenin örgüt normlarını içselleştirmesini sağlayarak işgörenin örgüte olan psikolojik yakınlığının da arttığını ifade etmişlerdir (Aktaran: Güçlü, 2006: 46; Özcan, 2008: 19). Örgütte çalışma süresi arttıkça, işgörenin işletmeden elde ettiği kazançlar da artacak ve bu kazançlarda örgütsel bağlılığı etkilediği için, işgörenin yaşı arttıkça örgütsel bağlılığı da artacaktır (Cohen, 1993: 155; Aktaran: Yalçın ve İplik, 2005: 400). Ayrıca örgütte çalışma süresi arttıkça, alternatif iş olanakları için bireysel olanakların sınırlı hale geleceği de ileri sürülmektedir (Yıldırım, 2002: 25, Aktaran: Başyigit, 2006: 46). Ancak bir pozisyonda geçirilen süre, duygusal ve normatif bağlılığı azaltmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003: 96-155, Aktaran: Yalçın ve İplik, 2005: 400). Yalçın ve İplik (2005) de aynı pozisyondaki çalışma süresi ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Tablo 1.2' de 1978 ve 2005 yılları arasında bağlılığın çalışma süresi değişkenine göre incelenmesinin yapıldığı bazı araştırmacılar ve buldukları sonuçlar yıllara göre görülmektedir. Tabloya göre araştırma sonuçları genel olarak çalışma süresi ile bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu yönündedir. Buna karşın negatif yönlü olan ya da ilikli bulunamayan araştırmalar da vardır. Bunun nedeni olarak araştırmaların farklı örgütlerde ya da farklı pozisyonlardaki işgörenlerde yapılmış olması düşünülebilir.

Tablo 1.2. Örgütteki Çalışma Süresi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırmalar

YIL	ARAŞTIRMACI	SONUÇ
1978	Stevens, Beyer ve Trice	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir
1984	Meyer ve Allen	Örgütteki çalışma süresi ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
1990	Loscocco	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir
1993	Meyer, Allen ve Smith	Örgütteki çalışma süresi ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.
1994	Campbell, Campbell ve Kennard	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
1998	Buchko, Weinzimmer ve Sergeyev	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
1998	Ngo ve Tsang	Örgütteki çalışma süresi ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
1998	Wahn	Örgütteki çalışma süresi ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
1999	Abdulla ve Shaw	Örgütteki çalışma süresi ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiş, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında ilişki bulunamamıştır.
1999	Baysal ve Paksoy	Örgütteki çalışma süresi ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
2000	Hartman ve Bambacas	Örgütteki çalışma süresi ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
2001	Cengiz	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.
2002	Ceylan ve Demircan	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
2003	Gümüş, Hamarat ve Erdem	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.
2004	Esatoğlu, Sarp ve Karagöz	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.
2005	Özdipçiner ve Kalinkara	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur

Kaynak: Güçlü, 2006: 47, Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir

1.2.3.1.3. Eğitim Düzeyi

İşgörenin eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki incelenmiş, sonuçta ikisi arasında ters bir ilişkinin bulunduğu, işgörenin eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılığının azaldığı görülmüştür. Bunun nedeni olarak ise, daha yüksek düzeyde eğitim alan işgörenlerin, örgütün karşılayamayacağı daha yüksek beklentiler içerisinde olmaları ve daha fazla iş alternatifine sahip olmaları düşünülmüştür (Mowday ve diğerleri, 1982: 45; Aktaran: Yalçın ve İplik, 2005: 400). Özcan (2008: 56) ve Mahmutoglu (2007) da eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Özkaya, Deveci Karakoç ve Kara (2006: 92) da eğitim düzeyinin örgütsel bağlılıkta önemli bir rolü olduğunu belirtmektedir. Buna karşın eğitim düzeyi ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ileri süren araştırmalar da vardır (Güçlü, 2006: 111).

1.2.3.1.4. Medeni Durum

Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında yapılan kimi araştırmalarda anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve evli işgörenlerin ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha hassas oldukları belirtilmiştir (Abdullah ve Shaw, 1999: 90; Al-otaibi, 1993: 120; Allen, 1987: 60; Aktaran: Özkaya, Deveci Kocakoç ve Kara, 2006: 80-88). Durna ve Eren (2005) medeni durumun normatif ve duygusal bağlılıkta rolü olduğunu belirtmektedir. Özkaya, Deveci Kocakoç ve Kara, (2006: 88) da medeni durumun duygusal bağlılıkla ilişkisini belirtmektedir. Fakat bu konuda yapılan çalışmaların sayısı oldukça azdır.

Bazı araştırma sonuçlarına göre evli erkeklerin örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdikleri, buna karşın evli kadınların daha düşük düzeyde bağlılık gösterdikleri görülmüştür. Böyle bir sonucun gerçekleşmesindeki etken olarak ise evliliğin, erkeklerin yaşamında düzenli bir yaşam yaratması; kadınlarda ise ek iş yükü yaratması olarak görülmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990: 177-178; Marsden v.d. 1993: 382-383; Aktaran: Cengiz, 2001: 53). Buna karşın örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında bir ilişki olmadığını gösteren araştırmalar da vardır (Güçlü, 2006: 111).

1.2.3.1.5. Yaş Faktörü

Kimi araştırmalarda yaş değişkeninin bağlılığı etkilemeyeceği (Özcan, 2008: 56), kimilerinde ise örgütsel bağlılıkta önemli bir role sahip olduğu belirtilmektedir (Özkaya, Deveci Kocakoç ve Kara, 2006: 92). Durna ve Eren (2005) yaş faktörünün duygusal ve normatif bağlılıkla ilişkili olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Cengiz'in (2001) araştırmasında ise farklı iki örneklem grubunun birinde yaş ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki tespit edilirken bir diğerinde olumlu bir ilişki bulunmuştur.

Yaş ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir pozitif ilişkinin saptanmasında neden olarak yaşları büyük olan işgörenlerin daha olgun olmaları ve işyerinde geçirdikleri zamanın daha çok olması dolayısıyla örgüte yönelik duygusal bağlılıkların daha yüksek olması görülmektedir (Allen-Meyer, 1993: 49-61; Aktaran: Altınbaş, 2008: 11). Mathieu ve Zajac (1990) ise yaş ve örgütsel bağlılık arasında saptadıkları pozitif ilişkinin nedenini yaş arttıkça işgörenlerin seçeneklerinin azaldığı düşüncesini görmekte-dirler (Tekin, 2002: 60-61; Aktaran: Özcan, 2008: 17).

1.2.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden örgütsel faktör olarak yönetim, örgüt özellikleri, ücret, rol çatışması ve belirsizliği, örgütsel adalet, örgütsel ödüller incelenmiştir.

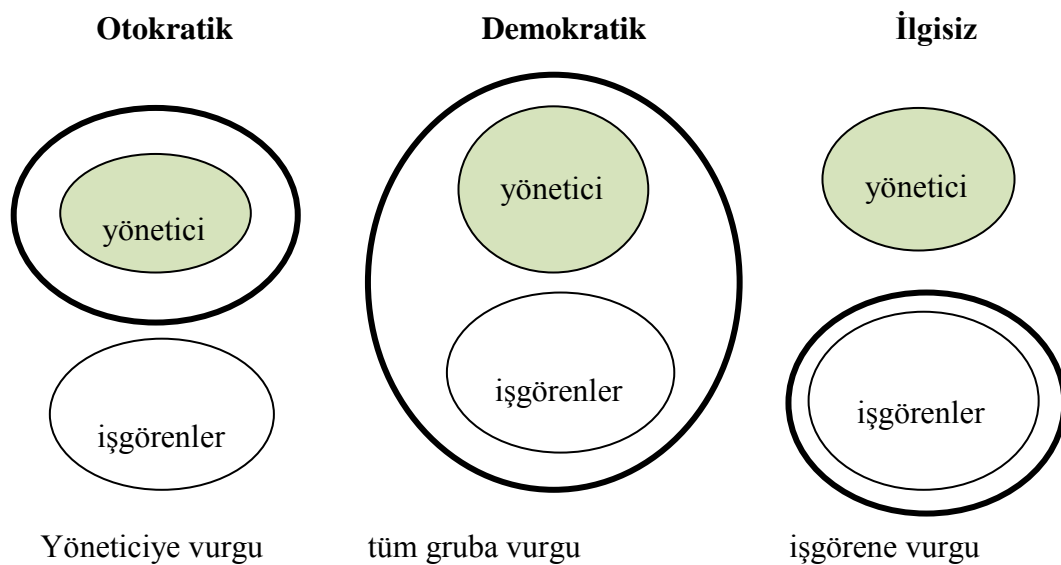
1.2.3.2.1. Yönetim

Celep'e (2000) göre öğretmenlerin okullarına, öğrencilerine, öğretim aktivitelerine, mesleğe ve meslektaşlarına bağlılığı; diğer bir ifadeyle, biçimselliğin ötesinde öğretmen tutumları, okulun etkililiğine amaçlı bir katkı sağlar. Buradan bakıldığında okul müdürlerinin, sergileyecekleri davranış ve modellerle okuldaki öğretmenleri etkileyip, onları okulun amaçlarına ortak etmeleri gerekliliğinden söz edilebilir. Liderlik biçimi, çalışanların örgütün amaçlarına, misyonuna, vizyonuna bağlılığın oluşmasını ve bağlılık düzeyini etkilemektedir (Cengiz, 2000: 524, Aktaran: Sarıkamış, 2006: 59). Korkmaz (2005) da, dönüşümcü liderlik davranışını sergileyen okul yöneticilerinin öğretmenler arasında iyimserlik duygusu geliştirdiği ve çalışanların performanslarını arttırıcı bir rol oynadığını ortaya çıkarmıştır. Sezer'in (2005) belirttiğine göre ise; Ohio Devlet Üniversitesinde liderlik davranışlarını temel boyutları araştırılmış ve liderlik davranışının yapıyı kurma ve anlayış gösterme olmak üzere iki

temel boyutu ortaya çıkmıştır. Bu araştırma sonucuna göre liderin kişiyi dikkate alan davranışları arttıkça, yani anlayış gösterme boyutundaki uygulamalar ile işe devamsızlık azalmaktadır.

Yönetim tarzı ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif yönde, düşük derecede bir ilişki, normatif bağlılık ile yönetim tarzı arasında ise pozitif yönde, orta derecede bir ilişki tespit edilmiştir (Güçlü, 2006. 117). Terzi ve Kurt ise (2004) okul yöneticilerinin davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olduğu ve demokrat yönetici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında pozitif, otoriter ve ilgisiz (serbest) yönetici davranışları ile negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Baskıcı yönetim tarzı izleyerek, astların kararlara katılmasını teşvik etmeyen ve sıkı bir denetim uygulayan yöneticiler işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine olumsuz etki yaptığı, demokrat yönetim tarzını izleyerek arkadaşça ve katılımcı yaklaşımlarda bulunan yöneticiler ise olumlu etki yaptığı belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005, 74; Aktaran: Özcan, 2008: 19).

Şekil 1.3. : Otoriter, Demokrat ve İlgisiz Yöneticilerin Özellikleri



Kaynak: Newstorm W. ve K. Davis (1993: 227), *Organizational Behavior* . McGraw-Hill, Inc. New York; Aktaran: Terzi ve Kurt, 2004)

Otoriter, demokrat ve ilgisiz yöneticilerin özellikleri Şekil 1'de gösterilmiştir. Şekilde görüldüğü gibi vurgu otokratik yönetimde yöneticide, demokratik yönetimde hem yönetici hem işgörende, ilgisiz yönetimde işgörendedir.

1.2.3.2.2. Örgüt Tipi

Bourantas ve Papalexandris (1992) ve Lyons v.d. (2006) çalışmalarında kamu kuruluşlarında çalışan kişilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu, özel sektör çalışanlarının daha yüksek örgütsel bağlılık gösterdiklerini bulmuşlardır (Aktaran: Özcan, 2008: 20). Balay (2000)'da Resmi ve özel liselerdeki öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını incelediği çalışmasında özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında özel okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin resmi okulda çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

1.2.3.2.3. Ücret

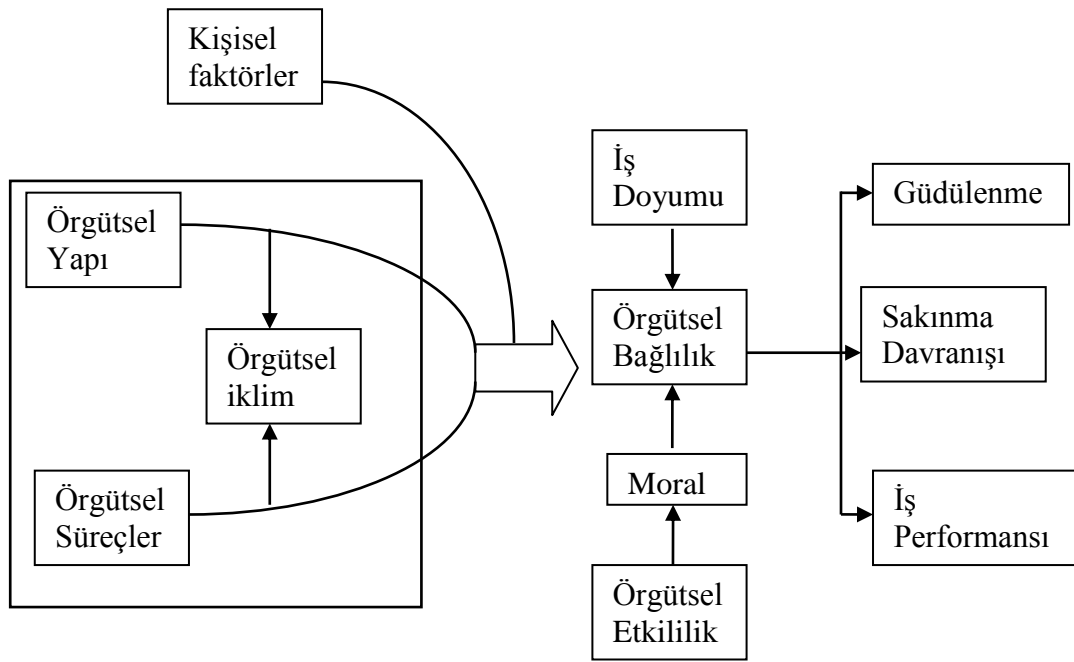
Örgüte bağlılığı etkileyen en belirgin unsur olarak ücret düzeyi yanısıra, ücret dağılımındaki adalet, ücret politikası, ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimleri örgütsel bağlılığı etkileyen diğer önemli unsurlar arasında sayılmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 73; Aktaran: Özcan, 2008: 20). Ücret işgörenlerin gereksinimlerini karşılamak anlamında en önemli motive edici etkenlerdendir (Başyigit, 2006: 47). Böylece de ücretler işin çekiciliğini belirlemektedir; öyle ki işgörene yapılan daha fazla bir ödeme, genellikle işgörenin daha yüksek düzeyde bağlılık göstermesini sağlamaktadır (Balay, 2000: 68). Aksi durum ise, işgörenleri daha iyi parasal olanaklar aramaya zorlar. Çünkü işgören kendini ise bağımlı hissedemez ve işte geçici olarak çalışmak zorunda kaldığını düşünür. Sonuçta ise düşük ücretli işlerde işgören devir hızı da yüksek olmaktadır (Eren, 2004: 271).

1.2.3.2.4. Rol Çatışması ve Belirsizliği

Rol “belli bir konumda bulunan işgörenden beklenen davranışlardır” (Tanrıöğen, 1996). Özen ve Uzun, (2005) rol çatışmasını “bir rolün beklentilerinin diğer rolün beklentilerini karşılamaması durumunda ortaya çıkan çatışma” şeklinde tanımlamaktadır (Aktaran: Güçlü, 2006: 54). Rol çatışması işgörenlerde içsel çatışmayı ve iş ortamı gerilimini artırıp, işgörenlerin iş tatminini ve örgüte olan güvenlerini azaltarak, işgörenlerde örgütsel bağlılığın oluşmasını engelleyen bir unsur olarak belirtilmektedir (Güçlü, 2006: 54). Rol çatışmasının örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği yönünde görüş birliği vardır. Aynı şekilde iş ile ilgili yükümlülükler ile ilgili bireyin yeterli bilgilendirilmemesi ve görev beklentilerin anlaşılması durumu ifade eden rol belirsizliği de, örgüt dışı alternatiflerin daha çekici gelmesine neden olan ve

örgütsel bağlılık düzeyini düşüren bir etkiye sahiptir (Balay, 2000: 61). Tablo 2.3' te görüldüğü üzere Morris ve Koch (1979) ve Bartol (1979) rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel bağlılıkla ilişki içinde olduğu, Salancik, (1977) ise rol çatışması ve belirsizliğinin bağlılığı olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmalar rol çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu yönündedir (Currivan, 1999; Maxwell ve Steele, 2003; Aktaran: Güçlü, 2006: 54)

Şekil 1.4. Örgütsel Bağlılık Faktörleri ve Sonuçları Modeli



Kaynak: (Decotiis ve Summers, 1987: 454-456; Aktaran: Balay, 2000 b: 71)

Şekil 1.3'e göre işdoymu, moral, örgütsel iklim ve kişisel özelliklerin bağlılığı doğrudan etkilediği, örgütsel etkililiğin ise morale etkisi dolayısıyla bağlılığı etkileyen unsurlardan olduğu görülmektedir. Örgütsel yapı ve süreçlerin ise hem örgüt iklimine hem örgütsel bağlılığa doğrudan etkisi görülmektedir.

1.2.3.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden örgüt dışı faktör olarak alternatif iş imkanları ve profesyonellik incelenmiştir.

1.2.3.3.1. Alternatif İş İmkânları

Literatürde işgörenin işe başladıktan sonra örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli örgüt dışı etkenlerden birinin, alternatif iş imkanları olduğu görülmektedir.

Özcan, (2008: 21) özellikle işsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde bu etkenin daha fazla önem kazandığını belirtmektedir. Örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde, yeni iş bulma olanaklarının az olmasının örgütsel bağlılığı artırdığı konusunda araştırmalar bulunmaktadır (Wallace, 1995: 238; Meyer v.d., 1998: 48; Glisson ve Durick, 1988: 67; Aktaran: Balay, 2000 b: 67).

1.2.3.3.2. Profesyonellik

Profesyonellikte örgütsel bağlılık kavramı biraz çelişkili olarak karşımıza çıkmaktadır. Şöyle ki, hukuk, tıp, mühendislik ve diğer bazı teknik alanlardaki profesyoneller için ya mesleğine ya da örgütüne bağlılık önemlidir. Her ikisinin bir arada bulunması ise bir ikilem yaratmaktadır. Eğer örgüt mesleki gelişim sağlamada katkıda bulunuyorsa veya kariyer beklentileri örgüte bağlı ise bireyin mesleki bağlılığı azalırken, örgütsel bağlılığı artar (Hugh, Gunz, Sarah, Gunz, 1994; Aktaran: Altınbaş, 2008: 17).

1.2.4. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Örgütsel bağlılık düşük veya yüksek derecelerde olabilir. Düşük seviyedeki bağlılık derecesinin faydalı yanları olabileceği gibi, yüksek bağlılık derecesinin de sakıncalı yanları bulunabilir. Yüksek düzeyli bağlılık örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda etkili davranışlarla sonuçlanma ihtimali bulunmaktadır (Wiener, 1982: 42; Balay, 2000: 83).

Randall' ın (1987), bağlılık düzeylerinin bireye ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarına dair bir özet Tablo 1.2' de verilmektedir. Tabloda görüldüğü gibi örgütsel bağlılığın her düzeyinde örgütler ve işgörenler için olumlu ya da olumsuz sonuçları vardır. Genel anlamda örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması yönündeki fikir birliğine karşın, düşük örgütsel bağlılık düzeyinin olumlu sonuçları ya da yüksek örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçları da görülebilmektedir.

1.2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde işgörenin örgütüne karşı psikolojik bağı zayıftır. Örgüte düşük düzeyde bağlılık duyan işgörenin alternatif iş olanaklarını araştırarak olması, insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilir (Balay, 2000: 85; Zeyrek, 2008:

66). Ayrıca belirsizlik ve çatışma durumlarında, bağlılık düzeyi düşük olan personel yaratıcı, yenilikçi fikirler ortaya çıkarabilir. Buna karşın düşük düzeyde bağlılık, devamsızlığa, işe geç gelmelere, işe özen göstermemeye, düşük verimliliğe ve sabotaja neden olmaktadır (Yüksel, 2000: 177; Aktaran: Tülek, 2008: 60). Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren işgörenler, grup bağlılığının sağlanmasında da en az çaba göstermeleri nedeniyle, örgüt içinde “duygusuz işgörenler” olarak tanımlanırlar (Blau ve Boal, 1987: 296; Aktaran: Balay, 2000 b: 86).

1.2.4.2. İlmli (Orta Dereceli) Örgütsel Bağlılık

İlmli örgütsel bağlılık, birey deneyimi güçlü, örgütsel özdeşleşmenin tam olmadığı bağlılık düzeyidir. İlmli bağlılık düzeyinde yer alan işgörenler, kimliklerini korumak için çaba gösterdiklerinden, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler (Çakır, 2007: 26). Bu anlamda bireye dengeli bir bağlılık sağlar. Buna Karşın bu bağlılık düzeyindeki işgörenler, her ne kadar örgüt amaç ve değerlerini, politikalarını kabul etmiş olsalar da tam anlamıyla özdeşleşmediklerinden, kişisel değerleri ile örgütsel beklentilerin karşı karşıya geldiği durumlarda problemlere sebep olurlar (Koç, 2009: 206). Yaşadıkları bocalama ya da çatışma, kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilir (Zeyrek, 2008: 67).

1.2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

İşgörenin örgütüyle özdeşleşerek, örgütün amaç ve hedeflerini kabul ettiği, tüm değer yargılarını benimsediği ve hedeflerin gerçekleşmesi için gerekli tüm çabayı gösterdiği ve örgütte kalmayı çok istediği bağlılık düzeyidir (Koç, 2009: 207). Örgüt ise işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek, üst pozisyonlara getirerek ödüllendirir (Randall, 1987: 464; Balay, 2000 b: 89; Zeyrek, 2008: 67-68). İşinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından doyumları yüksek olan bu işgörenlerin örgütten ayrılmaları ancak, mutsuzluk, hayal kırıklığı, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumсуuzluk ve adaletsizlik algısı durumlarında gerçekleşmektedir (Çakır, 2007: 27).

Yüksek bağlılık derecesinin sakıncalı tarafları; yenilik ve yaratıcılıktan uzaklaşma, değişime direnme, stres olabilmektedir. Bağlılık düzeyleri yüksek olan bireylerin örgütün yararına fakat yasal ya da ahlaki olmayan işlemleri de rahatlıkla uygulayabildikleri gözlemlenmektedir (Yüksel, 2000: 177; Aktaran: Tülek, 2008: 60).

Tablo 1.3. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	İş devri / düşük performansın engellenmesi, işgörenin zararını sınırlama, morali yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
İlmlü Bağlılık Düzeyi	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, Yaratıcı bireycilik, kimliğin korunması	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir, parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	Artan işgören kıdemi, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş tatmini	İşgörenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlanması, örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgütçe ödüllendirilmesi bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji	Güvenli ve dengeli işgücü, işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarısı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli işgörenlerden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme.

Kaynak: Randall, 1987: 462; Aktaran: Balay, 2000: 67

Ayrıca yüksek düzeyde bağlılık gösteren işgören, aşırı derecede grupla bütünleşeceğinden, kimliğinin grup içinde kaybolması ya da aile ilişkilerinde gerilimler

söz konusu olabilir. Çünkü örgütüne fazla bağlı olanların kişisel yaşamları için enerjileri kalmaz, iş ve yaşam dengesi kuramazlar (Balay, 2000).

1.2.5. Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar

Örgütsel bağlılık ile benzer özellikler gösteren kavramlar vardır. Bu kavramların örgütsel bağlılıkla karıştırılması söz konusu olabilir. O nedenle örgütsel bağlılık kavramına benzer olan “*sadakat, itaat, mesleğe bağlılık, iş arkadaşlarına bağlılık*” kavramlarına da bu bölümde kısaca değinilmiştir.

1.2.5.1. Sadakat

Sadakat, “samimi ve sağlam dostluk, içten bağlılık, his ve duygularında sağlamlık, ihanet etmeme, hakikate uygunluk anlamlarına gelmektedir”. Bir örgüte, kuruma veya nesneye aitlik duygusunun son aşaması olan sadakat duygusu, örgütsel bağlılık gibi psikolojik ve ruhani bir durum olması nedeniyle bu duygusunun sağlanması güç ve önemli bir durumdur. Örgütsel bağlılıkta tutum ve davranışlar bireysel ve örgütsel amaç birliği ve bu amaçların gerçekleştirilmesi isteği üzerine kuruluyken, sadakat duygusu yalnızca örgütün amaç ve hedeflerinin önem kazandığı, bireysel amaç ve hedeflerin önemli olmadığı bir durumdur. Bu farklılığın yanısıra her ikisi de bir nesne veya örgüte aitlik duygusu içermektedir. Fakat sadakat bağlılıktan daha güçlü ve tek yönlüdür (Koç, 2009: 203-205).

1.2.5.2. İtaat

İtaat, “düzenlenmiş yapı ve süreçlere saygı duymayı, kural ve yönetmeliklerin gereğini kabul etmeyi ve bunları benimsemeyi içerir” (Altınbaş, 2008: 22). Bu anlamda itaat bir görev duygusudur, emre dayalıdır. İtaat göstererek bireyler yaptırım ve cezaları bertaraf ederler. Örgütsel bağlılık ise dışsal değil içsel bir görev duygusudur ve dışsal emirlerle oluşturulamaz (Gal, 1983: 273; Aktaran: Sezer, 2005: 64).

Bağlılık davranışının itaatkarlığı da içereceği düşünülebilir. Aksi halde zaten itaat içermeyen bağlılık, neyin örgütün yararına olacağı hususundaki görüş farklılıkları nedeniyle, anarşiyi getirecektir. Fakat itaat her zaman bağlılığı içermeyebilir. Örneğin bir mahkum için itaat söz konusuysen onun hapishaneye bağlılık göstermesi beklenemez. Buna karşın bağlılık olmadan gösterilen itaat işgörenin örgütün yararına olacak katkılar hususunda düşünmeye yöneltmez (Varoğlu, 1993: 29).

1.2.5.3. Mesleki Bağlılık

Bir mesleğe bağlılık genel olarak; mesleğin amaç ve değerlerine inanma ve kabul etme, mesleği için çaba gösterme isteği ve meslekteki üyeliği sürdürme isteği şeklindeki, mesleğe yönelik tutumu ve meslekle güçlü bir özdeşleşmeyi ifade eden üç koşulu gerektirdiği ileri sürülmektedir (Morrow ve Wirth, 1989: 41; Aktaran: Özkan, 2005: 145). 1960'lardan bu yana yapılan çalışmalar genel olarak mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılığın birbiriyle ters ilişkili olarak gelişim gösterdiği yönündedir. Yani işinde profesyonelleşmiş, uzmanlaşmış kişilerin mesleki bağlılıkları örgütsel bağlılıklarına karşın daha güçlüdür. Öte yandan mesleki ve örgütsel bağlılığın bağdaşamayacağını öngören fikirlerin yanısıra hem mesleğine hem de kurumuna bağlı olan bireylerin örgüt etkinliğini artıran davranışlar sergileyeceğine inananlar da vardır (Cengiz, 2001: 13).

Bursalıoğlu' na göre (1994: 43) meslek özelliği taşıyan bir iş, diğerlerine göre daha az merkezleşmiş ve kalıplaşmış, daha fazla uzmanlaşmıştır. Bu bakımdan devlet kontrolünün de etkisiyle öğretmenliğin mesleki bağımsızlığı azalmakta, böylece de öğretmenliğin meslek olarak kalma ihtimali azalmaktadır. Öte yandan değerlendirme, ödüllendirme ve yükselmede "uzmanlık" mesleki norm ve standartlara uygun ölçütler, öğretmenlerin ve yöneticilerin mesleklerine olan bağlılıklarını ve hatta örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkiler. Uzman öğretmenlik, öğretmenlere meslekte yükselme olanağı sağlaması bakımından tartışılmalı yeni bir umut olması yanında bugüne dek öğretmenler yükselme ihtiyaçlarını yönetim alanında karşılamaya çalışmaktadırlar. Yönetici ve öğretmenlerin yukarı doğru yükselmesinin, onların okullarına olan bağlılığını artırırken, mesleklerine olan bağlılıklarını azaltabileceğini ileri sürmektedir (Wallace, 1995: 232; Aktaran: Balay, 2000: 43).

1.2.5.4. İş Arkadaşlarına Bağlılık

Çağdaş örgüt yönetimi anlayışında örgüt ve insan birbirini etkileyen ve de tamamlayan iki önemli unsurdur. Bu anlamda örgütlerin formal ve informal boyutları vardır. Toplumsal bir varlık olan insan toplumsal, bireysel gereksinimlerini karşılamak amacıyla çalıştıkları örgütteki iş arkadaşları ile informal (doğal) gruplar oluşturur ya da informal gruplara katılırlar. Bu gruplar sayesinde bireyin karşılanan gereksinimlerine şunlar örnek verilmektedir;

- Toplumsal gereksinimler

- Ait olma ve özdeşleşme duygusu
- Onaylanmış davranışlara ilişkin bilgi sağlama
- Anlayış ve sevecenlik
- Hedeflerin gerçekleştirilmesine yardım
- Etkileme ve yaratıcılık için fırsat hazırlama
- Doğal iletişim kanalı oluşturma (Tanrıoğen, 1996)

İnformal grupların insanın gereksinimlerine olan katkısı, öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına bağlılıklarının onların işlerine ve okullarına bağlılıklarına önemli ölçüde katkı sağlayacağını düşündürebilir. Bireyin, örgütün diğer üyeleri ile özdeşleşmesi ve onlara karşı bağlılık duygusunu hissetmesi anlamına gelen iş arkadaşlarına bağlılık, belli bir amaca yönelik olabileceği gibi, kendisi de başlı başına bir amaç olabilir (Balay, 2000: 46).

1.2.6. Örgütsel Bağlılığın İlişkili Olduğu Bazı Kavramlar

Örgütsel bağlılık kavramının ilişkili olduğu kavramlardan iş tatmini, performans ve motivasyon ele alınmaktadır.

1.2.6.1. İş Tatmini

Literatürde örgütsel bağlılık ve iş tatminini konu alan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Örgütsel bağlılıkla iş tatmini karşılaştırıldığında, örgütsel bağlılığın daha geniş, iş tatmininin ise daha dar kapsamlı bir kavram olduğunu söylemek mümkündür. İş doyumunu işgörenlerin işleri hakkında olumlu ya da olumsuz hislerinin derecesidir, işlerinden duydukları memnuniyettir, yaptıkları işle ilgili ne düşündükleri ve ne hissettikleridir ve işlerine karşı sahip oldukları tutum, performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından örgüt için önemlidir (Sarıkamış, 2006: 190).

İş tatmini, işe karşı geliştirilen tutumla ilgili iken, örgüte bağlılık örgüte karşı geliştirilen tutumla ilgilidir. İş tatmininin yüksek olması, severek çalışmayı ve performansını, bu da örgüte bağlılığı artırır. Yaptığı işten tatmin olmayan işgörenlerde zamanla örgüt içinde olumsuz davranışlar ortaya koyma, bağlılığında düşme, şikayetler, örgüt içinde ve dışında örgüt hakkında olumsuz eleştiriler, diğer işgörenlerin morallerini bozma çabaları, işi yavaşlatma, işe devamsızlık ve sonuçta da işten ayrılma gibi davranışlar kendini gösterecektir (Başyığıt, 2006: 52-54). Çünkü işgörenlerin iş tatmin

düzeyi onların özel yaşamını, sağlığını, yaşam tatminini, motivasyonunu, performansını ve başarısını etkilemektedir. İş tatmininin düşük olması ise işine yabancılaşmasına neden olmakta sonuçta ilgisizlik ve uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır (Akıncı, 2002: 7).

Akıncı (2003) iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olduğu sonucuna varmıştır. İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelendiği çalışmalarda, iş tatmininin örgütsel bağlılığı, örgütsel bağlılığını da iş tatminin anlamlı bir ilişki içerisinde etkilediği tespit edilmiştir (Kömürçüoğlu, 2003; Akıncı, 2003; Yüksel, 2003; Kirel, 1999).

1.2.6.2. Performans

Belirli gereksinim ve istekleri nedeniyle örgüte katılan işgörenin örgütsel davranışının oluşumunu örgüt işgörenlerinin gereksinimlerinin ve korkularının giderilmesi ile beklenti ve isteklerinin gerçekleştirilmesi şeklinde faktörlerin işgören lehine tatmin edilmesi performansı yükselten önemli bir etken olacaktır (Başyigit, 2006: 49). Balay' ın (2000) belirttiğine göre dışarıdan bir gözlemcinin bir anda kavramasının zor olduğu ve değişik birçok faktörün birleşiminden oluşan öğretmen performansını ölçmenin güçlüğü nedeniyle iyi bir öğretim, büyük ölçüde öğretmenlerin bağlılığı ve bilgisine dayanmaktadır.

Allen ve Meyer'in (1996) çalışmaları duygusal bağlılığın olumlu iş deneyimleri sonunda geliştiğini ve duygusal bağlılığın, işgörenlerin işlerindeki verimliliğine katkıda bulunduğunu göstermektedir. Öyle ki duygusal bağlılık duyan işgörenlerde, örgütün üyesi olmaktan mutluluk, örgüt amaç, hedef ve değerlerini kabullenme ve örgüt yararına çaba vardır. Bu da performanslarının yüksek olmasına sebep olmaktadır. (Allen and Meyer, 1996: 252-276; Aktaran: Çakır, 2007: 23). Ayrıca da örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar örgütte daha uzun süre kaldıklarından, yüksek performanslı, eğitimli bir işgörenin uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar (Zeyrek, 2008: 50).

1.2.6.3. Motivasyon

Motivasyon sözcüğünün Türkçe karşılığı olarak kullanılan "güdüleme" kavramı yöneticilerin işgörenleri motive etmesi anlamında kullanılırken, "güdülenme" kavramı ise işgörenlerin motive olması durumunu açıklamaktadır (Aşıkoğlu, 1996: 28). Bir

davranışımızdaki değişimde; eğer korkudan dolayı motive olmuşsak mecburiyet, görevden dolayı motive olmuşsak gereklilik, sevgiden dolayı motive olmuşsak istek söz konusudur (<http://www.humanresourcesfocus.com/motivasyon.asp>). Duygusal bağlılık duyan bir işgörenin isteyerek, sevgiden dolayı motive olacağı söylenebilir. Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırmaya göre işgörenlerin % 97'si motivasyonun verimliliklerine etkisinin çok büyük olduğunu, %92'si ise motivasyonun örgütlerine bağlılıklarını sağlayan önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir (Çeltek, 2006; Aktaran: Başyığıt, 2006: 49).

Motivasyon, işgöreni daha iyi çalışmaya yönlterek, örgütün verimliliğinde artış sağlar ve işgörenlerin örgütte kalma ihtimallerini artırır. Örgütün tecrübeli işgörenlerinin örgütte kalması ile de yeni işgören yetiştirmek için harcanacak zaman ve maliyetten tasarruf sağlanarak örgüte dolaylı katkı sağlanmış olur (Başyığıt, 2006: 47).

Motivasyonda özendirici faktörleri şu şekilde sıralanabilir;

- Etkin iletişim,
- Takdir etme,
- Yükselme olanakları,
- İş güvenliği,
- Yeterli ve adil ücret sistemi,
- Kararlara katılım,
- Sorumluluk verme,
- İşin ilginçleştirilmesi,
- Örgüt içi uyum, amaç ve politikaların açıklığı,
- Kişiliğe saygı,
- Demokratik liderler,
- Hakça, özenli ve sürekli gözetim ve denetim,
- Sendikalaşma olanağı,
- Çalışma saatlerini seçme olanağı,
- Konut ve ulaşım olanakları,
- Yeni başlayana ilgi (Motivasyon, <http://www.baskent.edu.Tr/~eraslan/ergonomi.htm>).

1.2.7. Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları

Literatürde örgütsel bağlılığı geliştirme çerçevesinde, kontrol, vizyon-misyon, işin işbirliği ve takım çalışması gerektirmesi, örgüt kültürü, ortak kazanımlar, iletişim, insanlara ilgi, teknoloji ve yetiştirme ve geliştirme araçlarından, adil bir ödüllendirme sistemi, liderlik, işin niteliği, iş yükü ve stresten bahsedilmektedir.

1.2.7.1. Kontrol

Sheldon, (1971: 145) denetim pozisyonlarının işgörenini işini benimsemesinde örgütün verdiği bir ödül olduğunu ve bunun örgütle özdeşleşmeyi artıracığını belirtmektedir (Aktaran: Balay, 2000 b: 58). Yönetimin kontrolü işgörenlerle paylaşması güveni göstereceğinden işgörenlerin örgüte bağlılığına olumlu katkı sağlar (Balay, 2000: 115). Aşırı kontrol durumunda ise, üyeler sadece ölçüleri karşılamak kaygısına düşeceklerinden katılım ve yenilik azalır (Bursalıoğlu, 2002: 161).

1.2.7.2. Vizyon, Misyon

Nedensiz bir bağlılık hiçbir şey ifade etmeyeceği için çalışanların örgütün misyonunu ve vizyonunu kendilerine amaç edinmeleri, bu misyona ve vizyona bağlanmaları oldukça önemlidir (Dessler, 1999: 59, Aktaran: Sarıkamış, 2006: 59). Ayrıca örgütsel vizyon, üyeler arasındaki bağlılığı artırır, hedeflere yön vererek kararlarda ve değişim etkinliklerinde bir temel sağlar (Aytaç, 2000: 3-5; Aktaran: Balay, 2000 b: 116).

1.2.7.3. İşe Yönelik Özellikler

Cengiz, (2000: 528-529) işin kapsamı ve niteliğinin, çalışanın beklentilerini karşıladığı, çalışanın yeteneklerini kullanmasında imkan sağladığı ve kendisini geliştirebileceği fırsatlar yarattığı sürece çalışanın örgüte bağlılığını artıracığını fakat aşırı iş yükünün, iş stresinin çalışanların bağlılığını olumsuz etkileyeceğini belirtmektedir (Aktaran: Sarıkamış, 2006: 59). Yüksel (2003: 265-266) de iş güçlüğü ve iş geriliminin örgütsel bağlılıkla negatif yönlü bir ilişkisi olduğunu belirtmektedir.

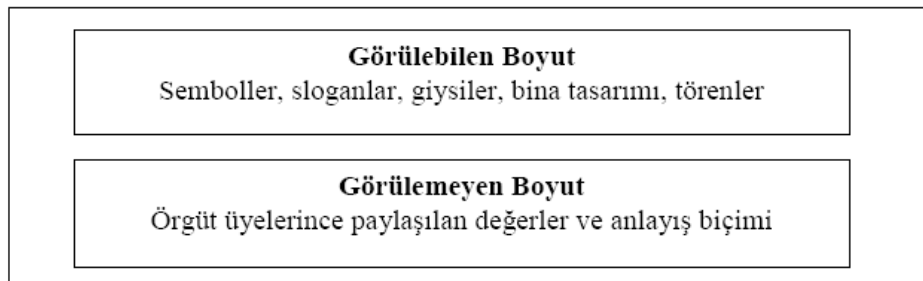
1.2.7.4. İşbirliği ve Takım Çalışması

Takım halinde çalışmak bir topluluğun parçası olmak ait olmak ihtiyaçlarını tatmin etmektedir. Ayrıca takım çalışması, işgörenler arasında takım ruhunu ortaya çıkarır. Takım ruhu ise; ortak hedefler için diğer üyelerle hareket etmeye daima hazır oluş, diğer takım üyelerine ve takım hedef ve misyonuna sadık olma, hedeflerin gerçekleşmesi için fedakarca çalışma gibi davranışları getirir (Eren, 2004: 481). İşbirliğine ve takım çalışmasına önem veren örgütlerde ise çalışan kişilerin örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu söylenebilir (Balay, 2000:117; Sezer, 2005: 69). Ayrıca takım üyeleri işle ilgili konulara ve sorunlara yöneticilerden daha yakın oldukları için takım halinde çalışıldığında kararlar da daha çabuk alınmaktadır (Eren, 2004: 478).

1.2.7.5. Örgüt Kültürü

Kültür genel olarak, bir insan topluluğunun, inanışlar, roller, davranışlar, değer yargıları, örf, adet ve geleneklerinden oluşan bir bütündür (Başyigit, 2006: 57). Örgütsel bağlılığın temel stratejilerinden biri, kutlama, eğlence gibi organizasyonlar düzenlemektir. Amaçları ortaya koymak, bunun için çaba göstermek ve başarmak için enerji veren, heyecanlandıran ve kutlamaya değer durumları değerlendirmek gereklidir. Bütün bunlar işgörenler tarafından ortak inanç, davranış ve beklentiler sistemini oluşturur (Balay, 2000: 117; Sezer, 2005: 69). İşgörenler örgütlerine bağlılık geliştirmeden önce örgüt kültürü hakkında bilgi edinmek isterler. Öyle ki kendi değerleri ile örgütün değer ve normları uyum içinde olduğunda örgüte bağlılıkları daha da güçlenir (Özkalp, 1999: 450; Balay, 2000: 143; Sarıkamış, 2006: 59).

Şekil 1.5. Örgüt Kültüründe İki Boyut



Kaynak: Özkalp, İ. (1995: 193) Uluslararası İşletmecilik, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir

Şekil 1.5' te görüldüğü gibi örgüt kültürünün görülebilir ve görülemez olmak üzere iki boyutu vardır. Görülebilir boyutta semboller, sloganlar, giyiniş şekli, törenler,

kutlamalar vb. görülemeyen boyutta ise işgörenler tarafından paylaşılan ortak değerler, inanışlar yer almaktadır.

1.2.7.6. İletişim

Örgütte yöneticiler ve işgörenler arasında bilgilerin, duygu ve düşüncelerin açık ve doğru olarak paylaşılması, sağlıklı bir iletişim sisteminin olması birlik duygularının güçlenmesini ve işgörenlerin kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmelerini sağlayacağı böylece de işgörenlerin örgüte bağlılığının olumlu yönde gelişeceği belirtilmektedir (Karatepe, 2005: 87; Çetin, 2004: 61). Sezer (2005: 69) de bir örgütteki işgörenlerin, örgütün değerlerini, misyonunu hatta vizyonunu paylaşılmasıyla, yapılacak işlerin hemen anlaşılacağını belirtmektedir. Sonuçta güçlü bir iletişim ağı kuran örgütlerin için örgütsel bağlılığın güçlü olacağı düşünülmektedir. Ayrıca örgütsel iletişim, örgüte yeni katılan üyelerin örgüt kültürüyle bütünleşmelerinde kolaylık sağlar, özdeşleşme hissi yaratır, davranışları yönlendiren bir araç görevi görür ve örgüte güveni ve bağlılığı artırır (Başyigit, 2006: 49).

1.2.7.7. Ödüllendirme Sistemi

İstenilen hedeflere ulaşıldığında elde edilen kazanımlar, işgörenleri daha zor amaçları başarmaya güdüler ve bireysel olarak çalışmalarının sonucu ödüllendirilmek isterler. Bu nedenle kazancın paylaşılması, işgörenlerin bağlılığını artırıcı bir stratejidir (Sezer, 2005: 69). Böylece, örgütün ödüllendirme sistemi, işgörenlerin örgütün amaçları doğrultusunda en iyi performansı göstererek, eylemde bulunmalarını, örgüte katkı ve yarar sağlamalarını, işe devam etmelerini sağlamada örgüt tarafından kullanılan bir araç durumundadır. Dış (maddi) ve iç ödüllere (manevi) ulaşmak isteği işgörenlerin daha fazla motive olmalarını sağlar.

Ayrıca Cengiz, (2000: 519-520) ödüllendirme sisteminde, politikalarında ve işgörenlerin başarılarını değerlendirmede adil olunmasının da işgörenlerin örgüte bağlılığını olumlu yönde etkileyeceğini belirtmektedir (Aktaran: Sarıkamış, 2006: 59). Kişi örgüt tarafından kendisine sunulan ödülleri yeterli ve adil olarak algırsa örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık duymaktadır (İnce ve Gül, 2005: 79; Aktaran: Özcan, 2008: 21). Aktan, (2006) eğer örgütlerde uygulanan ödüllendirme sistemi adil değilse o zaman da işte tatminsizlik, verimsizlikte azalma, düşük performans, işe devamsızlık ve işten ayrılmaların söz konusu olacağını belirtmektedir.

1.2.7.8. Kararlara Katılma Olanığı

Astın kendisini geliştirmesi koşullarından biri olarak, kendisini ilgilendiren konularda üst tarafından, karar verilmeden önce, astın görüşlerini açıklama ve önerilerde bulunma fırsatının kendisine verilmesi önemlidir (Aydın, 2000: 285). Okullarda da kararları uygulayıcılar olarak öğretmenlerin, yönetici ve politika üreticilere göre iş süreçlerini ve savaşımların daha farkında olmaları nedeniyle, kararlara katılmaları örgüte, kendilerine güvenlerini ve bu konudaki becerilerini artıracaktır. Böylece de alınan kararlara adanmaları böylece de örgütsel bağlılıkları artacaktır (Celep, 2000: 117). İşgören, sorunlara çözüm bulunmasında kendi görüşlerinin dikkate alınması ve bunun gerçek bir güven ortamı içinde yapılması ile işgören gerçek bir doyum elde edebilir (Aydın, 2000: 285).

Yönetime katılımın uygulandığı örgütlerde maliyetlerin düştüğü, savurganlığın önlendiği, üretim kalitesinin ve verimliliğin arttığı, işgörenlerin çalışma arzusunun yükseldiği, bireysel yeteneklerinin geliştiği görölmektedir (Filiz, 2006; Aktaran: Başyiğit, 2006: 63). Başaran (1982: 101) ise iyi düzenlenmiş bir yönetime katılma olgusunun örgütten ayrılmaları ve örgütte yaşanan çatışmaları azalttığını ve daha iyi bir iletişim ve ilişki geliştirdiğini, örgütün politikasına bağlılığı artırdığını belirtmektedir.

1.3. PROBLEM CÜMLESİ

Denizli merkezde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?

1.4. ALT PROBLEMLER

Araştırma probleminin çözümüne katkıda bulunmak için geliştirilen alt problemler de şunlardır:

1. Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin *uzlaşma, özdeşleşme, içselleştirme* boyutlarında örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
2. Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin *uzlaşma, özdeşleşme, içselleştirme* boyutlarında örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları
 - i. *Cinsiyet*
 - ii. *Çalışılan okul türü*
 - iii. *Görev türü*
 - iv. *Eğitim durumu*
 - v. *Görevlendirme türü,*
 - vi. *Meslekteki kıdem*
 - vii. *Okuldaki toplam çalışma süresi*
 - viii. *Kariyer basamağı*
 - ix. *Öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?*
3. Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin kendi örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algıları
 - i. *Veli'nin okula olan ilgisi ve işbirliği düzeyi,*
 - ii. *Öğretmenlik yapıyor olmaktan memnun olup olmama,*
 - iii. *Maddi olarak emeğinizin karşılığını alınıp alınmadığı düşüncesi*
 - iv. *Okulun çalışma ortamı,*
 - v. *Yeni müfredat programını uygulamaktan memnun olup olmama*
 - vi. *Okulun imkanlarının yeni müfredata uygun olup olmaması*
 - vii. *Yöneticinin yönetim tarzı ile ilgili algılarına göre farklılık göstermekte midir?*
4. Öğretmenlerin *uzlaşma, özdeşleşme, içselleştirme* boyutlarındaki örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.5. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı Denizli merkezde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve örgütsel bağlılığın; kişisel değişkenler açısından etkisini incelemektir. Bir diğer amaç da kişisel değişkenlerin yanı sıra; *“veli'nin okula olan ilgisi ve işbirliği düzeyi, Öğretmenlik yapıyor olmaktan memnuniyet, Maddi olarak emeğin karşılığının alınıp alınmadığı, fiziki olarak çalışma ortamı, okulun imkan ve olanaklarının yeni müfredatı uygulamaya uygunluğu, Yeni müfredat programını uygulamaktan memnuniyet, Yöneticinin yönetim tarzı”* ile ilgili algılarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi bakımından da incelemektir.

1.6. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Örgütsel bağlılık, örgütlerin başarılarında insan faktörünün önemi dolayısıyla, günümüz örgütlerinin önemle üzerinde durması gereken bir konu olmuştur. Bir örgütün etkililiği, amacın toplumsal gereksinimlere yönelik olmasını, etkili örgütsel yapıyı, yeterli kaynak ve bilimsel ve teknolojik gelişmelere dayanan tutarlı siyasaları ve nitelikli işgücü ile sağlıklı çalışma koşullarını gerektirse de, sistemin işlemeden sorumlu olan ve bir örgütün en önemli girdisi olarak kabul edilen insana gerekli önem verilmez, gereksinimleri ve beklentileri dikkate alınmaz ise, o sistemin verimliliği garanti edilemez (Celep, 1998: 56).

Okul denilen sosyal sistemin en stratejik parçalarından biri öğretmendir (Bursalıoğlu, 2002: 42). Örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin okulun amaçları doğrultusunda yeterince istekli çalışarak amaca sağlayacağı katkı ve yararlar okulun etkililiğinde yani amaçlara ulaşmada bir güvence durumundadır. Toplumları ayakta tutan, yarınları hazırlayan her yaşta bireyin eğitim ihtiyacını karşılayan, gençleri yarınki rollerine hazırlayan ve böylece de ülkelerin gereksinimi olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu üstlenen eğitim kurumlarının çalışanları olarak öğretmenler, maddi ve manevi gereksinim ve beklentileri karşılandığı oranda daha başarılı ve etkili olacaklardır. Eğitim kurumlarındaki bu rollerini gereğince yapabilmelerinde bağlılık düzeylerinin yüksek olmasının önemi büyüktür.

Yapılan literatür taramasında Denizli İlinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini yansıtan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle Denizli İlinde çalışan öğretmenlerin içinde buldukları durumu yansıtabilecek bir araştırma

yapılması önemli görülmüştür. Öğretmenlerin bağlılıklarını yükseltmek için bağlılık faktörlerini bilmek gerekliliğinden yola çıkarak bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının bazı kişisel değişkenler açısından incelenmesi yapılacak ve bazı sorular ile ilgili algıları ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi bakımından da incelenecektir.

Bu nedenle Denizli ilinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve örgütsel bağlılığın; kişisel değişkenler açısından incelenmesi de yapılarak bunların etkisi incelenecektir. Böylece verimlerinin artırılabilmesi için yeni önlemlerin alınması ve yeni fikirlerin üretilmesi noktasında Denizli İli İlköğretim okullarında çalışan yöneticilere yönetim sürecinde göz önünde bulunduracakları önemli bilgiler sağlamak ve gelecekte Denizli ilinde yapılabilecek başka araştırmalara katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

1.7. SAYILTILAR

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin anket ve ölçeklere samimi ve doğru cevap verdiği varsayılmıştır.

1.8. SINIRLILIKLAR

1. Toplanan veriler 2008-2009 yılı verileri ile sınırlıdır.
2. Araştırma konu ile ilgili ulaşılabilen kaynaklarla sınırlıdır.
3. Araştırmamız Denizli İl merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenler ile sınırlı tutulmuştur.

1.9. TANIMLAR

Okul Türü: Okulun resmi ya da özel olmasını anlatır.

Görev Türü: İlköğretim öğretmenin sınıf ya da branş öğretmeni olmasını anlatır.

Eğitim Durumu: İlköğretim öğretmenin eğitim fakültesinden mezun olup olmaması durumudur.

Görevlendirme Türü: İlköğretim öğretmenin kadrolu, sözleşmeli ya da ücretli olması durumudur.

Kariyer Basamağı: İlköğretim öğretmeninin uzman öğretmen olup olmaması durumudur.

Yönetim Tarzı: Yöneticinin demokratik, otoriter ya da ilgisiz (serbest) yönetimi benimsemiş olması

Rahat Çalışma Ortamı: Fiziksel özellikler (görünüm, düzen, aydınlanma, dinlenme ya da çalışma yeri, temizlik v.b.) bakımından çalışma ortamının rahatlık sağlaması.

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde, yurt içinde ve dışında yapılmış bazı çalışmaların özetleri yer almaktadır.

2.1. Yut içinde yapılan çalışmalar

Zeyrek (2008) resmi ilk ve ortaöğretim okullarında görevli, 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavı'na katılan öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişkinin olup olmadığını belirlemek üzere yapmış olduğu çalışmasının örneklemini İstanbul ilinde bulunan 93 resmi ilk ve ortaöğretim okulunda görev yapan M.E.B. 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavı'na katılan 350 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucunda; 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavı'na katılan öğretmenlerin toplam örgütsel bağlılıkları ile başarı durumları arasında bir ilişki olmadığı ve örgütsel bağlılık alt boyutları için duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinden bağımsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca; devamlılık bağlılığı yüksek öğretmenlerin kariyer basamakları yükselme sınavında diğer öğretmenlere göre daha başarısız oldukları sonucu ortaya konulmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, KBYS başarı durumları ile kişisel özellikleri karşılaştırıldığında cinsiyet, meslek değiştirme isteği durumu, aylık gelir yeterlik algısı durumu, hizmetiçi eğitime katılma durumu değişkenleri arasında anlamlı farklar olduğu ortaya çıkarken, medeni durum, yaş, eğitim kurumu türü, branş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, ek iş yapma durumu, eşlerinin çalışma durumu, mesleklerini seçme durumu değişkenleri arasında farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri toplam ve alt boyutları (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık) ile kişisel özellikleri karşılaştırıldığında cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim kurumu türü, branş, mesleki kıdem, meslek değiştirme isteği durumu, aylık gelir yeterlik algısı durumu, mesleği seçme durumu ve hizmetiçi eğitime katılma durumu değişkenleri arasında anlamlı farklar belirlenirken, eğitim düzeyi durumu, ek iş yapma durumu ve eşin çalışma durumu değişkenleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Terzi ve Kurt (2004) "İlköğretim Okul Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi" başlıklı çalışma, ilköğretim okulu

müdürlerinin yöneticilik davranışlarının (otoriter-demokratik-ilgisiz/serbest) öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisinin incelendiği betimsel bir araştırmadır. Araştırma, Zonguldak iline bağlı Ereğli ilçesine bağlı ilköğretim okullarında bulunan öğretmenlerden 111'ine uygulanmıştır. Araştırma bulgularına dayanarak şu sonuçlar ortaya çıkmıştır; öğretmenler çalıştıkları okulda, yöneticilerini çoğunlukla demokrat olarak nitelermektedir. Erkek öğretmenler bayan öğretmenlere nazaran yöneticileri daha otoriter ve daha ilgisiz bulmaktadır. Demokratik yönetici davranışları ile öğretmenin örgütsel bağlılığı arasında olumlu ve doğru orantılı bir ilişki olduğu görülmüştür. Demokrat yönetici davranışları öğretmenlerin örgütlerine yani okullarına bağlılığını artırmaktadır. Otoriter ve ilgisiz yönetici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında olumsuz bir ilişki vardır. Özellikle ilgisiz yönetici davranışlarıyla öğretmenlerin örgütsel bağlılığının düşüklüğü arasındaki ilişkinin kuvvetli olması dikkat çekicidir. İlgisiz yöneticilerin yönettiği okullardaki öğretmenlerin otoriter yöneticilerin olduğu okullardaki öğretmenlerden bile bağlılığı daha düşük görünmektedir. Demokratik yönetici davranışı örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısıdır. Bir başka ifadeyle, yönetici davranışları ne kadar demokrat olursa öğretmenlerin örgütsel bağlılığı da o kadar fazla olacaktır öngörüsünde bulunulmuştur.

Celep (1996) eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile ilgili araştırmasında, öğretmenlerin çalıştıkları okula, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütlerine bağlılıklarını saptamaya çalışmıştır. Tarama modelinde, Zonguldak'ta gerçekleşen araştırmada öğretmenlere anket uygulanmıştır. Araştırma bulgularına dayanarak; kendisini okula aday öğretmenlerin okul için, beklenilenin ötesinde çaba gösterdiği, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan gurur duydukları ve başka okulda çalışma isteğinde olmadıkları, öğretmenlerin kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adadıkları, adanmanın okuldan çok, öğretmenlik mesleğine dönük olduğu, öğretmenler arasında genellikle yakın ve dostça ilişkinin olduğunu sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık boyutları bakımından en yüksek ilişkinin okula adanma ile öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma ile okula adanma; en düşük ilişkinin ise, çalışma grubuna adanma ile öğretmenlik mesleğine adanma arasında meydana geldiğini bulunmuştur.

Demirkıran (2004) "Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları" başlıklı çalışmasında özel eğitim okullarında çalışan

öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arttıkça örgüte bağlılıklarının da arttığı ortaya konmuştur. Ayrıca 21 yıl üzerinde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Özden (1997) tarafından yapılan çalışmada yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkilerinin incelemek amacıyla 842 öğretmen üzerinde Kırıkkale’de gerçekleştirilen araştırma sonuçları şu şekilde sıralanabilir; öğretmenlerin çalıştıkları okul ile bütünleşmelerinde (örgütsel adanmışlık) farklılaşmanın %40’ı yönetici davranışlarından duyulan memnuniyet ile gerçekleşmektedir. %20’ sinde ise öğretmenlerin okul yönetiminin, enstitü çıkışlı olmalarının ve cinsiyetlerinin, ne örgütsel bağlılık, ne de iş tatmini ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Arslan, Sabah ve Göksu, (2006) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarında çalışan ücretli öğretmenlerin verimliliklerinin araştırılması” başlıklı çalışmada ilköğretim okullarında çalışan ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin kurumsal verimliliğini belirlemek amaçlanmaktadır. Bu amaçla örgütsel verimliliğin boyutları olan; stres, iş tatmini, arkadaş desteği, örgütsel yurttaşlık davranışı, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ele alınmıştır. Kocaeli İli Gebze ilçesindeki ilköğretim okullarında yapılan araştırma sonucunda; Yöneticilerin ücretli öğretmenlerin kurumsal verimliliklerinin istenen düzeyde olmadığını belirttikleri; ücretli öğretmenlerin verimliliğini etkileyen boyutlardaki davranışları, kadrolu öğretmenlere göre birçok boyutta daha düşük düzeyde gösterdikleri kadrolu öğretmenlerin verimliliğinin birçok boyutta sözleşmeli öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Mercan’ın (2006) “Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık” başlıklı çalışmada örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. İlköğretim öğretmenleri, örgütsel faktörler, bağlılık, yabancılaşma ve vatandaşlık davranışlarını esas alan faktörler açısından ele alınmıştır. Ölçme aracı olarak anket kullanılmıştır. Elde edilen veriler korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma davranışlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Özkan'ın (2005) çalışmasında amaç, örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisinin belirlenmesidir. İncelenen sosyalleşme literatüründe, örgütsel sosyalleşme sürecinin sonunda ise örgütsel bağlılık oluştuğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılığın boyutları da uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak ele alınmıştır. Araştırma, tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecini ölçen beşli likert tipinde, 23 maddeden oluşan örgütsel sosyalleşme ölçeği ve örgütsel bağlılıklarını ölçen beşli likert tipinde, 27 maddeden oluşan, Balay (2000) a ait örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisi cinsiyet (kadın-erkek), görev türü (sınıf öğretmeni-branş öğretmeni), mesleki kıdem değişkeni (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü) ve mezun olunan kurum (eğitim fakültesi, fen edebiyat fakültesi, eğitim enstitüsü ve diğerleri) değişkenlerine göre örneklem grubu arasında fark olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma anketi Ordu ilinde toplam 408 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular şunlardır; araştırmaya katılanların algılarına göre, örgütsel sosyalleşmenin boyutları ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki verdiği, örgütsel sosyalleşmenin sosyal bütünleşme ve rol açıklığı boyutları ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sosyalleşme sürecinin uyum boyutundaki örgütsel bağlılığa etkisi cinsiyet değişkenine göre, erkek öğretmenlerin sosyalleşme algıları kadın öğretmenlerden daha yüksek olmasına karşın, örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Görev türü değişkenine göre, sosyalleşme sürecinin uyum bağlılığı üzerindeki etkisinin sınıf öğretmenlerinde, branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu, mesleki kıdem değişkenlerine göre öğretmenlerin kıdemleri ile orantılı olarak sosyalleşme puanlarının artması gözlenmekle birlikte, uyum bağlılığında azalma olduğu, mezun olunan kurum değişkenlerine ilişkin eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerde, diğer öğretmenlere göre sosyalleşme algısının daha düşük ve uyum bağlılığının ise daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sosyalleşme süreci özdeşleşme boyutundaki örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Sosyalleşmenin rol açıklığı ve görevde uzmanlaşma boyutları özdeşleşmeye dayalı örgütsel bağlılığı en yüksek düzeyde açıklayan değişkenler olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel sosyalleşme sürecinin özdeşleşme boyutundaki örgütsel bağlılığa etkisi cinsiyet değişkeni açısından erkek öğretmenler lehinde, görev türüne göre sınıf öğretmenleri lehine, anlamlı bir farklılık göstermiştir. Kıdemin artması örgütsel sosyalleşmenin ve sonucunda

özdeşleşme bağlılığının arttığı tespit edilmiştir. Özdeşleşme bağlılığının ve örgütsel sosyalleşme sürecinin en yüksek olduğu grubun, eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler olduğu tespit edilmiştir. İçselleştirme boyutundaki örgütsel bağlılığın en önemli yordayıcısı örgütsel sosyalleşme sürecinin örgütsel amaç ve değerlere uyum olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sosyalleşme sürecinin içselleştirme boyutundaki örgütsel bağlılığa etkisi cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenler lehine, görev türü değişkenine göre sınıf öğretmenleri lehine anlamlı farklılık göstermiştir. Mesleki kıdem değişkenine göre İçselleştirme boyutundaki örgütsel bağlılığın en düşük olduğu grup, 1-5 yıllık mesleki kıdemi olan öğretmenler olduğu tespit edilmiştir. Mezun olunan okula göre en yüksek sosyalleşme algısı ve içselleştirme bağlılığı eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin olduğu tespit edilmiştir.

Sezer'in (2005) "ilköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi" başlıklı çalışmasında amaç; ilköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri liderlik stillerini belirlemek ve bu liderlik stillerine bağlı davranışların, öğretmenlerin örgüte (okula) bağlılığına etkisini, öğretmenlerin görüşlerine dayanarak açıklığa kavuşturmadır. Araştırmada, ilköğretim okulu müdürlerinin liderlik stilleri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, araştırmanın bağımlı değişkenleridir. Görüşlerine başvuru olan öğretmenlerin cinsiyet, eğitim durumu ve mesleki kıdemleri ise araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır. üç bölümden oluşan veri toplama aracı ankette birinci bölümde; araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin kişisel bilgiler; ikinci bölümde; araştırmacı Korkmaz tarafından geliştirilen "Liderlik Envanteri Anketi"; üçüncü bölümde ise; araştırmacı Balay tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Anketi" kullanılmıştır. Anket, tesadüfi yolla seçilen, Ankara ilinin taşra ilçelerinden Haymana ve Bala ilçelerinde, 21 İlköğretim okulunda 146 öğretmen tarafından uygulanarak, değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma sonucunda dikkati çeken bulgular şunlardır; öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ilişkin görüşlerine göre, öğretmenler okula en fazla içselleştirme boyutu ile bağlanmıştır. Buna karşılık öğretmenlerin örgütsel bağlılık maddelerinden en az, uyum maddelerine katıldıkları görülmüştür. Öğretmenlerin örgüt bağlılığına ilişkin görüşleri, cinsiyet ve mesleki kıdemde anlamlı farklar bulunurken; eğitim durumu ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı farklar bulunamamıştır. İlköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılığın "özdeşleştirme" ve "içselleştirme" alt boyutlarında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Etkileşimci liderlik stili

ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı alt boyutu olan “uyum” arasında anlamlı farklar bulunmuştur.

Erdoğmuş (2006), “Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler” başlıklı çalışmada resmi ve özel okullarda görev yapan müdür ile müdür yardımcılarının benzer ve farklı yönlerini ortaya çıkarmak amacıyla, 2005-2006 eğitim-öğretim yılında Kadıköy, Maltepe, Kartal, Üsküdar ve Pendik İlçelerindeki özel ve resmî 92 okulda çalışan 274 okul yöneticisine ulaşılmıştır. Veri toplama aracı olarak; demografik özellikleri ölçen kişisel bilgi formu, örgütsel bağlılığın boyutlarını ortaya koyan Allen-Meyer ölçeği ve kişilik özelliklerini ortaya çıkarmayı amaçlayan ACL sıfat tarama listesi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, özel okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının tüm alt boyutlarıyla resmî okul yöneticilerinininkinden daha üst düzeyde olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra; bir üst görevde çalışma arzularına göre okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri sadece devam bağlılığında daha üst düzeyde çalışmak isteyenlerin lehine farklı bulunmuştur. Ayrıca mesleki kıdeme göre okul yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri, duygusal bağlılık alt boyutunda en yüksek ortalama kıdemi 20 yılın üzerinde olanlara aittir.

Varoğlu (1993) kamu sektöründe çalışanların işlerine ve örgütlerine ilişkin tutumları, bağlılıkları ve değerlerini incelemiştir. Örgütsel bağlılığı kişisel özellikler, örgütsel ortam algısı, deneyim ve mesleğe bağlılık, örgütsel bağlılık, değer paylaşımı devamlılığa ilişkin bağlılık ve çıkarı dayalı bağlılık faktörleriyle ele almıştır. Veri toplama aracı olarak 5’li likert tipi ölçekli anket ve mülakat tekniklerinden faydalanılmıştır. 268 geçerli anket toplanan çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır; Türk kamu sektöründeki işgörenlerin çoğunlukla yüksek düzeyde devamlılığa yönelik bağlılık gösterdikleri, işgörenlerin ayrılma ve çalışma nedenlerinin ağırlıklı olarak görünürdeki bağlılık olarak ortaya çıktığını, çıkarı dayalı bağlılığın ise gerçekte bağlılık olarak düşünülemeyeceği görülmüştür.

Çakır (2007) çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, örgütsel bağlılıkla okul kültürü algıları arasında ilişkinin varlığının belirlemek, bu ilişkinin öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, branş ve eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğinin saptamak amacıyla. Ölçekler daha önceden belirlenen örneklem grubuna 2006–2007 öğretim yılı ikinci döneminde

200 öğretmene araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Araştırma kapsamında üç bölümden; Kişisel Bilgi Formu 7, rgtsel Bağlılık leği 18, Okul Kültürü Algısı leği 21 ve toplam 46 sorudan oluşan ölçekler kullanılmış; geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış ve anketin güvenirliği 90'ın üzerinde bulunmuştur. Araştırma sonucunda ilköğretim okulu ğretmenlerinin, örgütsel bağlılıklarının Kararsız düzeyinde oldukları; okul kültürü algısının Etkili İletişim boyutunda Kararsızım düzeyinde oldukları, diğer boyutlarda ise Katılıyorum düzeyinde oldukları saptanmıştır.

zkaya, Deveci Kocakoç ve Kara (2006) yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik çalışmanın iki amacı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; demografik değişkenlerin, örgütsel bağlılık boyutlarını etkileyip etkilemediği, ikincisi ise; örgütsel bağlılık boyutlarının, çalışanın yaşadığı Őehir değişkeni ile çalıştığı sektör (kamu ve özel) arasında bir fark yaratıp yaratmadığını test etmeye yöneliktir. Bu amaçlara ulaşabilmek için, örgütsel bağlılık boyutlarını tanımlayan anket formu, İzmir ve Manisa'da, 16 kurumda çalışan 160 yöneticiye yapılmıştır. Demografik değişkenler arasında; çalışanların yaş grupları, eğitim düzeyleri, cinsiyetleri, medeni durumları ve toplam hizmet süreleri ile buldukları pozisyonda geçirdikleri sreler dikkate alınmıştır. Örgütsel bağlılık boyutları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi test edebilmek amacıyla, beş önermeden yararlanılmıştır. Sonuçlar, demografik değişkenlerin, örgütsel bağlılık üzerinde, çok etkili olduğunu göstermiştir.

Mahmutoğlu, (2007) Milli Eğitim Bakanlığı Merkez rgt yöneticilerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını algılama düzeyleri ve bu düzeyler arasında yaş, cinsiyet, eğitim durumu, yönetim görevi ve kıdem bakımından anlamlı bir fark ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını saptamak amacı ile yapılmıştır. Yöneticilerin genel olarak orta düzeyde örgütsel bağlılık algılama düzeyine sahip olduğu, yas açısından en yüksek bağlılığın 51-60 yas arasında, en düşük bağlılık algısının 60'dan çok yaşlı olanlarda olduğu görülmüştür. Cinsiyetlerine göre hem kadın yöneticilerin hem de erkek yöneticilerin orta düzeyde bağlılık algısı taşıdıkları ortaya çıkmıştır. Eğitim durumlarına göre en yüksek bağlılığın nlisans düzeyinde eğitimi olan yöneticilerde, en düşük bağlılığın ise yüksek lisans düzeyinde eğitimi olan yöneticilerde görüldüğü saptanmıştır. Yönetim görevleri açısından, genel müdür yardımcıları ve genel müdürlerin, daire başkanları ve Őube müdürlerinden daha

çok bağıllık algılamasına sahip oldukları, kıdemleri bakımından en yüksek bağıllığın 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar, en düşük bağıllığın ise 5 yıldan az kıdeme sahip olan yöneticilerde olduğu belirlenmiştir. MEB yöneticilerinin örgütsel bağıllık algıları ile yaşları, cinsiyetleri, eğitim düzeyleri, yönetim görevleri ve kıdemleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Milli Eğitim Bakanlığı yöneticilerinin iş doyumu algılamalarını gösteren doyumсуuzluk düzeyleri ve örgütsel bağıllığa ilişkin görüşleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tok'un (2004) İlköğretim müfettişlerinin iş tatmini ve örgütsel bağıllık düzeylerini incelediği çalışmasında; ilköğretim müfettişlerinin “işten ayrılma”, “performans düşüklüğü” ve “devamsızlık” gibi iş davranışlarına neden olan “iş tatmini” ve “örgütsel bağıllık” tutumlarını incelemektedir. Bu iki tutuma ait bulgular ile insan kaynakları yönetimine ve gelişimine katkıda bulunmak amaçlanmaktadır. Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır; müfettişlerin işlerinden sağladıkları doyum düzeylerinde “iş niteliği” ve “örgütsel ortam” etkenlerinden “orta” düzeyde; “ödentiler”, “gelişme ve yükselme olanakları” ve “yönetim ve değerlendirme” etkenlerinden “çok az” düzeyde doyum sağladıkları saptanmıştır. En fazla doyum sağlayan etkenin “iş ve niteliği” en az doyum sağlayan etkenlerin ise öncelikle “ödentiler” daha sonra “gelişme ve yükselme” olanakları olduğu, Örgütsel bağıllık faktörlerinden “devam bağıllığı” faktörüne “biraz”, “duygusal bağıllık” faktörüne “büyük” ölçüde katıldıkları görülmüştür.

Özsoy (2004), Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu çalışanlarının tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışları ve bunlar arasındaki ilişkisini, bazı sosyo-demografik özelliklerin kurumsal bağıllık üzerindeki etkisini tanımlamışlardır. Araştırma Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu çalışanlarının tümü ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, çalışanların sosyo-demografik özelliklerini saptamak için tanıtıcı bilgi formu, rol davranışlarını saptamak için Smith ve arkadaşları tarafından geliştirilen (1983) tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışlarına ilişkin 8 ifadeden oluşan ölçek, kuruma bağıllık boyutlarını belirlemek için Porter ve arkadaşları (1974) tarafından geliştirilen 15 maddelik kuruma bağıllık ölçeği kullanılmıştır. Sonuçta; yaş, medeni durum, çalışma yılı gibi sosyo demografik değişkenlerin kuruma bağıllık puan ortalamalarını etkilemediği, sadece kurumdaki görevin etkili olduğu belirlenmiştir. Buna göre; doçentlerin kuruma bağıllığı en yüksek grup olduğu saptanmıştır. Ayrıca,

çalışanların rol davranışlarını benimsedikleri ölçüde kuruma bağlılıklarının arttığı da saptanmıştır.

Akıncı (2003), iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi, TEDAŞ'ta (Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş.) çalışan yönetici personel üzerinde incelemiştir. Araştırma sonucunda; iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olduğu ve çalışma yaşamında sıkça karşılaşılan bu kavramların kişisel değişkenlerle ilişkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Kömürcüoğlu (2003) araştırmasında faaliyetlerine devam edeceği belli olmayan işyerlerinde çalışanların iş tatmini ve işe bağlılıklarını incelemek amacıyla İstanbul, Avcılar semtinde faaliyet gösteren iki özel banka şubesinde çalışan elemanlara anket uygulamıştır. Karşılaştırma sonucunda iki banka şubesinde çalışanların iş tatmininin farklılık gösterdiği, işe bağlılık düzeyleri arasında ise fark olmadığı görülmüştür. İki banka şubesi arasında belirsizlik ortamı bakımından da anlamlı farklılık görülmektedir. Faaliyetlerin süreceği kesin olmayan şubede “Belirsizlik” daha fazladır. Yapılan istatistiki analizlerde, her iki banka şubesinde medeni durum, cinsiyet, yaş ve kıdemin, iş tatmini ve işe bağlılık üzerinde etkisi olmadığı bulunurken, eğitim düzeyinin iş tatmini ve işe bağlılık üzerindeki katkısı anlamlı çıkmıştır.

Yüksel (2003), çalışmasında bir üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerin iş güçlüğü oluşturulan faktörler ve bu faktörlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışmıştır. İş güçlüğü faktörleri temel bileşenler analizi ve varimax yöntemiyle; iş güçlüğü faktörlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi stepwise regresyon analiziyle belirlenmiştir. Temel bileşenler ve varimax analizi sonucunda iş güçlüğü oluşturulan 32 madde özdeğeri 1'den büyük olan 10 faktör altında toplanmıştır. Temel bileşenler ve varimax analizi sonucunda belirlenen bu 10 faktör toplam varyansın .6968'ini açıklamıştır. Stepwise regresyon analizine göre; iş güçlüğü faktörlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisinin negatif yönlü olduğu saptanmıştır.

Kırel (1999) “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi” başlıklı çalışmasında, çalışanların esnek çalışma saatleri uygulamalarına yaklaşımlarını belirlemek, bu bağlamda cinsiyet, iş tatmini, iş bağlılığı ilişkisini ortaya koymak amacındadır. Araştırmanın sonucunda, çalışanların çalışma

saatlerinden memnun oldukları ve esnek çalışma saatlerine olumlu olarak baktıklarını göstermiştir. Bunun nedenleri çocuk ve ev bakımı ile ilgilenmek, kendilerine zaman ayırabilmektir. Esnek çalışma saatleri önemszenmeden yapılan değerlendirmede, genelde çalışanların iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olması, çalışanların genç olması, başka bir iş tecrübelerinin olmaması ve eğitimlerinin düşük olması, beklenti düzeylerinin düşük olması ile açıklanabilir.

2.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Niehoff (1997), iş tatmini, örgütsel bağlılık ile bireysel ve örgütsel değerlere uyum, konulu araştırmasında, Katolik ve Yahudi üniversitelerinde görevli 500 çalışanın görüşlerine başvurmuştur. Sonuçta iş tatmini, örgütsel bağlılık ve görev uyumu arasında az, ancak önemli ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. İş tatmini ile demografik etkenler arasında da ilişkinin olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık ise, bağlılığı artırmaya yönelik yaş, görev süresi, dini üyelik gibi etkenlerle ilişkilidir (Aktaran: Tülek, 2008).

Everett (1992) öğretmenlerin, okullarına ve öğretime olan tutumsal bağlılıklarını ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırma, San Fransisko'da 15 okul bölgesi, 85 okul ve 300 ilköğretim öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmada, yönetici liderin, öğretmenlerin okullarına ve öğretime bağlılıklarını ne ölçüde etkilediği, diğer okul ve öğretmen faktörlerinin öğretmenin bağlılığını etkileyip etkilemediği ve hangi durumsal koşullar altında yönetici liderlerin özellikle öğretmen bağlılığını arttırmada önemli olduğu temel sorularına yanıt aranmıştır. Verilerin anket ve görüşme yoluyla toplandığı çalışmada bağlılık ölçeği olarak Mowday, Porter ve Steers'in (1982) Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OCQ) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; yöneticilerin, öğretmenin okula ve öğretime bağlılığında önemli olarak algılandığı ve liderliğin bu konuda etkili bir değişken olduğu ve liderlik etkililiğinin durumsallık gösterdiği görülmüştür.

Vroom (1992), sosyal iş akademilerinde rol çatışması, bağlılık, bilimsel verimlilik ve doyum konularını incelemiştir. Araştırma sonuçları; bilimsel rol kimliğine bağlılığın, bilimsel verimliliği güçlü şekilde belirlediğini; iş yükü kontrolüne ilişkin algının, işgörenlerin, kurumlarından, sosyal iş programlarından ve mesleklerinden doyumlarını etkilediğini, rol çatışmasına ilişkin etkilerin, verimlilikten çok doyum için önemli olduğunu, bilimsel kimliğe bağlılığın, bilim adamı olma motivasyonu (kendine

yeterlik gibi) faktörlerine dayandığını, doyumun ise algılanan otonomi ve yeterlik algısından kaynaklandığını göstermiştir (Aktaran: Zaman, 2006).

Murrell (1996), sıkça yapılan iş değiştirme ve yatay geçişlerin tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkisinin bulunduğunu belirten araştırmasında, iş değiştirme ve yatay geçişlerde ücretlerin de arttığını belirtmiş ve bu konuların tüm boyutlarıyla irdelenerek ortaya çıkan etkileri üzerinde durmuştur. Satcher and McHee (1995), rehabilitasyon merkezi danışmanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerini incelemiştir. A.B.D’ de yapılan ve 26 farklı eyaleti kapsayan bir başka çalışmada; iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerindeki artışın yüksek iş edimine yol açmakta olduğunu belirlemiştir (Aktaran: Mahmutoglu, 2007: 80).

Tett ve Meyer (1993) “iş tatmini, örgütsel bağlılık, devir niyeti ve devir hızı: temel analitik analiz yolu” başlıklı, farklılıkların ele alındığı ve iş tutumlarından devir yöntemleri ile ilgili çalışmaları kapsamında;

1. Bu kavramlar arasındaki ilişkilerle ilgili fikir edinmek,
2. Bulunan bu ilişkileri etkileyen ve değiştiren olgularla ilgili bir yargıya varmak,
3. İş doyumunu ve örgütsel bağlılığın devir hızı üzerindeki etkilerini analitik yöntemler kullanarak açıklamak ve korelasyonlarını karşılaştırmak amaçlanmıştır. Çalışmalar sonucunda; devir niyetini iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın belirlemekte olduğu, devir niyeti üzerinde doyumun bağlılıktan daha güçlü etki yaptığı, devir hızı üzerinde iş tutumlarının dolaylı etkilerinin bulunduğu görülmüştür (Aktaran: Mahmutoglu, 2007)

Mowday, Porter ve Steers, (1982) araştırmasında cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir ilişki olduğu, ayrıca kadınların örgütlerde pozisyonları için daha zorlu aşamalardan geçtikleri için bağlılıklarının erkeklere göre daha fazla olduğuna dair sonuçlar elde etmiştir.

Allen ve Meyer (1990) duygusal ve tutumsal bağlılık faktörlerini; iş güçlüğü, katılım, dönüt, kişisel önem, arkadaş bağımlılığı, yönetimin öneriye açıklığı, amaç güçlüğü, amaç açıklığı, rol açıklığı biçiminde özetlerken, devam bağlılığı faktörlerini ise eğitim, kendine yatırım, emeklilik ve sosyal güvenceler, yetenek veya beceriler,

ikamet koşulları, seçenekler, hareket kabiliyeti gibi etkenlerle açıklamaktadırlar (Allen ve Meyer, 1990: 17-18).

Tablo 2.3.'de 1956 ve 1983 yılları arasındaki bağıllıkla ilgili yapılmış çalışmalar ve araştırmacıları görülmektedir. Tablo 2.3.' de farklı yıllarda farklı araştırmacılar tarafından bağıllığın sınıflandırılmalarının yapıldığı, bir çok farklı değişkenlere göre bağıllıktaki değişimin incelendiği, bağıllığı güçlendirmenin yollarının arandığı, İşgören bağıllığının örgütlere fayda ve zararlarının araştırılıp farklı bağıllık modellerinin geliştirildiği görülmektedir.

Tablo 2.1. Örgüte Bağıllığın Tarihçesi

Yıl	Araştırmacı	Bulgular
1956	Whyte	Fazla örgüt bağımlısı kişinin tanımını yaptı ve örgüt için olabilecek zararlar üzerine çalıştı.
1958	March & Simon	Örgüte bağıllığın değişimsel modelini adapte ettiler.
1958	Morris & Sherman	Yine örgüte bağıllığın değişimsel modeli üzerinde araştırma yaptılar.
1960	Gouldner	Örgüte bağıllığı güçlendirmek için karşılıklılığın önemi buldu.
1961	Etzioni	Bağıllığın kategorizasyonlarını yapan ilk kişi oldu.
1964	Lodahl	Sosyal ilişkilerin örgüte bağıllığı olumlu yönde etkilediğini buldu.
1964	Katz	İyi işleyen bir örgüt için örgüte bağıllığın önemini buldu.
1966	Grusky	Eğitim, cinsiyet ve bağıllık ilişkilerini inceledi.
1966	Grusky	Ödüllendirme ve beklentilerin çalışanların bağıllıklarını üzerindeki etkisini inceledi.
1967	Downs	Örgüte fazla bağlı kişileri "fanatik" olarak nitelendirdi ve örgüte olan zararlarını inceledi.
1968	Mintzer	Faydacı örgütlerin çalışanlarının bağıllıklarını düşürdüğünü buldu.
1970	Patchen	Örgütle özdeşleşme kelimesini örgüte bağıllığı açıklamak için kullandı.
1970	Patchen	Örgüte karşı grup tutumlarının örgüt bağıllığı ile ilgili olduğunu buldu. Aynı sonucu örgüte bağımlılık ve güven değişkenleri için de buldu.
1970	Schein	Örgüte bağıllığının, örgütsel verimliliğin önemli göstergelerinden birisi olduğunu buldu.

1970	Steers	Aynı şekilde örgüte bağlılığının, örgütsel verimliliğin önemli göstergelerinden birisi olduğunu buldu.
1970	Campbell, Dunette	Örgüt ikliminin, örgüt bağlılığı üzerinde bağımsız bir Lawlerand & Weick etkisi olduğunu buldular.
1971	Lee	Olumlu üst-ast ilişkisinin örgüte bağlılığı artırdığını buldu.
1971	Sheldon	Hedef ve değer bütünlüğünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisini belirtti.
1972	Herbiniak & Alutto	Değişimsel bağlılık modelini adapte ettiler.
1972	Herbiniak & Alutto	Cinsiyet ve bağlılık ilişkisini üzerinde çalıştılar.
1972	Hall & Shnider	Göreve bağlı olan değişim ve sorumluluğun örgüte bağlılığı artırdığını buldular.
1974	Buchanan	Örgüte bağlılığın tutumsal modelini adapte etti.
1974	Buchanan	Kişinin örgüt içinde çalıştığı yıllar boyunca, sahip olduğu iş deneyimlerinin doğası ve kalitesi örgüte bağlılığı belirlemede önemli bir etken olduğunu buldu.
1974	Porter	Örgüt bağlılığına tutumsal yaklaşım modelini öne sürdü.
1974	Modway, Porter & Dubin	Performans ve bağlılık ilişkisi üzerine çalıştılar.
1974	Herbiniac	Yaş, kıdem ve örgüt bağlılığı ilişkileri üzerine çalıştı.
1975	Dubin	Kişisel ilgilerin örgüte bağlılıkla ilişki içinde olduğunu buldu.
1975	Etzioni	Faydacı örgütlerin kötü etkilerini belirtti.
1975	Steers	Örgüt bağlılığının, örgütsel verimliliğin göstergelerinden birisi olduğunu belirtti.
1976	Steers	Personel devri ve örgüt bağlılığı arasındaki ilişkiyi inceledi.
1977	Steers	Örgüt bağlılığı üzerine bir model geliştirdi.
1977	Steers	Örgüte bağlı çalışanların, örgüte kalıcı ve güvenli bir iş gücü sağladıklarını buldu.
1977	Salancik	Rol belirsizliğinin sorumluluğu ve dolayısı ile örgüte bağlılığı düşürdüğünü buldu.
1977	Salancik	Örgütün değerleri hakkında çalışana bilgi veren iletişim sürecinin çalışanın örgüte bağlılığını artırdığını buldu.
1977	Salancik & Staw	Davranışsal bağlılık modelini ileri sürdüler.
1978	Salancik & Pfeffer	Örgüt tarafından çalışan üzerinde uygulanan kontrolün örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldular.

1978	Kidron	Güçlü kişisel iş ahlakının örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldu.
1978	Koch & Steers	Görevin içeriği, geri bildirim, sorumluluk ve otonominin örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldular.
1979	Mowday	Örgüt bağlılığına psikolojik yaklaşım adapte etti.
1979	Mowday & McDade	Çalışma başlamadan önceki bilginin örgüt bağlılığını belirlemedeki önemini belirttiler.
1979	Bartol	Rol çatışması rol belirsizliği ve ağır rol yükünün örgüt bağlılığı ile ilişki içinde olduğunu buldu.
1979	Gould	Örgütsel bütünleşme kelimesini örgüt bağlılığı anlamında kullandı.
1979	Morris & Koch	Rol çatışması rol belirsizliği ve ağır rol yükünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisi konusunda çalıştı.
1980	Morris & Steers	Eğitimin örgüt bağlılığı üzerindeki etkisi alanında çalıştılar.
1980	Morris & Steers	Örgüt büyüklüklerinin ve kontrol alanlarının örgüte bağlılıkla ilişki içinde bulunmadıklarını buldular.
1980	O'Reilly & Caldwell	Çalışmak için o örgütü seçmenin örgüte bağlılığı belirlemede önemli olduğunu buldular.
1980	Pfeffer & Lawler	Kariyerin başlangıcındaki iş alternatiflerinin varlığının önemini belirttiler.
1981	Korman	Bağlılık ve özel hayat ilişkilerini inceledi.
1981	Rowan	Örgüte fazla sadakatın zararları üzerinde durdu.
1981	Rhodes & Steers	Algılanan ödeme eşitliği ve bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediler.
1981	Morris & Sherman	Başarma ihtiyacı başarma duygusu ve yüksek derecedeki ihtiyaçların örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Morris & Sherman	Yaş ve kıdemin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Angle & Perry	Yenilik ve yaratıcılık için yüksek derecede örgüte bağlı kişilerin önemli olduğunu belirttiler.
1981	Angle & Perry	Yaş-kıdem ilişkisinin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Scholl	Beklentiler ve eşitlik durumlarında bağlılığın nasıl bağımsız olarak ortaya çıktığını tanımladılar.
1981	Morris & Sherman	Yaş ve kıdemin bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1982	Mowday	Örgüt bağlılığının süreç modelini geliştirdi.
1982	Morris & Sherman	Örgüte bağlılığın psikolojik modelini adapte ettiler.

1983	Morrow	Bağlılığa ilişkin teorileri ve araştırmaları gözden geçirdi.
1983	Rusbult & Farrell	Örgüt bağlılığının yetki modelini geliştirdiler.

Kaynak: <http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=564>

Eğitim yönetimi literatüründe gerek yurt içinde ve gerek yurt dışında örgütsel bağlılık çerçevesinde birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda bağlılığın kişisel, örgütsel ya da örgüt dışı birçok faktör açısından incelenmesi yapılmış, bazı kavramlarla ilişkisi incelenmiş, bağlılığın oluşumuna dair birçok yaklaşımlar üzerine çalışmalar yapılmıştır. Literatürde, örgütsel bağlılığın, işgörenlerin performanslarına, iş tatminlerine ve dolayısıyla örgütlerin verimliliğine yaptığı önemli katkılar ve bağlılığın eğitim örgütleri açısından da önemini gösteren araştırmalar da yer almaktadır. Bu durum, eğitim örgütlerinde sık sık değişen şartların da gereği olarak, belli zaman aralıklarında, öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin tespitini gerekli kılmaktadır. Bu çalışma literatürdeki çalışmalardan farklı olarak Denizli İl’inde görev yapmakta olan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymakta ve bazı kişisel ve örgütsel değişkenler açısından incelenmektedir. Diğer bir farklılık ise sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin bağlılıklarının ve de son yıllarda değişen müfredat programının öğretmen bağlılığına etkisinin inceleniyor olmasıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma için belirlenen evren ve örneklem, veri toplama aracı, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, verilerin toplanması ve verilerin analizi üzerinde durulmuştur.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma, var olan durumu tespit etmeye yönelik olduğundan “tarama” modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen varolan 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 (Karasar, 2002: 77). Betimsel tarama modelinde, belli bir zaman kesiti içinde çok sayıda denek ve objeden elde edilen verilerin analizi ile araştırma problemine veya problemlerine cevap aranır (Arseven, 2001:104). Araştırma ile ilgili veriler anket uygulaması yoluyla toplanmıştır. Bu amaçla, öncelikle konu ile ilgili geniş bir literatür taraması yapıp sonra, oluşturulan anketler, ilköğretim okulu öğretmenlerine uygulanmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ

Bu araştırmanın evrenini 2008/2009 eğitim öğretim yılı Denizli İl merkezindeki resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. 2009 Milli Eğitim Bakanlığı verilerine göre Denizli merkezde görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin toplam sayısı 3300 olarak belirlenmiştir.

3.3. ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın örneklemini “oranlı küme örnekleme” yolu ile belirlenmiştir. Oranlı küme örnekleme yapmak için evren kendi içerisinde özel ve resmi okul olmak üzere alt evrenlere ayrılmıştır. Denizli Merkezde yer alan 6 adet özel okuldan 3 okul ve 90 adet resmi okuldan 19 adet okul “tesadüfi” yöntem ile seçilmiştir. Araştırmada toplam 406 ilköğretim öğretmeni yer almıştır. Örnekleme ait detaylı bilgiler Tablo 3.1’de yer almaktadır.

Tablo 3.1. Bazı Değişkenlere Göre Örneklem Grubuna Ait Betimsel İstatistik

Değişkenler	Kategori	N	%
Cinsiyet	Bay	190	46.8
	Bayan	215	53.0
Okul türü	Resmi	319	78.6
	Özel	87	21.4
Görev türü	Sınıf	196	48.3
	Branş	210	51.7
Eğitim durumu	Eğitim fakültesi	253	62.3
	Diğer	153	37.7
Görevlendirme türü	Kadro lu	322	79.3
	Sözleşmeli	61	15.0
Kıdem	Ücretli	23	05.7
	0-5 yıl	85	20.9
	6-10 yıl	57	14.0
Okuldaki çalışma süresi	10 yıldan fazla	259	63.8
	0-2 yıl	148	36.5
	3-5 yıl	142	35.0
Kariyer basamağı	5 yıldan fazla	99	24.4
	Öğretmen	316	77.8
Memleket	Uzman öğretmen	89	21.9
	Denizli	242	59.6
Mesleğini seçme nedeni	Diğer	162	39.9
	Tesadüf	69	17.0
Toplam	İstediyim için	336	82.8
		406	100

Tablo 3.1'deki verilere göre katılımcıların % 78,6'sı resmi bir ilköğretim okulunda çalışmakta; % 62,3'ü eğitim fakültelerinden mezun; % 79,3'ü kadrolu; % 82,8'i öğretmenlik mesleğini istediği için seçmiş ve kariyer basamağı bakımından yalnızca % 21,9'u uzman öğretmen olarak görev yapmaktadır.

3.4. VERİ TOLAMA ARACI

Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anketin birinci bölümde kişisel bilgiler (cinsiyet, kıdem...) ve veli'nin okula olan ilgisi ve işbirliği düzeyi, öğretmenlik yapıyor olmaktan memnun olup olmama, maddi olarak emeğinin karşılığının alınıp alınmadığı düşüncesi, okulun çalışma ortamı, yeni müfredat programını uygulamaktan memnun olup olmama, yöneticinin yönetim tarzı ile ilgili görüşlerine yönelik sorular yer almaktadır.

İkinci bölümde ise “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” yer almaktadır. Balay (2000) tarafından geliştirilen bu anket ilgili araştırmalarda kullanılmıştır. Bu çalışmada anketteki ilk boyut “uyum” yerine “uzlaşma” olarak adlandırılmıştır. Ankette 27 soru yer almakta ve anketin faktör gruplaması şu şekilde verilmektedir;

1. Uzlaşma (madde 1 - 8),
2. Özdeşleşme (madde 9 -16) ve
3. İçselleştirme (madde 17 - 27).

Örgütsel bağlılık anketi beşli likert ölçeğinde hazırlanmıştır. Bu ölçekte yer alan görüşlere katılım düzeyleri; hiç katılmıyorum, az katılıyorum, orta düzeyde katılıyorum, çok katılıyorum ve tam katılıyorum şeklindedir. Hiç katılmıyorum 1, az katılıyorum 2, orta düzeyde katılıyorum 3, çok katılıyorum 4, tam katılıyorum 5 olarak puanlanmıştır. Veri toplama aracı olan ankete verilen cevaplar kodlanıp elde edilen veriler “SPSS (Statistical Package For Social Sciences) for Windows” (Sosyal Bilimler için istatistik programı) paket programına yüklenerek analiz edilmiştir. Araştırmanın alt problemleri çözümlenirken vardamsal istatistik teknikler kullanılmıştır.

Öğretmenlerin ölçek maddelerine verdikleri yanıtların sınıflandırılması için Dağılım Aralığı = (En büyük değer - En küçük değer)/ Derece sayısı formülü kullanılmış ve bu formüle göre katılım düzeyi bölümünün dağılım aralığı 0,80 olarak bulunmuştur. Bu değer derece katsayılarına eklenerek aşağıdaki beklenti düzey aralıkları belirlenmiştir.

Katılma Dereceleri

1.00 - 1.80	Hiç Katılmıyorum
1.81 - 2.60	Az Katılıyorum
2.61 - 3.40	Orta Düzeyde Katılıyorum
3.41 - 4.20	Çok Katılıyorum
4.21 - 5.00	Tamamen Katılıyorum

3.4.1. ÖLÇEĞİN GEÇERLİLİĞİ VE GÜVENİLİRLİĞİ

Balay’a (2000) ait olan ve “Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı” adlı doktora tezinde kullandığı üç boyutlu “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” nin yapı geçerliliği yazarın bu çalışmasında incelenmiştir. Buna göre her bir alt faktör için güvenilirliğin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmış ve

uzlaşma boyutu için alfa katsayısı 0,79; özdeşleşme boyutu için 0,89 ve içselleştirme boyutu için ise 0,93 olarak bulunmuştur.

Bu araştırmada alfa iç tutarlık katsayısı tekrar hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre uzlaşma boyutu için alfa katsayısı 0,71; özdeşleşme boyutu için 0,88 ve içselleştirme boyutu için ise 0,92 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tüm boyutlarıyla ilgili güvenilirlik katsayısı ise 0,85 olarak bulunmuştur.

3.4.2. ÖLÇEĞİN UYGULANMASI

Araştırma için kullanılan ölçeğin Denizli İl merkezinde çalışan öğretmenlere uygulanması için Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne başvurularak gerekli onay alınmış ve örneklemimizdeki öğretmenler okullarında ziyaret edilerek araştırmacı tarafından ölçek uygulanmıştır. Bu araştırmanın verileri 2008/2009 eğitim öğretim yılının bahar döneminde toplanmıştır. Toplanan verinin 406 tanesi araştırmaya dahil edilmiştir.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizinde aritmetik ortalama, frekans, t-testi, tek yönlü varyans analizi kullanılmış ve karşılaştırma yapılan verilerin tümü 0.05 anlamlılık düzeyinde çözümlenmiş ve yorumlanmıştır. Öğretmenlerin çalıştıkları okula yönelik örgütsel bağlılıkları aritmetik ortalama kullanılarak betimlenmiştir. Katılımcıların her bir boyuta ilişkin olarak ortalamaları bulunmuştur. Bu ortalamaların hesaplanmasında her bir boyuttan alınan puanlar toplanmış ve böylece her bir katılımcı için bir faktör puanı bulunmuştur. Daha sonra bu puanlar, o boyutun kapsadığı madde sayısına bölünerek beşli derecelendirme ölçeğinden alınacak puan sınırlarına indirgenmiştir. Analizlerde bu puanlar kullanılmıştır.

Araştırmanın birinci alt problemine yönelik olarak katılımcıların her bir boyuta ilişkin olarak madde ortalamaları bulunmuş ve her bir boyutta madde ortalamaları yüksekten düşüğe doğru sıraya dizilmiş ve böylece o boyuta ilişkin örgütsel bağlılığın hangi konularda daha fazla olduğu değerlendirmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın ikinci alt problemi olarak Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin *uzlaşma*, *özdeşleşme*, *içselleştirme* boyutlarında örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının “Cinsiyet, Çalışılan okul türü, Görev türü, Eğitim durumu,

Görevlendirme türü, Meslekteki kıdem, Okuldaki toplam çalışma süresi, Kariyer basamağı, Öğretmenlik mesleğini seçme nedeni” değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını değerlendirmek için t-testi, ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın üçüncü alt problemi olarak Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin kendi örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarının,

- Veli'nin okula olan ilgisi ve işbirliği düzeyi,
- Öğretmenlik yapıyor olmaktan memnun olup olmama,
- Maddi olarak emeğinizin karşılığını alınıp alınmadığı düşüncesi,
- Fiziksel özellikler bakımından okulun çalışma ortamı,
- Yeni müfredat programını uygulamaktan memnun olup olmama,
- Okulun imkanlarının yeni müfredat programına uygun olup olmaması,
- Yöneticinin yönetim tarzı ile ilgili algılarına göre farklılık gösterip göstermeyeceğini değerlendirmek için yine t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın dördüncü alt problemi ise “Öğretmenlerin *uzlaşma, özdeşleşme, içselleştirme* boyutlarındaki örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir. Bu probleme yanıt verebilmek için boyutlar arasındaki korelasyon incelenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmanın örnekleminde bulunan ilköğretim öğretmenlerinin veri toplama aracına verdikleri cevapların alt problemlere göre analiz edilmesiyle elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin yorumlar bulunmaktadır.

4.1. BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın birinci alt problemi “Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin *uzlaşma*, *özdeşleşme*, *içselleştirme* boyutlarında örgütsel bağlılık düzeyleri nasıldır?” biçiminde ifade edilmiştir. Bu probleme yanıt verebilmek için “*uzlaşma*, *özdeşleşme* ve *içselleştirme*” boyutlarında yer alan ve örgütsel bağlılığı tanımlayan ifadelere ait betimsel istatistikler elde edilmiş ve farklı tabolarda ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 4.1.’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları *uzlaşma* boyutunda “Hiç Katılmıyorum”; *özdeşleşme* boyutunda “Orta Düzeyde Katılıyorum”; *İçselleştirme* boyutunda “Çok Katılıyorum” düzeyindedir. Aşağıda her bir boyutun katılım düzeylerini gösteren frekans ve yüzde değerleri verilmiştir.

Tablo 4.1. Boyutlara Ait Betimsel İstatistik

Alt boyut	N	\bar{X}	Ss	Katılım Düzeyi
Uzlaşma	406	1.76	.65	Hiç Katılmıyorum
Özdeşleşme	406	3.25	.93	Orta Düzeyde Katılıyorum
İçselleştirme	406	3.81	.79	Çok Katılıyorum

Tablo 4.2’ ye baktığımızda *uzlaşma* boyutunda öğretmenlerin örgütsel bağlılığının en çok % 59.6 ile “Hiç Katılmıyorum”; en az % 1 ile “Çok Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin *uzlaşma* boyutunda örgütsel bağlılığının “Hiç Katılmıyorum” düzeyinde olduğu söylenebilir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Uzlaşma Boyutuna Ait Frekans Değerleri

Aralık	N	%	Düzye
1.00-1.80	242	59.6	Hiç Katılmıyorum
1.81-2.60	113	27.8	Az Katılıyorum
2.61-3.40	39	09.6	Orta Düzeyde Katılıyorum
3.41-4.20	4	1.0	Çok Katılıyorum
4.21-5.00	4	1.0	Tamamen Katılıyorum
Toplam	406	100	

Tablo 4.3' e baktığımızda *özdeşleşme* boyutunda öğretmenlerin örgütsel bağlılığının en çok % 35.2 ile “Orta Düzeyde Katılıyorum”; en az % 7.1 ile “Hiç Katılmıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin *özdeşleşme* boyutunda örgütsel bağlılığının “Orta Düzeyde Katılıyorum” düzeyinde olduğu söylenebilir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına İlişkin Özdeşleşme Boyutuna Ait Frekans Değerleri

Aralık	N	%	Düzye
1.00-1.80	29	07.1	Hiç Katılmıyorum
1.81-2.60	63	15.5	Az Katılıyorum
2.61-3.40	143	35.2	Orta Düzeyde Katılıyorum
3.41-4.20	102	25.1	Çok Katılıyorum
4.21-5.00	69	17.0	Tamamen Katılıyorum
Toplam	406	100	

Tablo 4.4' e baktığımızda *içselleştirme* boyutunda öğretmenlerin örgütsel bağlılığının en çok % 36 ile “Çok Katılıyorum”; en az % 1.2 ile “Hiç Katılmıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin *içselleştirme* boyutunda örgütsel bağlılığının “Çok Katılıyorum” düzeyinde olduğu söylenebilir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına İlişkin İçselleştirme Boyutuna Ait Frekans Değerleri

Aralık	N	%	Düzye
1.00-1.80	5	1.2	Hiç Katılmıyorum
1.81-2.60	19	4.7	Az Katılıyorum
2.61-3.40	100	24.6	Orta Düzeyde Katılıyorum
3.41-4.20	146	36.0	Çok Katılıyorum
4.21-5.00	136	33.5	Tamamen Katılıyorum
Toplam	406	100	

Araştırmaya katılanların *uzlaşma* boyutunda yer alan ve örgütsel bağlılığı tanımlayan ifadelere ait frekans, ortalama, standart sapma ve katılım düzeyi değerleri Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5. Katılımcıların Uzlaşma Boyutundaki Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Maddeler	N	\bar{X}	Ss	Katılım Düzeyi
M.5. Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.	404	1.40	.84	Hiç Katılmıyorum
M.2. Bu okulda çalışmaya karar vermekle büyük ölçüde hata ettiğimi düşünüyorum	403	1.46	.94	Hiç Katılmıyorum
M.8. Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çalışmalarından rahatsızlık duyuyorum.	402	1.54	1.03	Hiç Katılmıyorum
M.6. Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	404	1.61	1.12	Hiç Katılmıyorum
M.7. Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	403	1.84	1.18	Az Katılıyorum
M.1. Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum	406	1.98	1.17	Az Katılıyorum
M.3. Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	395	1.99	1.32	Az Katılıyorum
M.4. Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.	402	2.38	1.39	Az Katılıyorum
Toplam	406	1.76	.65	Hiç Katılmıyorum

Tablo 4.5’de katılımcıların, “*Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum*” (M.4. ; $\bar{X} = 2.38$) ifadesine en fazla katıldıkları, bunu sırayla “*Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor*” (M.3. ; $\bar{X} = 1.99$), “*Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum*” (M.1. ; $\bar{X} = 1.98$) ve “*Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum*” (M.7. ; $\bar{X} = 1.84$) ifadelerinin izlediği görülmektedir.

Öte yandan araştırmaya katılanların en düşük düzeyde katıldığı ifadeler ise sırasıyla “*Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum*” (M.5. ; $\bar{X} = 1.40$), “*Bu okulda çalışmaya karar vermekle büyük ölçüde hata ettiğimi düşünüyorum*” (M.2. ; $\bar{X} = 1.46$) ve “*Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çalışmalarından rahatsızlık duyuyorum*” (M.8. ; $\bar{X} = 1.54$) olduğu görülmekte.

Tablo 4.5.’de görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ölçeğinin *uzlaşma* alt grubundaki 1. , 3. ,4. ve 7. maddelere öğretmenler “Az Katılıyorum” cevabı verirken diğerlerinde “Hiç Katılmıyorum” cevabı vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin *uzlaşma* boyutu ile ilgili örgütsel bağlılığının düşük olduğu söylenebilir. *Uzlaşma* bağlılığında bireyin davranışlarının ardında, gerçekten inandığı için değil de ceza korkusu ya da ödül beklentisi içinde kendisini mecbur hissetmesi söz konusudur. *Uzlaşma* boyutunda öğretmenlerin bağlılığının düşük olması eylemlerinde ceza korkusu, ödül beklentisi ya da zorunluluk duygusu olmadığını gösterebilir.

Araştırmaya katılanların *özdeşleşme* boyutunda yer alan ve örgütsel bağlılığı tanımlayan ifadelere ait frekans, ortalama, standart sapma ve katılım düzeyi değerleri Tablo 4.6’da verilmiştir. Tablo 4.6’da katılımcıların, “*Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum*” (M.10. ; $\bar{X} = 3.83$) ve “*Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum*” (M.13. ; $\bar{X} = 3.41$) ifadesine en fazla katıldıkları, bunu “*Bu okul işimde beni en iyi performansı göstermeye özendiriyor*” (M.12. ; $\bar{X} = 3.36$) ve “*Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığını düşünüyorum*” (M.11. ; $\bar{X} = 3.34$) ifadelerinin izlediği görülmektedir. 10 ve 13. sorulara “Çok Katılıyorum” düzeyinde cevap verirken 11. ve 12. Sorulara “Orta Düzeyde” katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4.6. Katılımcıların Özdeşleşme Boyutundaki Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Maddeler	N	\bar{X}	Ss	Katılım Düzeyi
M.10. Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	398	3.83	1.12	Çok Katılıyorum
M.13. Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	400	3.41	1.16	Çok Katılıyorum
M.12. Bu okul işimde beni en iyi performansı göstermeye özendiriyor.	398	3.36	1.21	Orta Düzeyde Katılıyorum
M.11. Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığını düşünüyorum.	404	3.34	1.29	Orta Düzeyde Katılıyorum
M.16. Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.	401	3.24	1.18	Orta Düzeyde Katılıyorum
M.9. Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	405	3.17	1.25	Orta Düzeyde Katılıyorum
M.15. Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı tercih ediyorum.	395	3.15	1.51	Orta Düzeyde Katılıyorum
M.14. Çalışma arkadaşlarımla okul dışında sık sık birlikte oluyorum.	405	2.87	1.21	Orta Düzeyde Katılıyorum
Toplam	406	3.25	.93	Orta Düzeyde Katılıyorum

Öte yandan da araştırmaya katılanların en düşük olarak “Orta Düzeyde” katıldığı ifadeler ise sırasıyla “*Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı tercih ediyorum*” (M.15. ; $\bar{X} = 3.15$) ve “*Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum*” (M.9. ; $\bar{X} = 3.17$) olduğu görülmekte. Buradan öğretmenlerin çalıştıkları örgütün çalışmak için çok da mükemmel bir yer olmadığını düşündüklerini ve belki de başka bir yerde çalışma olanakları olsa gitmek isteyeceklerini söyleyebiliriz.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin özdeşleşme boyutu ile ilgili örgütsel bağlılığının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Öyle ki araştırmaya katılan öğretmenlerin, araştırmanın örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutuyla ilgili ifadelere verdikleri cevaplar genellikle “Orta Düzeyde Katılıyorum” düzeyinde olduğu ve yalnızca iki maddede “Çok Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.7. Katılımcıların İçselleştirme Boyutundaki Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Maddeler	N	\bar{X}	Ss	Katılım düzeyi
M.18. Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	403	4.09	.96	Çok Katılıyorum
M.24. Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.	404	4.06	1.01	Çok Katılıyorum
M.27. Okulumun yararı için her türlü fedakarlığı yaparım.	403	4.06	.95	Çok Katılıyorum
M.25. Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş sayarım.	406	3.99	1.06	Çok Katılıyorum
M.17. Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	402	3.98	.93	Çok Katılıyorum
M.19. Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	405	3.94	1.00	Çok Katılıyorum
M.20. Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.	402	3.79	1.15	Çok Katılıyorum
M.26. Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	405	3.78	1.13	Çok Katılıyorum
M.23. Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	402	3.60	1.09	Çok Katılıyorum
M.21. Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor.	401	3.52	1.11	Çok Katılıyorum
M.22. Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	398	3.47	1.11	Çok Katılıyorum
Toplam	406	3.81	.79	Çok Katılıyorum

Araştırmaya katılanların *içselleştirme* boyutunda yer alan ve örgütsel bağlılığı tanımlayan ifadelerle ait frekans, ortalama, standart sapma ve katılım düzeyi değerleri Tablo 4.7’de verilmiştir. Tablo 4.7’de katılımcıların “*Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum*” (**M.18.** ; \bar{X} = 4.09) ifadesine en fazla katıldıkları, bunu “*Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.*” (**M.24.** ; \bar{X} = 4.06) ve “*Okulumun yararı için her türlü fedakarlığı yaparım.*”(**M.27.** ; \bar{X} = 4.06) ifadelerinin izlediği görülmektedir.

Öte yandan da araştırmaya katılanların en düşük düzeyde katıldığı ifadeler ise sırasıyla “*Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir*” (**M.22.** ; \bar{X} = 3.47) ve “*Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor*” (**M.21.** ; \bar{X} = 3.52) ve “*Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum*” (**M.23.** ; \bar{X} = 3.60) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılığın *içselleştirme* boyutuna ilişkin ifadelerine verdikleri yanıtların aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında cevapların oldukça tatmin edici ve “Çok Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Buradan *içselleştirme* boyutuna ilişkin öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının yüksek olduğunu söylenebilir. Okul ortamında *içselleştirme*, öğretmenlerin okulun değerlerini kendi değerleri olarak görmesidir. Bu bütün örgütlerde en fazla arzulanan bağlanma türüdür. Öğretmenler okulun değerlerini kendi değerleri olarak görmektedir. Öğretmenlerin çoğu okullarına, örgütlerin üyelerinden en fazla arzuladığı bağlılık olan *içselleştirme* ile bağlanmıştı diyebiliriz. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel değerleriyle örgütsel değerlerinin benzer olduğu görüşüne çok katıldıkları görülmektedir. Fakat gerek bu maddeye gerekse genel olarak *içselleştirme* boyutuna verilen cevapların, en yüksek düzey olan “Tamamen Katılıyorum” düzeyinde olmadığı da dikkati çekmektedir.

Yukarıdaki bulgulara göre öğretmenlerin okullarına en fazla *içselleştirme* boyutu ile bağlandıkları, en az bağlanma boyutunun ise *uzlaşma* boyutu olduğunu söyleyebiliriz. Sezer (2005) de araştırmasında öğretmenlerin okula en fazla *içselleştirme* boyutu ile bağlandıklarını, buna karşılık öğretmenlerin örgütsel bağlılık maddelerinden en az, *uzlaşma* maddelerine katıldıkları belirtmektedir. Öğretmenler farklı şartlara rağmen okulun değerlerini kendi değerleri olarak görerek, okula uzlaşmanın ötesinde bağlanmışlardır. Yani öğretmenler, okula zorunluluklarından değil, okulu benimsedikleri için sahip çıkmaktadırlar. Bu ise eğitim öğretim etkinliklerinin başarısı açısından istenilen bir durumdur ve okullarımızın etkililiğinde önemli bir etkidir.

4.2. İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın ikinci alt problemi “Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin *uzlaşma*, *özdeşleşme*, *içselleştirme* boyutlarında örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları *Cinsiyet*, *Çalışılan Okul Türü*, *Görev Türü*, *Eğitim Durumu*, *Görevlendirme Türü*, *Meslekteki Kıdem*, *Okuldaki Toplam Çalışma Süresi*, *Kariyer Basamağı*, *Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni* değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir.

4.2.1. “Cinsiyet” Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum

Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin *uzlaşma*, *özdeşleşme*, *içselleştirme* boyutlarında örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları “Cinsiyet” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.8.’ de yer almaktadır.

Tablo 4.8. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Uzlaşma	Bay	190	1.75	.63	-0.26	0.79
	Bayan	215	1.76	.67		
Özdeşleşme	Bay	190	3.34	.90	1.90	0.06
	Bayan	215	3.17	.94		
İçselleştirme	Bay	190	3.88	.75	1.68	0.09
	Bayan	215	3.75	.81		

*p<0.05

Tablo 4.8 incelendiğinde ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin *uzlaşma*, *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarında “Cinsiyet” değişkenine göre anlamlı bir fark elde edilememiştir. Bir başka ifadeyle bay ve bayan öğretmenlerin farklı örgütsel bağlılık boyutlarında benzer düşüncelere sahip oldukları söylenebilir. Balay’ ın (2000) çalışmasında da sadece *uzlaşma* boyutunda örgütsel bağlılığa ilişkin algıların cinsiyet değişkenine göre değişmediği sonucuna varılmıştır.

4.2.2. “Çalışılan Okul Türü” Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum

Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin *uzlaşma*, *özdeşleşme*, *içselleştirme* boyutlarında örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları “Çalışılan Okul Türü” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.9.’ da yer almaktadır. Tablo 4.9 incelendiğinde *uzlaşma* boyutunda, okul türünün örgütsel bağlılık düzeyine etkisi bakımından, “resmi” ve “özel” okul arasında 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 4.9. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

Alt Boyut	Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	t	p
Uzlaşma	Resmi	319	1.77	.65	0.90	0.35
	Özel	87	1.70	.65		
Özdeşleşme	Resmi	319	3.12	.90	-5.60	0.00*
	Özel	87	3.72	.86		
İçselleştirme	Resmi	319	3.70	.77	-5.40	0.00*
	Özel	87	4.20	.73		

* $p < 0.05$

Öte yandan *özdeşleşme* boyutunda okul türünün örgütsel bağlılık düzeyine etkisi bakımından, “resmi” ve “özel” okul arasında 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark vardır ($t = -5.6$; $p < 0.05$). Bu farkın kimin lehine olduğunu anlamak amacı ile okulların ortalama değerlere bakıldığında, “özel” okulların *özdeşleşme* ortalamalarının ($\bar{X} = 3.72$) “resmi” okulların ortalamalarından ($\bar{X} = 3.12$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

İçselleştirme boyutlarında “Okul Türü” nün örgütsel bağlılık düzeyine etkisi bakımından, 0.05 manidarlık düzeyinde “resmi” ve “özel” okul arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($t = -5.40$; $p < 0.05$). Bu farkın kimin lehine olduğunu anlamak amacı ile okulların ortalama değerlere bakıldığında, “özel” okulların *içselleştirme* ortalamalarının ($\bar{X} = 4.20$) “resmi” okulların ortalamalarından ($\bar{X} = 3.70$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalıştıkları okulun “resmi” ya da “özel” olması, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını, *uzlaşma* boyutunda etkilemiyorken *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarında etkilediği ve “özel” okulların “resmi” okullara göre bu boyutlarda daha fazla örgütsel bağlılık sağladığı söylenebilir. Bu durum “özel” okullardaki öğretmenlerin beklentilerinin, “resmi” ilköğretim okullarındakilere göre daha fazla karşılandığına bağlanabilir. “Özel” okullarda sınıf mevcutlarının daha az olması, daha iyi fiziksel çalışma ortamı sağlaması, öğrencilerin geldiği aile profili ve çevre özellikleri, daha küçük örgütsel yapı sayesinde daha yakın, birebir ilişkiler sağlaması da özel okullarda *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarında bağlılığın daha fazla olmasında

nedenler arasında söylenebilir. Ayrıca “resmi” ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin beklentileri yeterince karşılanmasa da okullarında çalışmaya devam etmekte zorunlu oldukları duygusu *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarında “özel” okullardaki öğretmenlere göre daha düşük düzeyde bağlılık göstermelerine yol açıyor olabilir. Zorunluluk duygusunun nedeni ise “resmi” ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin okullarını tam anlamıyla kendilerinin seçemiyor kıdemleriyle paralel olan hizmet puanlarına göre atanma yoluyla bu okullarda çalışmaya başlıyor olmaları olabilir. Nitekim “özel” okullarda çalışan öğretmenler okullarını kendileri seçmektedirler. Salancik (1977), seçim ya da irade gibi şartların altında bağlılığın artacağını bildirmiştir. Örgütsel bağlılığın oluşması ile ilgili, işgörenin çalışacağı örgütü seçmesinin, onun örgüte bağlılığında etkili olduğu ileri sürülmektedir (Preffer, 1997:116; Aktaran: Özkan, 2005: 136).

Örgütlerin varolabilmesinin şartlarından biri amaçlarına ulaşmak yani etkili olmaktır. “Özel” okulların varlıklarını devam ettirebilmeleri ancak başarılı olmalarıyla mümkün iken “resmi” okullar etkili olup olmamalarına bakılmaksızın varlıklarını korumaktadırlar. Başarılı olmanın öneminin farkında olan okul yönetimi öğretmenlerine başarı-başarısızlık durumları ile ilgili kendilerine sorumluluk yükleyerek ve başarı durumları ile ilgili dönütler vererek bir anlamda onları özerk kılmaktadır. Celep (2000: 109) birçok araştırmada, bağlılıkla özerklik arasında güçlü bir ilişkinin saptandığını belirtmektedir. Özerklik-bağlılık arasındaki ilişki, özerklik veya kendi geleceğini belirlemenin (self-determination) içsel güdülenmenin merkezi olduğu görüşüne dayanmaktadır (Deci ve Ryan, 1985; Aktaran: Celep, 2000: 109). “Özel” okullarda çalışan öğretmenler için sorumluluk ve özerklik içsel bir güdüleme etkisi oluşturarak bağlılıklarını artıracakı düşünülebilir. Ayrıca dönüt de, yüksek içsel güdülenmenin ve örgüte bağlılığın merkezidir (Celep, 2000: 109). “Resmi” ilköğretim okullarında öğretmenin kendi başarısı hakkındaki net ve objektif kriterlerde eksikliğin “resmi” ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin başarı-başarısızlık durumunda sorumluluk üstlenmemesine neden olduğu düşünülebilir. Bu nedenle “resmi” ilköğretim okullarında öğretmenler başarı ya da başarısızlık durumunda sisteme, velilere, okulun imkanlarına vb. gibi başka dış etkenlere bağlama yönünde eğilim göstermektedir. Tüm bu durumların başarılı olma yönünde, “özel” okullarda “resmi” okullara nazaran daha fazla rekabet faktörü ortaya çıkaracakı da tahmin edilebilir. Bu rekabet öğrenci başarısının artmasında etkili olacaktır. “Özel” okullarda veli ilgi ve işbirliği düzeyinin “resmi”

okullara göre daha yüksek olduğu genel kanısından da yola çıkılırsa bu durumun da öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir. Öğrenci başarısı ise öğretmenin, emeğinin karşılığını aldığını hissetmesini sağlayarak öğretmenin kendi başarısı hakkında kendisine olumlu duygular sağlayan bir dönüt niteliğini alacaktır. Bu durumun öğretmenin bağlılığına olumlu katkı sağlayacağı ileri sürülebilir. Kaya ve Selçuk (2007) da örgütsel bağlılığı yükseltmek için, çalışanların daha yüksek başarıya ulaşabilecekleri ortamlar hazırlamanın ve farklılık ve üstünlük duygularını gerçekleştirebilecekleri imkanlar sunulmasının gerekliliğini belirtmektedirler.

Yukarıda söz konusu olan hususlar “resmi” okullarda araçsal birliktelik ve yüzeysel bağlılık anlamına gelen *uzlaşma* bağlılığın “özel” okullara göre daha yüksek çıkmasını açıklayabilir. Reyes ve Pounder, (1993) “özel” okulların, “resmi” okullara göre anlamlı olarak daha çok normatif değer yönelimine sahip olduğu ve “resmi” okullara göre “özel” okullarda görevli öğretmenlerin bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Aktaran: Çakır, 2007: 94). Başaran (1982: 241) “özel” kesimin “resmi” kesime göre yetiştirdiği işgöreni örgüte bağlamakta daha etkili önlem aldığını belirtmektedir.

4.2.3. “Görev Türü” Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum

Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin *uzlaşma*, *özdeşleşme*, *içselleştirme* boyutlarında örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının “Görev Türü” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.10.’ da yer almaktadır.

Tablo 4.10 incelendiğinde “sınıf” yada “branş” öğretmeni olmanın öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarında etki etmezken *uzlaşma* boyutunda “sınıf” ve “branş” öğretmenleri arasında 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark vardır ($t = -3.80$; $p < 0.05$). Bu farkın kimin lehine olduğunu anlamak amacı ile “sınıf” ve “branş” öğretmenlerinin ortalama değerlerine bakıldığında, “branş” öğretmenlerinin *uzlaşma* ortalamalarının ($\bar{X} = 1.85$) “sınıf” öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{X} = 1.66$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.10. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Görev Türü Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

Alt Boyut	Görev Türü	N	\bar{X}	Ss	t	p
Uzlaşma	Sınıf	196	1.66	.56	-3.08	0.00*
	Branş	210	1.85	.71		
Özdeşleşme	Sınıf	196	3.29	.85	0.87	0.38
	Branş	210	3.21	.99		
İçselleştirme	Sınıf	196	3.86	.79	1.27	0.20
	Branş	210	3.76	.77		

*p<0.05

“Branş” öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin *uzlaşma* boyutunda “sınıf” öğretmenlerine göre fazla olması “sınıf” öğretmenlerinin tam gün okulda olmaları “branş” öğretmenlerinin ise yalnızca dersleri olduğu saatlerde okulda olmaları, bir başka ifadeyle “branş” öğretmenlerinin “sınıf” öğretmenleri kadar okullarında zaman geçirmiyor olmaları olabilir. Ayrıca okulda geçirilen zaman “sınıf” öğretmenlerinin diğer öğretmenlerle işbirliği içinde olmalarını kolaylaştırırken, zamanlama bakımından “branş” öğretmenlerinde işbirliği yapmanın zorluğu da *uzlaşma* bağlılığının öne çıkmasında etkili olabilir. İşbirliğine ve takım çalışmasına önem veren örgütlerdeki işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu söylenebilir (Balay, 2000:117; Sezer, 2005: 69).

“Sınıf” ve “branş” öğretmenleri arasında zorunlu ve araçsal birliktelik anlamına gelen *uzlaşma* bağlılıktaki “branş” öğretmenleri lehine çıkan fark, alternatif iş olanaklarının etkisi ile açıklanabilir. “Branş” öğretmenleri okul sınırları dışında da çeşitli biçimlerde öğretmenlik yapıp maddi kazanç sağlayabilirken, “sınıf” öğretmenlerinde bu fırsatların branş öğretmenlerine nazaran daha az olacağı tahmin edilir.

İlköğretimin 5 yıldan 8 yıllık eğitime geçişiyle “branş” öğretmenlerinin artık “sınıf” öğretmenleri ile aynı okul içerisinde çalışmaya başlaması, “branş” öğretmenlerinin, “sınıf” öğretmenlerine ve ilköğretim binalarına adapte olmalarını, uyum sağlamalarını gerekli kılmıştır. Üstelik bu geçişle daha önceleri 5 yıllık olan

okullarda, 2. kademe için, eğitim-öğretim etkinliklerine uygun ortam hazırlama, gerekli yeniliklerin yapılması gibi ön hazırlıkların yapılmamış olması “branş” öğretmenlerine yeni bir yük getirmiştir. Ayrıca ergenlik dönemine girmiş hayattaki eğilimlerini, hedeflerini belirlemeye başlayan ilköğretim ikinci kademe öğrencilerine 8 yıllık eğitim zorunluluğu, öğrencinin genel olarak isteksiz ve başarısız olduğu derslerde hem öğrencinin hem de “branş” öğretmenin işini zorlaştırmıştır. Tüm bu nedenlerin “sınıf” öğretmenleriyle “branş” öğretmenleri arasında *uzlaşma* boyutundaki bağlılıkta farka neden olduğu söylenebilir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin *özdeşleşme* ve *içselleştirme* alt boyutlarında “sınıf” yada “branş” öğretmenleri arasında anlamlı bir fark saptanmamış, örgütsel bağlılık düzeylerinin aynı seviyede olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle “sınıf” ya da “branş” öğretmeni olmanın *özdeşleşme* ve *içselleştirme* alt boyutlarında örgütsel bağlılık açısından önemli bir bulgu olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu sonuç öğretmenlerin okullarda yaşadıkları sorunların aynı olduğunu gösterebilir. Çakır (2007), ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarda branş değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı ve farklı branştaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri aynı seviyede olduğu sonucuna ulaşmıştır.

4.2.4. “Eğitim Durumu” Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum

Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin *uzlaşma*, *özdeşleşme*, *içselleştirme* boyutlarında örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının “Eğitim Durumu” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları elde edilen veriler Tablo 4.11.’de yer almaktadır.

Tablo 4.11 incelendiğinde “eğitim fakültesi” mezunu olup olmamanın öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark yaratmadığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle eğitim durumu örgütsel bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak önemli bir etkiye sahip değildir. Bu durum eğitim fakültelerinin yetiştirdikleri öğretmenlerin çalıştıkları okul ile bağlılıklarında hiçbir fark yaratmadığını göstermektedir. Özkan (2005) ise “eğitim fakültesi” mezunu öğretmenlerde *uzlaşma* boyutunda örgütsel bağlılıklarını daha yüksek bulmuştur.

Balay (2000: 70) seçkin bir okuldan mezun olanların mesleklerine daha fazla yatırım yaptıklarından dolayı mesleklerine daha fazla bağlılık gösterdiklerini belirtmektedir. Öğretmenlerde “eğitim fakültesi” mezunu olmanın “diğer”lerinden mezun olmaya göre daha fazla yatırım gerektirmediği düşüncesinin olduğu söylenebilir. Bunun nedeni “diğer” fakültelerden mezun olanların da eğitim fakülteleri gibi dört yıllık bir fakülteden mezun olmaları ve özellikle son yıllarda öğretmenlik yapabilmek için ek olarak formasyon eğitimi alınması olabilir.

Tablo 4.11. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Eğitim durumu Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Ss	t	p
Uzlaşma	Eğitim fak.	253	1.76	.67	0.28	0.78
	Diğer	153	1.75	.63		
Özdeşleşme	Eğitim fak.	253	3.20	.94	-1.42	0.16
	Diğer	153	3.33	.89		
İçselleştirme	Eğitim fak.	253	3.77	.79	-1.26	0.21
	Diğer	153	3.88	.77		

4.2.5. “Kariyer Basamağı” Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum

Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin *uzlaşma*, *özdeşleşme*, *içselleştirme* boyutlarında örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının “*Kariyer Basamağı*” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.12.’ de yer almaktadır. Tablo 4.12 incelendiğinde “kariyer basamağı”nın öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark yaratmadığı görülmektedir.

Tablo 4.12. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Kariyer Basamağı Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

Alt Boyut	Kariyer Basamağı	N	\bar{X}	Ss	t	p
Uzlaşma	Öğretmen	316	1.75	.65	-0.11	0.10
	Uzman öğretmen	89	1.76	.64		
Özdeşleşme	Öğretmen	316	3.26	.92	0.15	0.88
	Uzman öğretmen	89	3.24	.92		
İçselleştirme	Öğretmen	316	3.80	.83	-0.82	0.41
	Uzman öğretmen	89	3.87	.59		

“Uzman belirli bir programda bilgili ve becerili olan kimsedir” (Thompson, 1968: 83-72; Aktaran: Bursalıoğlu, 2002: 167). Artan (1986) yükselme arzusunun her insanın doğasında var olduğunu; ancak yükselememenin, işgören için yeteneklerini arzu ettiği ölçüde kullanamama, istediği sorumluluk duygusuna ulaşamama ve kendini geliştirme idealinden uzak kalma duygusuna götürdüğünü; bu durumun işten doyumсуzluğa ve strese yol açtığını bildirmiştir. İş tatmini, işin özelliklerinden kaynaklanır, örgütsel bağlılık ise örgütün tümünü kapsar. Bireylerin tatmine ihtiyaçları vardır ve sonuç olarak bu doyurucu durum örgütle birleşmiştir. Örgütsel bağlılığın da bu birleşmeden kaynaklandığı savunulur (Karaca, 2001: 99). Yukarıdaki tabloya bakıldığında “*Kariyer Basamağı*” değişkenine göre ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında hiçbir farklılığın meydana gelmemiş olması, kariyer basamaklarında, “uzman öğretmen” olarak yükselmiş olmanın öğretmenin yükselme arzusunda tatmin sağlamadığını düşündürtebilir.

4.2.6. “Görevlendirme Türü” Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum

Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin *uzlaşma*, *özdeşleşme*, *içselleştirme* boyutlarında örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının “*Görevlendirme Türü*” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için tek yönlü varyans analizini (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.13. ve Tablo 4.14.’ de yer almaktadır.

Tablo 4.13’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, “*Görevlendirme Türü*” değişkenine göre anlamlı bir farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, her bir boyutta, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu farkın kaynağını belirlemek amacıyla Scheffe'nin önerdiği Post-Hoc işlemi sonuçları Tablo 4.14.'deki gibidir.

Tablo 4.13. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Görevlendirme Türü Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Görevlendirme Türü	N	\bar{X}	Ss	kaynak	KT	SD	KO	F	P
Uzlaşma	Kadrolu	322	1.74	0.64	Gruplar Arası	4.91	2	2.45	5.91	.00*
	Sözleşmeli	61	1.67	0.60	Grup İçi	167.27	403	.41		
	Ücretli	23	2.20	0.83	Toplam	172.17	405			
Özdeşleşme	Kadrolu	322	3.20	0.93	Gruplar Arası	19.37	2	9.69	11.90	.00*
	Sözleşmeli	61	3.71	0.83	Grup İçi	328.06	403	.81		
	Ücretli	23	2.75	0.63	Toplam	347.44	405			
İçselleştirme	Kadrolu	322	3.78	0.78	Gruplar Arası	10.13	2	5.06	8.52	.00*
	Sözleşmeli	61	4.13	0.76	Grup İçi	239.50	403	.59		
	Ücretli	23	3.42	0.68	Toplam	249.63	405			

*p<0.05

Tablo 4.14'de görüldüğü gibi, Örgütsel Bağlılığın “Görevlendirme Türü” değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan ANOVA sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda $p < 0.05$ düzeyinde söz konusu farklılığın,

Uzlaşma boyutunda; “kadrolu-sözleşmeli” arasında “kadrolu” lehine; “sözleşmeli-ücretli” arasında “ücretli” lehine; “ücretli-kadrolu” arasında “ücretli” lehine;

Özdeşleşme boyutunda “kadrolu-sözleşmeli” arasında “sözleşmeli” lehine ; “sözleşmeli-ücretli” arasında “sözleşmeli” lehine;

İçselleştirme boyutunda “kadrolu-sözleşmeli” arasında “sözleşmeli” lehine, “sözleşmeli-ücretli” arasında “sözleşmeli” lehine olduğu görülmektedir.

Uzlaşma boyutunda örgütsel bağlılıkta “kadrolu-sözleşmeli” arasında “kadrolu” lehine çıkan fark, kadrolu öğretmenlerin sahip oldukları iş güvencesinin kendilerine sağladığı rahatlık ve güven duygusuyla açıklanabilir.

Tablo 4.14. Görevlendirme Türü Değişkenine Göre Gruplar Arasında Farklılaşmayı Gösteren Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

Alt Boyutu	Görevlendirme (i)	Görevlendirme (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	Sh	p
Uzlaşma	Kadrolu	Sözleşmeli	.07	.09	.75
		Ücretli	-.45*	.14	.01*
	Sözleşmeli	Kadrolu	-.07	.09	.75
		Ücretli	-.52*	.16	.01*
	Ücretli	Kadrolu	.45*	.14	.01*
		Sözleşmeli	.52*	.16	.01*
Özdeşleşme	Kadrolu	Sözleşmeli	-.51*	.13	.00*
		Ücretli	.45	.19	.07
	Sözleşmeli	Kadrolu	.51*	.13	.00*
		Ücretli	.96*	.22	.00*
	Ücretli	Kadrolu	-.45	.19	.07
		Sözleşmeli	-.96*	.22	.00*
İçselleştirme	Kadrolu	Sözleşmeli	-.35*	.11	.01*
		Ücretli	.37	.17	.09
	Sözleşmeli	Kadrolu	.35*	.11	.01*
		Ücretli	.72*	.19	.00*
	Ücretli	Kadrolu	-.37	.17	.09
		Sözleşmeli	-.72*	.19	.00*

*p<0.05

Yüzeysel bir bağlılık olan *uzlaşma* boyutunda, “ücretli” öğretmenlerin daha yüksek bağlılık göstermeleri, özlük haklarındaki yoksunluklara, maddi olarak emeğin karşılığının alınmıyor olmasına ve dolayısıyla kendilerini okulun değerli bir öğretmeni değil, değersiz geçici bir görevlisi gibi hissetmelerine bağlanabilir. Ayrıca gelecek yıl çalıştıkları okula devam edip etmeyeceklerindeki belirsizliğe ve bu nedenle her yıl adaptasyon sorunu yaşamalarına bağlanabilir.

Arslan, Sabah, ve Göksu (2006) yöneticilerin, “ücretli” öğretmenlerin kurumsal verimliliklerinin istenen düzeyde olmadığı yönünde hemfikir oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca ücretli öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin kadrolu öğretmenlerden düşük olduğu; “ücretli” öğretmenlerin “kadrolu” öğretmenlere göre duygusal bağlılıklarının daha düşük olduğunu fakat “ücretli” öğretmenlerin “kadrolu” öğretmenlere göre zorunlu bağlılıklarının yüksek olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

“Sözleşmeli” öğretmenlerin *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarında bağlılıklarının “kadrolu” ve “ücretli” öğretmenlere göre yüksek bulunmasında “sözleşmeli” öğretmenlerin genellikle henüz mesleklerinin ilk yıllarında olmaları, meslekleri ile ilgili idealist duygularını henüz kaybetmemiş olmaları ile ya da kadroya geçmek arzusunun yarattığı güdü ile açıklanabilir. Balay’ın (2000) aktardığına göre daha az iş seçenekleri olan bireyler, iş güvenliği, ücret ve diğer yararları elde etmek için örgütlerine daha çok bağlılık duyma eğilimine girmektedir (Newton ve Shore 1992). “Sözleşmeli” ve “kadrolu” öğretmenlerin *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarındaki bağlılıklarının yüksek olması kaybetmeyi göze alamayacakları iş güvenliği, özlük hakları gibi yararlar ile açıklanabilir.

Özlük hakları ve iş güvencesi bakımından tercih edilen “kadrolu” ya da “sözleşmeli” pozisyonlarda atanamayan öğretmen adaylarının “ücretli” öğretmenliğe olan talepleri, Milli Eğitim Bakanlığın’ da yetişmiş insangücü kaynağının, ihtiyacın üzerinde olduğunun göstergesi olarak görülebilir. Başaran (1982), yetişmiş insangücü kaynağı ve örgüte girmek için başvuruları çok olan bir örgütün işgöreni örgüte bağlamak için büyük bir çabaya gerek görmeyeceğini belirtmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı’ nın öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmaya yönelik çabasında yetersizliğin özellikle “ücretli” öğretmenler için devam etme ihtimalini güçlendireceği söylenebilir.

4.2.7. “Okuldaki Toplam Çalışma Süresi” Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum

Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin *uzlaşma*, *özdeşleşme*, *içselleştirme* boyutlarında örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının okuldaki toplam “*Çalışma Süresi*” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için tek yönlü varyans analizini (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.15. ve Tablo 4.16.’ da yer almaktadır.

Tablo 4.15’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarında, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu farkın kaynağını belirlemek amacıyla Scheffe’nin önerdiği Post-Hoc işlemi sonuçları Tablo 4.16’ daki gibidir.

Tablo 4.15. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Okuldaki Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Boyut	Süre	N	\bar{X}	Ss	kaynak	KT	SD	KT	F	P
Uzlaşma	0-2 yıl	148	1.84	0.67	Gruplar Arası	2.01	2	1.01		
	3-5 yıl	142	1.68	0.65	Grup İçi	160.35	386	.42	2.41	.09
	5 yıldan fazla	99	1.72	0.60	Toplam	162.36	388			
Özdeşleşme	0-2 yıl	148	3.11	0.89	Gruplar Arası	12.16	2	6.08		
	3-5 yıl	142	3.24	0.91	Grup İçi	316.98	386	.82	7.40	.00*
	5 yıldan fazla	99	3.56	0.93	Toplam	329.14	388			
İçselleştirme	0-2 yıl	148	3.66	0.81	Gruplar Arası	8.98	2	4.49		
	3-5 yıl	142	3.82	0.80	Grup İçi	230.35	386	.60	7.52	.00*
	5 yıldan fazla	99	4.05	0.67	Toplam	239.33	388			

*p<0.05

Tablo 4.16’da görüldüğü gibi, Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanlarının okuldaki “Çalışma Süresi” değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan ANOVA sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda p < 0.05 düzeyinde *uzlaşma* boyutu için fark bulunmazken *özdeşleşme*, *içselleştirme* boyutlarında fark saptanmıştır. Söz konusu farklılığın,

Özdeşleşme boyutunda “0-2 yıl ile 5 yıldan fazla” arasında “5 yıldan fazla” lehine; “3-5 yıl ile 5 yıldan fazla” arasında “5 yıldan fazla” lehine;

İçselleştirme boyutunda ise “0-2 yıl ile 5 yıldan fazla” arasında “5 yıldan fazla” lehine olduğu görülmektedir.

Göreve yeni başlayan bir öğretmenin kurumundan beklentilerinin yüksek olmasının *özdeşleşme ve içselleştirme* boyutlarında bağlılığını olumsuz etkileyeceği düşünülebilir, buna karşın zaman içerisinde kuruma uyum sağlama ve koşulları kabullenmenin beklentilerde yaratacağı azalma ile bağlılığın da artacağı düşünülebilir. Ayrıca Balay’ın (2000) da aktardığına göre Glisson ve Durick (1998) hizmet süresinin örgüte yapılan bir yatırım olduğunu; hizmet süresindeki artışa paralel olarak örgütten ayrılmamanın güçleşeceği ve bu yüzden bağlılığın güçleneceğini belirtmişlerdir. Bir başka ifadeyle, “5 yıldan fazla” bir süredir aynı okulda çalışıyor olmakla, okula yapılan hizmet ve okulun gelişimine katkı, harcanan emek öğretmeni okula bağlamaktadır.

Tablo 4.16. Okuldaki Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Göre Gruplar Arasında Farklılaşmayı Gösteren Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

Alt Boyutu	Süre (i)	Süre (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	Sh	p	
Uzlaşma	0-2 yıl	3-5 yıl	.16	.08	.11	
		5 yıldan fazla	.12	.08	.34	
	3-5 yıl	0-2 yıl	-.16	.08	.11	
		5 yıldan fazla	-.04	.08	.91	
	5 yıldan fazla	0-2 yıl	-.12	.08	.34	
		3-5 yıl	.04	.08	.91	
	Özdeşleşme	0-2 yıl	3-5 yıl	-.13	.11	.48
			5 yıldan fazla	-.45*	.12	.00*
3-5 yıl		0-2 yıl	.13	.11	.48	
		5 yıldan fazla	-.32*	.12	.03*	
5 yıldan fazla		0-2 yıl	.45*	.12	.00*	
		3-5 yıl	.32*	.12	.03*	
İçselleştirme		0-2 yıl	3-5 yıl	-.16	.09	.20
			5 yıldan fazla	-.39*	.10	.00*
	3-5 yıl	0-2 yıl	.16	.09	.20	
		5 yıldan fazla	-.23	.10	.09	
	5 yıldan fazla	0-2 yıl	.39*	.10	.00*	
		3-5 yıl	.23	.10	.09	

*p<0.05

Bu sonuçlara karşın Tablo 3.1'e bakıldığında Denizli'de çalışan ilköğretim öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun (% 36.5) okullarında 0-2 yıldır çalıştığı, en az (% 24.4) 5 yıldan fazla bir süredir çalıştığı görülmektedir. Bu durumun öğretmenlerin okullarında uzun yıllar çalışmak istemeyip beklentilerini daha iyi karşılayabileceği düşüncesi ya da buldukları okullarda bazı problemler yaşamaları nedeniyle yeni okullara gitme eğiliminde olduklarını gösterebilir.

4.2.8. “Kıdem” Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum

Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin *uzlaşma*, *özdeşleşme*, *içselleştirme* boyutlarında örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının “Kıdem” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için tek yönlü varyans analizini (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.17’ de yer almaktadır.

Tablo 4.17. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Kıdem Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Kıdem	N	\bar{X}	Ss	kaynak	KT	SD	KO	F	P
Uzlaşma	0-5 yıl	85	1.86	.68	Gruplar Arası	1.50	2	.75	1.79	.17
	6-10 yıl	57	1.79	.70	Grup İçi	167.36	398	.42		
	10 yıldan fazla	259	1.71	.62	Toplam	168.86	400			
Özdeşleşme	0-5 yıl	85	3.26	.89	Gruplar Arası	1.02	2	.51	.60	.55
	6-10 yıl	57	3.14	.93	Grup İçi	339.20	398	.85		
	10 yıldan fazla	259	3.28	.93	Toplam	340.24	400			
İçselleştirme	0-5 yıl	85	3.73	.80	Gruplar Arası	1.29	2	.65	1.04	.36
	6-10 yıl	57	3.75	.87	Grup İçi	247.83	398	.62		
	10 yıldan fazla	259	3.85	.77	Toplam	249.12	400			
Toplam		401	3.81	.79						

Tablo 4.17’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, “Kıdem” değişkenine göre $p <$

0.05 düzeyinde, anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, hiç bir boyutta, istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Bu sonuca göre farklı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri aynı seviyededir.

Kömürcüoğlu (2003) da kıdemin örgütsel bağlılıkta anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır. Öte yandan Zeyrek (2008), 8-12 yıl, 13-17 yıl, 18-22 yıl kıdemi olanlar arasında örgütsel bağlılıkları arasında fark bulunmazken, kıdemi 23 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin duygusal bağlanma puanlarının 8-12 ve 13-17 yıl kıdem gruplarından daha yüksek bulmuştur. 23 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan lehine fark için, zaman içerisinde başka iş alternatiflerinin olmamasını da göz önüne alan işgörenin, bulunduğu kültürden de etkilenecek zamanla kurumuyla uyumlu hale geleceği bağlılığının artacağı düşünülebilir.

4.2.9. “Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni” Değişkenine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum

Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin *uzlaşma*, *özdeşleşme*, *içselleştirme* boyutlarında örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının “Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.18.’ de yer almaktadır.

Tablo 4.18. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenine Göre t-testi Sonuçları

Alt Boyut	Meslek Seçimi	N	\bar{X}	Ss	t	p
Uzlaşma	Tesadüf	69	1.92	.69	2.31	0.02*
	İstediğim için	336	1.72	.64		
Özdeşleşme	Tesadüf	69	3.12	.91	-1.29	0.20
	İstediğim için	336	3.28	.93		
İçselleştirme	Tesadüf	69	3.68	.79	-1.48	0.14
	İstediğim için	336	3.84	.78		

*p<0.05

Tablo 4.18’ de incelendiğinde öğretmenlik mesleğini “tesadüf” ya da “istediğim için” seçmenin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine, *uzlaşma* boyutunda $p < 0.05$ düzeyde anlamlı bir fark yarattığı görülmektedir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında bu farkın “tesadüf” lehine olduğu görülmektedir. *Uzlaşma* araçsal bir nitelik taşır. Dışsal bir güdülenme gerektirir. Bu nedenle mesleğin “tesadüf” olarak seçimi, öğrenenin maddi kaygılarla ya da alternatif iş imkanlarının algılanan azlığı ile açıklanabilir. Zeyrek (2008) de mesleğini isteksiz olarak seçen öğretmenlerin devamlılık bağlılıklarının mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerden önemli ölçüde yüksek bulmuştur.

4.3. ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin kendi örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algıları

- *Veli ’nin okula olan ilgisi ve işbirliği düzeyi,*
- *Öğretmenlik yapıyor olmaktan memnun olup olmama,*
- *Maddi olarak emeğinizin karşılığını alınıp alınmadığı düşüncesi*
- *Okulun çalışma ortamı,*
- *Yeni müfredat programını uygulamaktan memnun olup olmama*
- *Okulun imkanlarının yeni müfredata uygun olup olmaması*
- *Yöneticinin yönetim tarzı ile ilgili algılarına göre farklılık göstermekte*

midir?” biçiminde ifade edilmiştir. Tablo 4.19’ da yukarıda belirtilen maddelere ilişkin betimsel istatistikler verilmektedir.

Tablo 4.19. Üçüncü Alt Probleme Ait Maddelerin Betimsel İstatistiği

Değişkenler	Kategori	N	%
Veli İlgisi ve İşbirliği Düzeyi	Yeterli	199	49.0
	Yetersiz	206	50.7
Öğretmenlikten Memnuniyet	Evet	380	93.6
	Hayır	20	4.9
Emeğin Maddi Karşılığı	Evet	140	34.5
	Hayır	260	64.0
Rahat Çalışma Ortamı	Evet	291	71.7
	Hayır	113	27.8
Yeni Programdan Memnuniyet	Evet	299	73.6
	Hayır	100	24.6

Okulun Yeni Programa Uygunluğu	Evet	216	53.2
	Hayır	186	45.8
Yönetici	Otorite	73	18.0
	Demokratik	244	60.1
	Serbest	82	20.2
Toplam		406	100.0

4.3.1. “Veli’nin Okula Olan İlgisi ve İşbirliği Düzeyi” Algısına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum

Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin kendi örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarının “veli ilgisi ve işbirliği düzeyi” ile ilgili algılarına göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.20’de verilmiştir. Tablo 4.20 incelendiğinde “veli ilgisi ve işbirliği düzeyi” nin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine her üç boyutta da 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 4.20. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Veli İlgisi ve İşbirliği Düzeyine Göre t-testi Sonuçları

Alt Boyut	Veli İlgisi ve İşbirliği Düzeyi	N	\bar{X}	Ss	t	p
Uzlaşma	Yeterli	199	1.63	.60	-3.97	0.00*
	Yetersiz	206	1.88	.67		
Özdeşleşme	Yeterli	199	3.60	.89	0.27	0.00*
	Yetersiz	206	2.91	.84		
İçselleştirme	Yeterli	199	3.99	.77	0.84	0.00*
	Yetersiz	206	3.64	.76		

*p<0.05

Ortalama değerlere bakıldığında *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarında bu fark “yeterli” görüldüğü durum lehinedir. “yetersiz” görülmesi durumu *uzlaşma* boyutunda anlamlı bir fark yaratmaktadır. Buna karşın Tablo 4.19’de örneklem grubumuzun veli ilgi ve işbirliği düzeyinin yeterli olup olmadığı sorusuna % 50.7 ile “yetersiz” cevabı verdiklerini görüyoruz. Bu durumun Denizli’de çalışan öğretmenlerin *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarında bağlılıklarını olumsuz etkileyeceği söylenebilir.

Shann (1998), öğretmenlerin fazla doyuma ulaştıkları noktanın, öğretmen-veli işbirliği olduğunu öğrencilerle ilgili kararlar alınırken velilerin katılımının az olmasının öğretmenlerin doyumunu olumsuz yönde etkileyeceğini belirtmektedir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Akınaltuğ, 2003; Durmaz, 2003). Ayrıca Balcı (1993) da öğretmenlerin yeterlik duygusunun veli-öğretmen ilişkisi etkeniyle belirlenebileceğini belirtmiştir. Yeterlik duygusunun ise örgütsel bağlılığı etkileyeceği söylenebilir.

Sonuçta “*veli ilgisi ve işbirliği düzeyi*” öğretmenin örgütsel bağlılığı üzerine anlamlı bir katkı yapacağını söylemek mümkündür. Bu düzey eğer yeterli görülüyor ise öğretmenin *özdeşleşme ve içselleştirme* boyutlarında bağlılığı artmaktadır. Bu ise istenen bir durumdur. Bu düzeydeki yetersizlik öğretmenin *uzlaşma* boyutundaki bağlılığına katkıda bulunur ki bu boyuttaki bağlılık yüzeysel bir bağlılığı ifade eder.

4.3.2. “Öğretmenlik Yapıyor Olmaktan Memnun Olup Olmama”ya İlişkin Öğretmen Algısına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum

Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin kendi örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarının “*öğretmenlik yapıyor olmaktan memnun olup olmama*” ile ilgili algılarına göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.21’de verilmiştir

Tablo 4.21. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Öğretmenlik Yapıyor Olmaktan Memnuniyete Göre t-testi Sonuçları

Alt Boyut	Öğretmenlik Yapmaktan Memnuniyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Uzlaşma	Evet	380	1.73	.63	-3.84	0.00*
	Hayır	20	2.30	.85		
Özdeşleşme	Evet	380	3.29	.92	3.21	0.00*
	Hayır	20	2.61	.82		
İçselleştirme	Evet	380	3.83	.78	1.68	0.09
	Hayır	20	3.53	.86		

* $p < 0.05$

Tablo 4.21 incelendiğinde “*öğretmenlik yapıyor olmaktan memnun olup olmamak*” öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine 0.05 manidarlık düzeyinde her üç

boyutta da anlamlı bir fark oluşturduğu görülmektedir. *Özdeşleşme ve içselleştirme* boyutlarında “evet” cevabı lehinde bir fark yaratmaktayken *uzlaşma* boyutunda “hayır” cevabı yönünde bir fark yaratmaktadır.

Öyleyse öğretmenlik yapıyor olmaktan memnun olunması *özdeşleşme ve içselleştirme* boyutlarında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmakta anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu ise istenen bir durumdur. Öğretmenlik yapıyor olmaktan memnun olunmaması durumunda ise öğretmenin bağlılığına *uzlaşma* boyutunda katkı sağlamaktadır. *Uzlaşma* boyutunda bağlılık yüzeysel bir bağlılıktır ve bu şekilde bağlılık gösteren bireyden görevinden fazlasını yapmasını bekleyemeyiz. Tablo 4.19’da da örneklem grubumuzun öğretmenlik yapıyor olmaktan memnun olup olmadıkları sorusuna % 93.6 ile “evet” yanıtı verdiklerini görüyoruz. Bu durumun öğretmenlerin bağlılıklarına olumlu katkıda bulunduğunu ortaya çıkaracağı söylenebilir.

Memnuniyeti mesleğini değiştirmeyi düşünmemek olarak da düşünersek, Zeyrek’ in (2008), meslek değiştirmek istemeyen öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının meslek değiştirmek isteyen öğretmenlerden önemli ölçüde yüksek olduğunu bulması bulgularımızı destekler niteliktedir.

4.3.3. “Maddi Olarak Emeğinizin Karşılığını Alınıp Alınmadığı”na İlişkin Öğretmen Algısına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum

Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin kendi örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarının “*maddi olarak emeğinizin karşılığını alınıp alınmadığı*” ile ilgili algılarına göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.22’de verilmiştir. Tablo 4.22 incelendiğinde “*maddi olarak emeğin karşılığının alınıp alınmadığı*” düşüncesi öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine 0.05 manidarlık düzeyinde her üç boyutta da anlamlı bir fark oluşturmaktadır. *Özdeşleşme ve İçselleştirme* boyutlarında “evet” cevabı lehinde bir fark yaratmaktayken *uzlaşma* boyutunda “hayır” cevabı yönünde bir fark yaratmaktadır.

Tablo 4.22. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Maddi Olarak Emeğin Karşılığının Alınıp Alınmadığı Düşüncesine Göre t-testi Sonuçları

Alt Boyut	Emeğin Maddi Karşılığı Alınıyor mu		N	\bar{X}	Ss	t	p
	Evet	Hayır					
Uzlaşma	Evet	140	1.59	.50	-4.12	.00*	
	Hayır	260	1.86	.70			
Özdeşleşme	Evet	140	3.52	.85	4.37	.00*	
	Hayır	260	3.11	.94			
İçselleştirme	Evet	140	3.98	.72	3.16	.00*	
	Hayır	260	3.72	.80			

*p<0.05

Tablo 4.19 incelendiğinde örneklem grubumuzun “maddi olarak emeğin karşılığının alınıp alınmadığı” yönündeki soruya % 64 ile “hayır” yanıtı verdikleri bunun öğretmenlerin bağlılığına olumsuz etki ettiği söylenebilir.

Zeyrek (2008) de aylık gelirini “yetersiz” olarak algılayan öğretmenlerin devamlılık bağlılıkları aylık gelirini “yeterli” olarak algılayan öğretmenlerden önemli ölçüde yüksek bulmuştur. Balay’ ın (2000) çalışmasında da benzer şekilde ek iş yapma durumu ve ek iş yapma gereksinimi duymaya bağlı olarak *uzlaşma* boyutunda örgütsel bağlılığa ilişkin algıların farklılık gösterdiği bulunmuştur. Nitekim maddi olarak emeğinin karşılığının alınıp alınmadığı yönündeki sorumuza “hayır” cevabı veren öğretmenlerin araçsal-maddi bağlılığı ifade eden *uzlaşma* boyutunda örgütsel bağlılıklarının yüksek olması oldukça anlamlı bir bulgudur. Bursalıoğlu’ na (1994) göre de gereksinimler karşılanmadığı sürece doyum, güdülenmenin bir ön koşulu olmaktadır. Öyleyse maddi anlamda doyumu sağlanmayan, arzuladığı yaşam koşullarını sağlayamayan öğretmenin güdülenmesi dolayısıyla da *özdeşleşme ve içselleştirme* boyutunda bağlılığının yüksek olması beklenemez.

4.3.4. “Fiziksel Özelliklerin Rahat Çalışma Ortamı Sağlayıp Sağlamadığı” na İlişkin Öğretmen Algısına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum

Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin kendi örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarının “fiziksel özelliklerin rahat çalışma ortamı sağlayıp sağlamadığı” ile ilgili algılarına göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.23’de verilmiştir. Tablo 4.23 incelendiğinde “fiziksel özelliklerin rahat çalışma ortamı sağlayıp sağlamadığı” na öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine 0.05 manidarlık düzeyinde her üç boyutta da anlamlı bir

fark oluşturmaktadır. *Özdeşleşme ve içselleştirme* boyutlarında “evet” cevabı lehinde bir fark yaratmaktayken *uzlaşma* boyutunda “hayır” cevabı lehine bir fark yaratmaktadır.

Tablo 4.23. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının, Fiziksel Özelliklerin Rahat Çalışma Ortamı Sağlayıp Sağlamadığına Göre t-testi Sonuçları

Alt Boyut	Rahat Çalışma Ortamı	N	\bar{X}	Ss	t	p
Uzlaşma	Evet	291	1.66	.58	-5.26	.00*
	Hayır	113	2.02	.75		
Özdeşleşme	Evet	291	3.48	.87	8.80	.00*
	Hayır	113	2.65	.79		
İçselleştirme	Evet	291	3.91	.75	4.23	.00*
	Hayır	113	3.55	.80		

*p<0.05

Tablo 4.19’da ise öğretmenlerin % 71.7 ile çalıştıkları okulların fiziksel özellikler bakımından rahat çalışma ortamı sağladığını belirttiklerini görüyoruz. Denizli merkezdeki okulların fiziksel olarak öğretmenlerin beklentilerini büyük oranda karşıladığını söyleyebiliriz.

Sabuncuoğlu (1987) işgörenin içinde bulunduğu çalışma ortamı ve fiziksel koşulların, uygun düzeyde tutulmasının, işgörenin moral yapısını etkileyerek örgütle bütünleşmeyi de kolaylaştıracağını belirtmiştir (Aktaran: Balay, 2000 a). Sonuç olarak “hayır” cevabı verenlerin *uzlaşma* boyutunda örgütsel bağlılık algısı yüksek iken “evet” cevabı veren öğretmenlerin *özdeşleşme ve içselleştirme* alt boyutlarında örgütsel bağlılık algılarının yüksek bulunması anlamlıdır.

4.3.5. “Yeni Müfredat Programını Uygulamaktan Memnun Olup Olmama”ya İlişkin Öğretmen Algısına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum

Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin kendi örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarının “*yeni müfredat programını uygulamaktan memnun olup olmama*” ile ilgili algılarına göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.24’de verilmiştir. Tablo 4.24 incelendiğinde “*yeni müfredat programını uygulamaktan memnun olup olmama*”nın öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine *uzlaşma ve özdeşleşme* boyutlarında 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmekte *içselleştirme* boyutunda ise anlamlı bir fark

yaratmadığı görülmektedir. Buna göre *uzlaşma* boyutunda bu fark “hayır” cevabı lehine iken *özdeşleşme* boyutunda “evet” cevabı lehinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.24. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Yeni Müfredat Programını Uygulamaktan Memnuniyet Durumuna Göre t-testi Sonuçları

Alt Boyut	Yeni Programdan Memnuniyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Uzlaşma	Evet	299	1.70	.63	-3.37	.00*
	Hayır	100	1.95	.68		
Özdeşleşme	Evet	299	3.33	.89	2.92	.00*
	Hayır	100	3.02	.99		
İçselleştirme	Evet	299	3.83	.78	0.64	.52
	Hayır	100	3.77	.81		

*p<0.05

Tablo 4.19'a göre öğretmenlerin % 24.6' sının şuanda Türkiye'nin tüm ilköğretim okullarında uygulanmakta olan ve yapılandırmacı yaklaşıma, aktivite ilkesine, çoklu zeka kuramına ve öğrenci merkezli öğretime dayanan yeni müfredat programını uygulamaktan memnun olmadıklarını görüyoruz. Bu oran endişe verici olmamakla birlikte azımsanmayacak bir oran olduğu düşünülebilir. Çünkü bu öğretim programının başarısı büyük ölçüde öğretmenlerin bu programı benimsemelerine ve başarılı uygulamalarına bağlıdır. Nitekim Ercan ve Altun (2005) da uygulamadaki öğretim programının verimli olabilmesinin her şeyden önce, onu uygulayacakların isteklerine ve gayretlerine bağlı olduğuna vurgu yapmaktadırlar.

Memnun olmayan öğretmenlerin yeni müfredat programı hakkındaki becerilerinin yetersizliğinden kaynaklı bir zorlanma yaşadıkları veya artık emekliliklerinin yaklaşmış olmasının yenilikleri takip etme ve yeni yöntemler öğrenme yönünde istekliliklerindeki azalmayla açıklanabilir. Nitekim Özdemir (2005) öğretmenlerin yeni programa yönelik olarak öğretmenlerin kendilerini “kısmen yeterli” gördükleri sonucuna ulaşmıştır. Yetersizlik ya da isteksizliğin ise yenilikleri öğrenip benimseme ve örgütsel amaçlarla uyumda sorun oluşturacağı düşünülebilir.

4.3.6. “Okulun İmkanlarının Yeni Müfredata Uygun Olup Olmaması” na İlişkin Öğretmen Algısına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum

Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin kendi örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarının “okulun imkanlarının yeni müfredata uygun olup

olmaması” ile ilgili algılarına göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.25’de verilmiştir. Tablo 4.25 incelendiğinde okul imkanlarının, yeni müfredat programına uygunluğunun öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine 0.05 manidarlık düzeyinde her üç boyutta da anlamlı bir katkı sağlamaktadır. *Özdeşleşme ve içselleştirme* boyutlarında “evet” cevabı lehinde bir fark yaratmaktayken *uzlaşma* boyutunda “hayır” cevabı yönünde bir fark yaratmaktadır.

Tablo 4.25. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Okul İmkanlarının Yeni Müfredat Programına Uygunluğuna Göre t-testi Sonuçları

Alt Boyut	Okulun Programa Uygunluğu		N	\bar{X}	Ss	t	p
	Evet	Hayır					
Uzlaşma	Evet		216	1.63	.53	-4.63	.00*
	Hayır		186	1.92	.74		
Özdeşleşme	Evet		216	3.55	.85	7.30	.00*
	Hayır		186	2.91	.89		
İçselleştirme	Evet		216	3.95	.72	3.86	.00*
	Hayır		186	3.66	.82		

*p<0.05

Tablo 4.19’a bakıldığında öğretmenlerin % 45.8 ile okullarının yeni müfredatı uygulamak için yeterli imkana sahip olmadığı yönünde görüş belirttiklerini görüyoruz. Yeni müfredata kendini ve öğrencilerini alıştırmaya çalışan öğretmenin yeni müfredatı verimli bir şekilde uygulayabilmek için artan imkan, materyal ihtiyacı da göz önünde bulundurulduğunda; okulundaki eksiklikler öğretim etkinliklerini zorlaştırarak öğretmenin okuluna olan olumlu duygularını anlatan *özdeşleşme* ve *içselleştirme* bağlılığını olumsuz etkileyeceği söylenebilir. Nitekim Gömleksiz ve Kan (2006) sosyo-ekonomik durumları iyi olan okullarda yeni programların etkili uygulanırken sosyo-ekonomik düzeyi iyi olmayan okullarda çeşitli sorunların yaşandığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Gömleksiz (2007) yeni programı uygulamada en önemli sorunun öğrenci mevcudu ile sahip olunan fiziksel donanım açısından yaşandığı bulgusunu bildirmektedir.

4.3.7. “Yöneticinin Yönetim Tarzı” na ilişkin öğretmen Algısına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Dair Bulgular ve Yorum

Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin kendi örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarının “*yöneticinin yönetim tarzı*” ile ilgili algılarına göre

farklılık gösterip göstermediğini anlamak için tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.26 ve Tablo 4.27’de verilmiştir.

Tablo 4.26’ da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, “*yöneticinin yönetim tarzı*” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, her bir boyutta, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu farkın kaynağını belirlemek amacıyla Scheffe’nin önerdiği Post-Hoc işlemi sonuçları Tablo 4.27’ de verilmiştir.

Tablo 4.26. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Yönetim Tarzı Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Yönetici	N	\bar{X}	Ss	kaynak	KT	SD	KO	F	P
Uzlaşma	Otorite	73	1.95	0.80	Gruplar Arası	11.47	2	5.73	14.57	.00*
	Demokratik	244	1.61	0.54	Grup İçi	155.83	396	.39		
	Serbest	82	1.98	0.70	Toplam	167.30	398			
Özdeşleşme	Otoriter	73	3.24	0.99	Gruplar Arası	16.30	2	8.15	9.90	.00*
	Demokratik	244	3.39	0.86	Grup İçi	325.80	396	.82		
	Serbest	82	2.88	0.96	Toplam	342.08	398			
İçselleştirme	Otoriter	73	3.99	0.84	Gruplar Arası	9.15	2	4.58	7.60	.00*
	Demokratik	244	3.86	0.75	Grup İçi	238.40	396	.60		
	Serbest	82	3.53	0.79	Toplam	247.55	398			

*p<0.05

Tablo 4.27’de görüldüğü gibi, Örgütsel bağlılığın “*yöneticinin yönetim tarzı*” değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan ANOVA sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda $p < 0.05$ düzeyinde söz konusu farklılığın;

Uzlaşma boyutunda, “demokratik–otoriter” arasında “otoriter” lehine, “demokratik-serbest” arasında “serbest” lehine olduğu;

Özdeşleşme boyutunda, “demokratik-serbest” arasında “demokratik” lehine; “serbest-otoriter” arasında “otoriter” lehine olduğu;

İçselleştirme boyutunda, “otoriter-serbest” arasında “otoriter” lehine; “demokratik-serbest” arasında ise “demokratik” lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 4.27. Yönetim Tarzı Değişkenine Göre Gruplar Arasında Farklılaşmayı Gösteren Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

Alt Boyut	Yönetici (i)	Yönetici (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	Sh	p
Uzlaşma	Otoriter	Demokratik	.33*	.08	.00*
		Serbest	-.03	.10	.96
	Demokratik	Otoriter	-.33*	.08	.00*
		Serbest	-.36*	.08	.00*
	Serbest	Otoriter	.03	.10	.96
		Demokratik	.36*	.08	.00*
Özdeşleşme	Otoriter	Demokratik	-.15	.1	.45
		Serbest	.36*	.15	.05*
	Demokratik	Otoriter	.15	.12	.45
		Serbest	.51*	.12	.00*
	Serbest	Otoriter	-.36*	.15	.05*
		Demokratik	-.51*	.12	.00*
İçselleştirme	Otoriter	Demokratik	.13	.10	.45
		Serbest	.46*	.12	.00*
	Demokratik	Otoriter	-.13	.10	.45
		Serbest	.32*	.10	.01*
	Serbest	Otoriter	-.46*	.12	.00*
		Demokratik	-.32*	.10	.01*

*p<0.05

Tablo 4.19’da öğretmenlerin yöneticilerini % 60.1 ile en fazla “demokratik” bulduklarını görüyoruz. Buradan Denizli’de çalışan yöneticilerin genel olarak demokratik bir yönetim anlayışına sahip olduklarını söyleyebiliriz.

Bu bulgulara dayanarak *uzlaşma* boyutunda öğretmenlerin örgütsel bağlılığının “otoriter” ve “serbest” yönetimde “demokratik” yönetime göre anlamlı olarak yüksek bulunması bu iki yönetim tarzının yalnızca yüzeysel bağlılık sağlayabileceğini gösterebilir. Turan’ ın (1998) engellenmiş öğretmen davranışı ile örgütsel bağlılık arasındaki olumsuz ilişki olduğuna dair bulgusu da bu bulguları destekler niteliktedir.

Benzer biçimde Terzi ve Kurt (2004) da ilköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi üzerine yapmış olduğu çalışmada; “otoriter” ve “ilgisiz” yönetici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında olumsuz bir ilişki olduğuna ve özellikle “ilgisiz” yönetici davranışlarıyla öğretmenlerin örgütsel bağlılığının düşüklüğü arasındaki ilişkinin kuvvetli olması dikkat çekmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, “İlgisiz” yöneticilerin yönettiği okullardaki öğretmenlerin “otoriter” yöneticilerin olduğu okullardaki öğretmenlerden bile düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır ve yönetici davranışları ne kadar demokrat olursa öğretmenlerin örgütsel bağlılığı da o kadar fazla olacağı öngörüsünde bulunmuştur. Sezer (2005)’ de yönetici davranışları ne kadar demokrat olursa öğretmenlerin örgütsel bağlılığının da o kadar fazla olacağı öngörüsünde bulunmuştur.

Bulgulara bakıldığında arzu edilen bağlılık düzeyleri olarak öğretmenlerin *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarındaki bağlılığında “demokratik” ve “otoriter” yönetimin pozitif ilişkisi ile birlikte “serbest” yönetimin bağlılıkla negatif ilişkisi görülmektedir. Bir başka ifadeyle “demokratik” ve “otoriter” yönetici algısının öğretmenlerin arzulanan *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarında örgütsel bağlılık düzeylerine anlamlı bir katkısının olduğunu söyleyebiliriz.

“Otoriter” yöneticiler, güç ve karar alımını kendilerinde merkezileştirir, işgörenlerden ne söylenirse onu yapmalarını bekler ve işgörenlerinin bütün iş durumlarını düzenleyerek, tüm yetkeyi üzerine alırlar. Bu arada genellikle olumsuzdurlar, tehdit ve cezalandırmayı esas alırlar (Newstorm ve Davis, 1993: 227; Aktr: Terzi ve Kurt, 2004). “Demokratik” yöneticiler ise Eren’ in (1989: 382-383) de belirttiği gibi yetkisini öğretmenlerle paylaşma eğilimi içerisinde; amaçların, plan ve politikaların belirlenmesinde, iş bölümünün yapılmasında ve iş emirlerinin meydana getirilmesinde daima onlardan aldığı fikir ve düşünceler doğrultusunda grubun bir parçası olarak önderlik davranışını gösterirler. “Demokratik” yönetici, grup hedeflerinin başarısına göre performansa dayalı ödüllendirmeler yapar (Weissenberg, 1971: 448; Aktr: Terzi ve Kurt, 2004). Özden (1997) çalışmada yönetimin merkezlik derecesinin örgütsel bağlılığı etkilediğini gözlemlemiştir. Bu da katılıma önem veren demokratik yöneticinin öğretmen bağlılığına etkisinin nedenleri hakkında bir fikir vermektedir.

Tüm bunlara karşın bulgulara göre; öğretmenlerin, yetkilerini kullanmamayı seçen, örgütteki faaliyetlerde çok az yer alıp emir vermeyen, kendisinden yardım beklenmesini istemeyen, güç ve sorumluluktan kaçınarak öğretmene kendi aktivitelerini ve metotlarını belirlemede tam serbestlik sağlayan, onların işten doyumlarıyla ilgilenmeyen “serbest” bir yönetici yerine “otoriter” yönetimi yeğlediğini görmekteyiz. Çünkü “Serbest” yönetici öğretmenlerin önüne özel hedefler koyamamakta; otoriter yönetici öğretmenlerine onların da fikirlerini almadan hedefler göstermekte iken demokratik yönetici öğretmenlerle birlikte yine onları da işe koşarak ve fikirlerini ortak ederek hedefler koymaktadır. Lock’ın “Goal Setting” (amaçlama kuramı) kuramında amaçların işgörenin performansına etkisi bakımından, işgörenin yapabileceğine inandığı zor hedeflerle güdüleneceği; hiç hedefin olmamasının bireyi kolay hedeften daha az güdüleyeceği söylenmektedir (Robbins, 2005). Serbest yönetici ise öğretmenin önüne yeterince güdüleyici hedefler koymamasının öğretmenin örgütsel bağlılığında katkı sağlayacak yeterli güdülenmeyi sağlayamayacağı söylenebilir. Çünkü işgören işinde kendi özelliklerine uygun amaçlar koymaktan, bu amaçlara ulaşmaktan hoşlanır. Yönetici bu yolla işgöreni güdüleyebilmelidir (Başaran 1982: 185).

Everett (1992) yöneticilerin, öğretmenlerin okula ve öğretime bağlılığındaki yerini ve önemini saptamıştır. Bu bulgu, Penley ve Gould (1988), Bateman ve Strasser (1984); DeCotiis ve Summers (1987); Mathieu ve Zajac (1990); Lok ve Crawford (1999)’un yapmış oldukları araştırmalar ile de desteklenmektedir (Aktaran: Terzi ve Kurt, 2004: 10).

4.4. DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın dördüncü alt problemi Öğretmenlerin *uzlaşma, özdeşleşme, içselleştirme* boyutlarındaki örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?’’ biçiminde ifade edilmiştir. Boyutlar arasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacı ile pearson korelasyon hesaplama tekniği kullanılmıştır. Tablo 4.28’de de görüldüğü gibi *uzlaşma* boyutu ile *özdeşleşme* ($r = -.356$; $p < 0.01$) ve *içselleştirme* ($r = -.187$; $p < 0.01$) arasında negatif ve ters orantılı bir bağlantı elde edilirken *özdeşleşme* ve *içselleştirme* arasında ($r = .640$; $p < 0.01$) pozitif ve doğru orantılı bir bağlantı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.28. Öğretmenlerin Uzlaşma, Özdeşleşme, İçselleştirme Boyutlarındaki Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

Alt Boyut	(1)	(2)	(3)
(1) Uzlaşma	1		
(2) Özdeşleşme	-.356**	1	
(3) İçselleştirme	-.187**	.640**	1

*p<0.05

Bu sonuçlara göre öğretmenlerin *uzlaşma* boyutundaki örgütsel bağlılığı yüksek ise *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarındaki bağlılıklarının düşük olacağını ya da bunun tersini de söyleyebiliriz. Diğer taraftan *özdeşleşme* bağlılığının yüksek olması durumunda bunun *içselleştirme* bağlılığına da aynı yönde etki edeceğini söyleyebiliriz.

Wiener (1982)'e göre bağlılık, araçsal güdüleme (araçsal bağlılık) ve normatif (moral bağlılık) olmak üzere ikiye ayrılır. Araçsal güdüleme, hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken; normatif (moral) bağlılık ise değer ya da moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir (Aktaran: Balay, 2000: 20). Burada moral bağlılık örgüt amaç ve değerler ile özdeşleşmeyi hatta örgüt amaç ve değerlerini içselleştirmeyi anlatan psikolojik bir bağlılık olarak görülmektedir. Bu anlamda *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarındaki bağlılık moral (normatif) bağlılık başlığı altında birlikte incelenebilir. Diğer yandan *uzlaşma* boyutundaki bağlılık da moral ile farklı olan araçsal bağlılık içerisinde düşünülebilir. Bu iki boyut arasında zıt bir ilişkinin olacağını söylemek mümkündür.

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularına göre sonuçlar ve bu sonuçlara dayanarak ilköğretim okulu müdürlerine ve araştırmacılara öneriler sunulmaktadır.

5.1. Sonuçlar

1. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları *uzlaşma* boyutunda “Hiç Katılmıyorum”; *özdeşleşme* boyutunda “Orta Düzeyde Katılıyorum”; *içselleştirme* boyutunda “Çok Katılıyorum” düzeyindedir.

2. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin *uzlaşma*, *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarında “*Cinsiyet*” değişkenine göre anlamlı bir fark elde edilememiştir. Bir başka ifadeyle “bay” ve “bayan” öğretmenler farklı örgütsel bağlılık düzeylerinde benzer düşüncelere sahiptir.

3. *Uzlaşma* boyutunda, “*Okul Türü*” nün örgütsel bağlılık düzeyine etkisi bakımından, “resmi” ve “özel” okul anlamlı bir fark bulunamazken; *özdeşleşme*, *içselleştirme* boyutlarında “resmi” ve “özel” okul arasında “özel” okulların ortalamalarının “resmi” okulların ortalamalarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

4. “Sınıf” ya da “branş” öğretmeni olmanın öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarında etki etmezken *uzlaşma* boyutunda “branş” öğretmenlerinin ortalamalarının “sınıf” öğretmenlerinin ortalamalarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

5. “Eğitim fakültesi” mezunu olup olmamanın öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine anlamlı bir fark yaratmadığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle “*Eğitim Durumu*” örgütsel bağlılık alt boyutları üzerinde istatistiksel olarak önemli bir etkiye sahip değildir.

6. “*Kariyer Basamağı*” nın öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür.

7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği *uzlaşma* boyutu puanlarının “*Görevlendirme Türü*” değişkenine göre “kadrolu-sözleşmeli” arasında “kadrolu” lehine; “sözleşmeli-

ücretli” arasında “ücretli” lehine; “ücretli-kadro” arasında düzeyinde “ücretli” lehine fark olduğu görülmektedir.

8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği *özdeşleşme* boyutu puanlarının “*Görevlendirme Türü*” değişkenine göre “Kadro-sözleşmeli” arasında “sözleşmeli” lehine; “Sözleşmeli-ücretli” arasında “sözleşmeli” lehine fark olduğu görülmektedir.

9. Örgütsel Bağlılık Ölçeği *içselleştirme* boyutu puanlarının “*Görevlendirme Türü*” değişkenine göre “kadro-sözleşmeli” arasında sözleşmeli lehine, “sözleşmeli-ücretli” arasında “sözleşmeli” lehine fark olduğu görülmektedir.

10. Örgütsel Bağlılık Ölçeği *özdeşleşme* boyutu puanlarının okuldaki “*Çalışma Süresi*” değişkenine göre “0-2 yıl ile 5 yıldan fazla” arasında “5 yıldan fazla” lehine; “3-5 yıl ile 5 yıldan fazla” arasında “5 yıldan fazla” lehine fark olduğu bulunmuştur.

11. Örgütsel Bağlılık Ölçeği *içselleştirme* boyutu puanlarının okuldaki “*Çalışma Süresi*” değişkenine göre “0-2 yıl ile 5 yıldan fazla” arasında “5 yıldan fazla” lehine fark olduğu görülmektedir.

12. Öğretmenlik mesleğini “istediğim için” veya “tesadüf” şekilde seçmenin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine yalnızca *uzlaşma* boyutunda ve “tesadüfi olarak seçim” yönünde anlamlı bir fark yarattığı görülmektedir.

13. “*Veli ilgisi ve işbirliği düzeyi*” nin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarında “yeterli”; *uzlaşma* boyutunda “yetersiz” görülmesi durumunda anlamlı bir fark yaratmaktadır.

14. “*Öğretmenlik yapıyor olmaktan memnun olup olmamak*” öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarında “evet” cevabı lehinde bir fark yaratmaktayken *uzlaşma* boyutunda “hayır” cevabı yönünde bir fark yaratmaktadır.

15. “*Maddi olarak emeğin karşılığının alınıp alınmadığı*” düşüncesi öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarında “evet” cevabı lehinde bir fark yaratmaktayken *uzlaşma* boyutunda “hayır” cevabı yönünde bir fark yaratmaktadır.

16. “*Fiziksel özelliklerin rahat çalışma ortamı sağlayıp sağlamadığı*” öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarında

“evet” cevabı lehinde bir fark yaratmaktayken *uzlaşma* boyutunda “hayır” cevabı yönünde bir fark yaratmaktadır.

17. “*Yeni müfredat programını uygulamaktan memnuniyet*” durumunun öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine *uzlaşma* ve *özdeşleşme* boyutlarında bir etkisi olduğu ve *içselleştirme* boyutunda ise anlamlı bir fark yaratmadığı görülmektedir. Buna göre *uzlaşma* boyutunda bu fark “hayır” cevabı lehine iken *özdeşleşme* boyutunda “evet” cevabı lehinde olduğu görülmektedir.

18. “*Okul imkanlarının, yeni müfredat programına uygunluğu*” nun öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine *özdeşleşme* ve *içselleştirme* boyutlarında “evet” cevabı lehinde bir fark yaratmaktayken *uzlaşma* boyutunda “hayır” cevabı yönünde bir fark yaratmaktadır.

19. Örgütsel Bağlılık Ölçeği *uzlaşma* boyutu puanlarının “*yöneticinin yönetim tarzı*” değişkenine göre “demokratik–otoriter” arasında “otoriter” lehine, “demokratik-serbest” arasında “serbest” lehine fark olduğu görülmektedir.

20. Örgütsel Bağlılık Ölçeği *özdeşleşme* boyutu puanlarının “*yöneticinin yönetim tarzı*” değişkenine göre “otoriter-serbest” ve “demokratik-serbest” arasında “demokratik” lehine; “serbest-otoriter” arasında “otoriter” lehine fark olduğu görülmektedir.

21. Örgütsel Bağlılık Ölçeği *içselleştirme* boyutu puanlarının “*yöneticinin yönetim tarzı*” değişkenine göre “otoriter-serbest” arasında “otoriter” lehine; “demokratik-serbest” arasında ise “demokratik” lehine fark olduğu görülmektedir.

22. Boyutlar arasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarına göre *uzlaşma* boyutu ile *özdeşleşme* ve *içselleştirme* arasında negatif ve ters orantılı bir bağlantı elde edilirken *özdeşleşme* ve *içselleştirme* arasında pozitif ve doğru orantılı bir bağlantı olduğu belirlenmiştir

5.2. Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma bulgularına dayalı ilköğretim okul yöneticilerine ve konu ile ilgili çalışma yapacak araştırmacılara yönelik öneriler yer almaktadır. Buna göre:

1. Örgütsel bağlılık, örgütlerin etkililiğinde kritik öneme sahip faktörlerdendir. Bu nedenle, eğitim örgütlerinde de öğretmenlerin bağlılık düzeylerini

artırmak gerekmektedir. Öğretmenlerin bağlılıklarını olumlu ya da olumsuz etkileyen etkenler belirlenebilir, eğitim sisteminde bu yönde politikalar üretilebilir.

2. Öğretmenlerin içselleştirme boyutunda örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. Okul müdürleri okullarında öğretmenleri ortak ettikleri ve öğretmenlerle paylaştıkları bir vizyon oluşturarak, bu durumu okulun yararına yöneltebilirler.

3. Resmi ilköğretim okulları öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları özel okullardaki öğretmenlerden anlamlı olarak daha düşük bulunmuştur. Bunun için öğretmenlerinin bağlılıklarının artmasını sağlayan, özel ilköğretim okullarında olup resmi ilköğretim okullarında olmayan faktörlerin tespiti ve bağlılığa katkı düzeyleri üzerine bir araştırma yapılabilir.

4. Branş öğretmenlerinin uzlaşma boyutundaki bağlılıklarının sınıf öğretmenlerinden yüksek olması nedeniyle, branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerinden farklı olarak ne gibi sorunlar yaşadığı tespit edilip ve giderilebilir.

5. Düşük örgütsel bağlılığa sahip olduğu görülen ücretli öğretmenlerin eğitim sisteminin uzun vadede verimliliğine etkisi tartışılabilir.

6. Buldukları okullarda “5 yıldan fazla” çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin arzulanan bağlılık olan özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında daha yüksek bulunmuştur. Bu nedenle okul yöneticileri öğretmenlerin okullarından ayrılmalarını engelleyici, memnuniyetlerini artırıcı yaklaşım ve uygulamalarda bulunabilir, öğretmenlerin okullarına bağlılıklarının hem okula hem de kendilerine fayda sağlayacağı yönünde bir anlayışa yöneltebilirler.

7. Ülkemizde uygulanmış olan kariyer basamakları sınavının, uzman statüsü kazanmış öğretmenlerin okullarına karşı bağlılıklarına katkısının olmadığı görülmüştür. Bağlılığa katkısının sağlanması amacıyla ne gibi uygulamaların yapılması gerektiği araştırılıp, öğretmenlere gerçek anlamda yükselme doyumunu ve prestij sağlar duruma getirilmesi için uzmanlıkta farklı uygulamalara gidilebilir.

8. Ülkemizde uygulanmış olan kariyer basamakları sınavının öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına katkısını incelemek amaçlı bir araştırma yapılabilir.

9. Veli ilgisi ve işbirliği düzeyinin öğretmen bağlılığı üzerindeki olumlu etkisi ve Denizli İlinde çalışan öğretmenlerin algısına göre de bu düzeyin büyük oranda “yetersiz” olduğu sonucuna dayanarak, ilköğretim okullarında, veli-okul ilişkilerinin güçlendirilmesi ve çocuklarının başarısı için velilerin kendi rolleri hakkında bilinçlendirilmesi gerektiği söylenebilir. Bu amaçla gerek okul yönetimi içerisinde gerek daha üst yönetimlerce öğretmenlerle de işbirliği yapılarak, veli-okul ilişkisini güçlendirici farklı uygulamalar yapılabilir. Bunun için üniversite ile işbirliği yapılarak velilere yönelik çeşitli eğitim seminerleri, okullarda ise veli-öğretmen ve öğrencinin bir arada bulunmasını gerektiren çeşitli etkinlikler düzenlenebilir.

10. Denizli’deki öğretmenlerin büyük oranda emeklerinin maddi olarak karşılığını almadıklarını düşündükleri buna karşın, maddi olarak emeğin karşılığının alındığı algısının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artıran bir etken olduğu sonucuna göre, öğretmenlerin gelirleri artırılmalıdır.

11. Öğretmenlerin bağlılıklarının artırılmasında dışsal ve maddi gereksinimlerinin yanında içsel ve moral gereksinimlere de ihtiyaçları vardır. Bunu destekler şekilde; demokratik yönetici davranışının örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öyleyse okul müdürleri öğretmenlerin bağlılıklarını olumlu yönde etkileyen demokrat yönetici davranışları göstermeli ve serbest (ilgisiz) yönetici davranışlarından kaçınmalıdır.

12. Öğretmenlerin yeni müfredat programları uygulamaktan memnuniyetleri onların örgütsel bağlılıklarını artırmaktadır. Öyleyse öğretmenlerin memnuniyetlerinin artırılması yönünde tespitler ve müfredat programları öğretmenlerce doğru anlaşılıp verimli uygulanması yönünde önemli görevleri olan müfettişler gibi diğer paydaşlarla da farklı uygulamalar yapılabilir.

13. İlköğretim okulları yeni müfredat programının verimli bir şekilde öğretim etkinliklere uygulanabilmesi için gerek materyal, gerek olanak ve koşullar açısından eksiklerin, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına olumsuz etkisi söz konusu olduğundan, bu eksiklerin tamamlanıp gerekirse yeniden düzenlemelerinin yapılmalıdır. Okullarda bu yönde ne gibi yeniliklerin yapılması gerektiği konusunda öğretmenlerin de fikirleri alınabilir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, M.H.A., Shaw, J.D. (1999). Personal factors and organizational commitment: main interactive effects in the United Arab Emirates, *Journal of Managerial Issues*, 11(1), Spring, 7-93. (Akt: Özkaya, M.O., Kocakoç Deveci, İ.D., Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. Celal Bayar Üniversitesi, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), s.77-96.)
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Akdeniz. B.F Dergisi, Antalya (4)*, 1-25
- Aktan, C. (2006). Motivasyon Teorileri, www.canaktan.org
- Al-Ajmi, R. (2006). The effect of gender on job satisfaction and organizational commitment in Kuwait, *International Journal of Management*, c.23, S.4, ss: 838-844. (Akt: Özcan, E.B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki İlinde Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana)
- Allen, N. J. ve Meyer, J.P. (1996). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity, *Journal of Vocational Behavior*. (Akt: Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul)
- 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.
- Allen, N.J. (1987). Organizational Commitment: Toward A Three-component Model, *Research Bulletin, The University of Western Ontario*, 60. (Akt: Özkaya, M.O., Kocakoç Deveci, İ.D., Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. Celal Bayar Üniversitesi, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), s:77-96)
- Allen, N.J.ve Meyer, J.P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects?, *Journal of Business Research*, vol.26, no.1, ss:49-61. (Akt: Altınbaş, B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama* Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Bitirme Tezi, İstanbul)
- Al-Otaibi, A. (1993). The effect of organizational commitment and personal factors on job performance of Kuwaiti and Arab work force in the government sector in the state of Kuwait, *Arab Journal for Administrative Sciences*, 11(1),109-134. (Akt: Özkaya, M.O., Kocakoç Deveci, İ.D., Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. Celal Bayar Üniversitesi, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), s.77-96.
- Altınbaş, B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Bitirme Tezi, İstanbul
- Arseven, A. D. (2001). *Alan Araştırma Yöntemi*, Gündüz Eğitim Yayınları

- Arslan, H., Sabah, S., Göksu, M.Z. (2006). İlköğretim Okullarında Çalışan Ücretli Öğretmenlerin Verimliliklerinin Araştırılması, *Eğitim Araştırmaları*, sayı: 24, ss:33-43
- Aşıkoglu, M. (1996). *İnsan Kaynaklarını Verimliliğe Yönlendirme Aracı Olarak Motivasyon*, Üniversite Kitabevi, İstanbul
- Aven, F.F., Parker, B. ve McEvoy, G.M. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations: A meta-analysis, *Journal of Business Research*, c.26, ss.63-73. (Akt: Özcan, E.B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki, Adana İlinde Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana)
- Aydın, M. (1986). *Eğitim Yönetimi Ders Notları*. İm Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş. Ankara
- Aydın, M. (2000). *Eğitim Yönetimi*, Hatip Oğlu Yayınevi, Ankara.
- Aytaç, T. (2000). *Okul Vizyonu Nedir, Nasıl Geliştirilir, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve sorunlar*. C.Elma., K. Demir (Ed). Ankara: Anı Yayıncılık s:1-15. (Akt: Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara)
- Balay, R. (2000 a). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara
- Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara
- Balcı, A. (1993). *Etkili Okul: Kuram, Uygulama ve Araştırma*. Erek Ofset Matbaası, Ankara
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Pegem Yayıncılık, Ankara
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Pegem Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara
- Baransel, Ş.K. (1996). *İletişim Kalitesi İle Örgüt İklimi, Örgüte Bağlılık ve İşi Terk Etme Niyeti Arasındaki İlişkiler*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul (Akt: Altınbaş, B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Bitirme Tezi*, İstanbul)
- Barnard, C.I. (1971). *The Function Of Executive* (Thirtieth Anniversary Ed.): Oxford University Press London. (Akt: Tanrıoğen, Z.M. (2003). *İlköğretim Öğretmenlerinin Moral Düzeylerini Etkileyen Etkenler*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli)
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel Davranış*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:108, Ankara
- Başaran, İ.E. (1998). *Yönetimde İnsan İlişkileri*, Gül Dağıtım, Ankara.
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel Davranış; İnsanın Üretim Gücü*, Umut Yayınevi, Ankara
- Başyığıt, A. (2006). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya
- Bateman, T.S. ve Strasser, S. (1984). A Longitudinal Analysis of The Antecedents of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal* 27, 1: 95-112. (Akt: Terzi, A.R. ve Kurt, T. (2004). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*. Sayı: 166, ss: 98-112)

- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi Sayı:59 s.125-129*
- Baysal, A., Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelemesinde Meyer-Allen Modeli, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi c:28, s: 1. İstanbul*
- Blau, G.J. ve Boal, K.B. (1987). Conceptualizing How Job Involvement And Organizational Commitment Affect Turnover And Absenteeizm, *Academy Of Management Review*12, 2: 288-300. (Akt: Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara)
- Bourantas, D. ve Papalexandris, N. (1992). Variables affecting organizational commitment: Private-versus publicly-owned organizations in Greece, *Journal of Managerial Psychology, c.7, ss: 3-10*. (Akt: Özcan, E.B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki* Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki İlinde Bir İnceleme Yüksek Lisans Tezi Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana)
- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, cilt: 44, sayı: 511*
- Bruning, N.S. ve Snyder, R.A. (1983). Sex And Position As Predictors Of Organizational Commitment, *Academy Of Management Journal, c. 26, S. 3, ss. 485-491*. (Akt: Özcan, E.B. 2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki* Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana)
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization Of Managers In Work Organizations, *Administrative Science Quarterly. v, 19: 533-538*. (Akt: Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi Sayı: 59 s.125-129*. (Akt: Özkan, Y. (2005). *Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara)
- Buonamici, G.C. (1983). Building Staff Morale: A Positive Approach, *American Secondary Education 12(4): 9-10*. (Akt: Tanrıoğen, Z.M. (2003). *İlköğretim Öğretmenlerinin Moral Düzeylerini Etkileyen Etkiler*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli)
- Bursalioğlu, Z. (1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Pegem Yayınları, Ankara
- Bursalioğlu, Z. (1997). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*, Pegem Yayınları, Ankara
- Bursalioğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Pegem Yayıncılık, Ankara
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve Yönetim*, 4. Basım, Siyasal Kitabevi, Ankara
- Celep, C. (1998). Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı, *Eğitim ve Bilim C: 22, S:108*
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Anı Yayıncılık, Ankara
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir
- Cengiz, A.A. (2000). Enformasyon Çağında Örgüt Bağlılığını Geliştirmenin Yollarına Genel Bir Bakış, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,1- 2: 509-538, 2000*. (Akt: Sarıkamış, Ç.(2006). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi ve Başarı Teknik Servis A.Ş'de Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir)

- Cohen, A. (1993). Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta-Analysis, *Basic and Applied Social Psychology*, 14 (2): 143-159. (Akt: Yalçın, A. ve İplik F.N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Adana İli Örneği, Çukurova Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, s. 395-412)
- Curivan, D. B. (1999). The Causal Order Of Job Satisfaction And Organizational Commitment in Models Of Employee Turnover. *Human Resource Management Review*. Vol: 9, Issue: 4 (Winter 1999), ss: 495-524. (Akt: Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir)
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, yüksek Lisans Tezi Yeditepe Üniversitesi, İstanbul
- Çeltek, E. (2006). Motivasyon Yönetimi, www.isguc.org, (5.4.2006). (Akt: Başıyigit, A. (2006). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya)
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Hakemli E-dergi*, Cilt: 6 Sayı: 2 Sıra: 9/ No: 233, GOP Üniv. Zile Meslek Yüksekokulu
- Deci, E.L., Ryan, R.M. ,Connel J.P. (1985). Amotivational Analysis Of Self-Determination And Self-Regulation İn Education, In C.Ames, R. Ames (Ed.), *Research On Motivation In Education: The Classroom Millieu (Vol: 2,pp.13-51)* New york: Academy Press (Akt: Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Anı Yayıncılık, Ankara)
- Decotiis, T. A. ve T. P. Summers, (1987). A Path Analysis Of A Model Of The Antecedents And Consequences Of Organizationalcommitment, *Human Relations*. 40(7), 445-470. (Akt: Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara). (Akt: Terzi, A.R. ve Kurt, T. (2004). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*. Sayı: 166, ss: 98-112). (Akt: Özkan, Y. (2005). *Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara).
- Demirkıran, T. (2004). *Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Dessler, G. (1999). How To Earn Your Employees Commitment, *Academy Of Management Executive*, 13: 57-65. (Akt: Sarıkamış, Ç. 2006). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi ve Başarı Teknik Servis A.Ş'de Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir)
- Dilek, H. (2005). *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*, Doktora Tezi Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Gebze
- Durmaz, I. (2003). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: TSK'da Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara,

- Durna, U., Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, Niğde Üniversitesi IIBF, İşletme Bölümü Niğde Üniversitesi IIBF, *Kamu Yön. Böl. Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), ss: 210-219
- Ercan, F. ve Altun, S.A (2005). İlköğretim Fen ve Teknoloji Dersi 4. ve 5. Sınıflar Öğretim Programına İlişkin Öğretmen Görüşleri, Eğitimde Yansımalar, *Yeni Öğretim Programları Değerlendirme Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, ss: 311-319, Sim Matbaa, Ankara
- Erdoğan, H. (2006). *Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi, İstanbul
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul
- Etzioni, A. (1961). *Modern Organizations*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall. (Akt: Özkan, Y. (2005). *Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara). (Akt: Tanrıoğen, A. (1996). *Eğitim Yönetimi Ders Notları*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi, İzmir)
- Everett, G.L. (1992). Teacher Attitudinal Commitment: A Function Of The School, The Teacher And The Principles Leadership. *Dissertation Abstracts International* 52, 8: 2766-A.
- Filiz, A. (2006). Katılımcı Yönetim, [http://www.biymed.com/pages/makaleler/makale13.htm,\(2.2.2006\)](http://www.biymed.com/pages/makaleler/makale13.htm,(2.2.2006)). (Akt: Başyigit, A. (2006), *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya)
- Firestone, William A. ve James R. Pannel. (1993). Teacher commitment, Working Conditions, And Differential Incentive Policies, *Review of Educational research*, 63(4), ss: 489-525. (Akt: Erdoğan, H. (2006). *Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi, İstanbul)
- Gaertner, K.N. ve Nollen, S.D. (1989). Career Experiences, Perceptions Of Employment Practices And Psychological Commitment To The Organization, *Human Relations* 42, 11: 975-991. (Akt: Erdoğan, H. (2006). *Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi, İstanbul)
- Gal, R. (1983). The Military Profession: Between Commitment And Obedience, Commitment In The Military Profession: Report Of A Symposium, Der. Donald Lang, *Royal Roads Military College*, ss: 270-279. (Akt: Sezer, F. (2005). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Sergiledikleri Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara)
- Getzels, J.W. ve Guba, E.G. (1958). Social Behavior And The Administarative Process, *School Review* 64(4), ss:423-441. (Akt: Hoy, W.K. ve Miskel, C.G. (1982) *Educational Administration, Theory, Research And Practice* 2.Baskı, New York: Random House
- Glisson, C. ve Durick, M. (1998). Predictors Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Human Service Organizations. *Administrative Quarterly* 33: 61-81. (Akt: Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara)
- Gömleksiz, M.N. (2007). Yeni İlköğretim Programına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi, *Eğitim Araştırmaları*, Sayı 27, ss: 69-82

- Gömleksiz, M.N. ve Kan, A.Ü. (2006). Yeni Sosyal Bilgiler Dersi Öğretim Programının Eleştirel ve Yaratıcı Düşünme Becerileri Kazandırmadaki Etkililiğinin Belirlenmesi *15. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirisi*, Muğla Üniversitesi, Muğla
- Grusky, O. (1966). Career Mobility And Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, (10), ss: 488-503. (Akt: Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar)
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, Gazi Osman Paşa Üniversitesi, Zile Meslek Yüksekokulu
- Hall, D.T., Schneider, B. ve Nygren, H.T. (1970). Personal Factors In Organizational Identification, *Administrative Science Quarterly*, Cilt 15, ss: 176-190. (Akt: Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara)
- Handy, C. (1985). *Understanding Organizations*, 3. Ed. Peguin Business, England. (Akt: Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara)
- Hoy, W.K. ve Miskel, C.G. (1982). *Educational Administration*, Theory, Research And Practice 2.Baskı, New York: Random House
- Hrebiniak L.G. ve Alutto, J.A. (1972). Personal And Role-Related Factors In The Development Of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly* 17, 4: 555-573. (Akt: Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul)
- <http://www.humanresourcesfocus.com/motivasyon.Asp>
- Gunz, Hugh P., Gunz., S.P. (1994). Professional Organizational Commitment And Job Satisfaction For Employed Lawyers, *Human Relations*, Vol.47, No.7, ss: 802 (Akt: Altınbaş, B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Bitirme Tezi, İstanbul)
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi. (Akt: Özcan, E.B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki İlinde Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana)
- İnsan Kaynakları Web sayfası,
<http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=564>(10.12.2005)
- Kacmar, K.M., Carlson, D.S. ve Brymer, R.A. (1999). Antecedents And Consequences Of Organizational Commitment: A Comparison Of Two Scales, *Educational And Psychological Measurement*, Vol: 59, No: 6, December, ss: 976-994. (Akt: Dilek, H. (2005). *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*, Doktora Tezi Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Gebze)
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organizations, *American Sociological Review*, ss: 449-517.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınları

- Karatepe, S. (2005). *Örgütlerde İletişim-Güdüleme İlişkisi*. Siyasal Kitabevi, Ankara
- Katz, D. ve Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, (Çev. Halil Can-Y. Bayraktar) Todaie Yayınları, No:167. Ankara. (Akt: Balay, R. (2000 a). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara). (Akt: Erdoğan, H. (2006). *Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi, İstanbul)
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2) 2007, ss: 175-190
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
<http://www.isletme.istanbul.edu.tr/dergi/kasim99/kasim3.htm>.
- Kiesler, C.A. (1971). *The Psychology Of Commitment, Experiments Linking Behavior To Belief*, Academic Pres, New York And London (Akt: Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara)
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi, Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, www.esosder.org, Bahar-2009, C.8 S.28 (200-211)
- Korkmaz, M. (2005). *Duyguların ve Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin Performansı Üzerinde Etkisi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Pegem Yayıncılık Sayı 43, ss: 401-422, Ankara
- Kömürçüoğlu, H. (2003). Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, E-Dergi, 5(1),
http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=36.
- Lok, P. and Crawford, J. (1999). The Relationship Between Commitment And Organizational Culture, Subculture, Leadership Style And Job Satisfaction İn Organizational Change And Development, *Leadership & Organization Development Journal Vol.20, no.7*, pp. 365-373. (Akt: Terzi, A.R. ve Kurt T. (2004). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi, *Milli Eğitim Sayı 166*, 98-112)
- Luthans, F. (1989). *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill. (Akt: Zeyrek, A.O. (2008). *Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi Yeditepe Üniversitesi, İstanbul)
- Lynch, R. (1992). *Continuous Improvement* G.A., Qual Team Publishers, Atlanta. (Akt: Arslan, H., Sabah, S., Göksu, M.Z. (2006). İlköğretim Okullarında Çalışan Ücretli Öğretmenlerin Verimliliklerinin Araştırılması, *Eğitim Araştırmaları*, sayı: 24, ss.33-43)
- Lyons, S.T., Duxbury, L.E. ve Higgins, C.A. (2006). A Comparison Of The Values And Commitment Of Private Sector, Public Sector, And Parapublic Sector Employees, *Public Administration Review*, s. Temmuz/Ağustos, ss: 605-618. (Akt: Özcan, E.B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana)
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu
- Marsden, P., Kalenberg, A. ve Cook, C. (1993). Gender Differences in Organizational Commitment, *Work and Occupation*. August, Vol: 20, No: 3, 369-375. (Akt: Cengiz, A.A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de*

Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir)

- Mathieu, J., Zajac, M.D. (1990). A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates And Consequences Of Organizational Commitment, *Psychological Bulletin*. Vol: 108, ss:171-172. (Akt: Cengiz, A.A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir)
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates And Consequences Of Organizational Commitment, *Psychological Bulletin* 108, 2: 171-194. (Akt: Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana. (Akt: Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir. (Akt: Terzi, A. R. ve Kurt T. (2004). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi*. *Milli Eğitim. Sayı 166, 98-112*). (Akt: Koç, H. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi*, Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, www.esosder.org, Bahar, C.8 S.28, ss: 200-211)
- Maxwell, G. ve Steele, G. (2003). Organizational Commitment: A Study Of Managers İn Hotels. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*. Vol: 15, No:7 (2003): 362- 369. (Akt: Güçlü, H. (2006), *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir)
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, Cilt:78, No:4, s.538-551. (Akt: Koç, H. (2009), *Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi*, Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, www.esosder.org, Bahar, C.8 S.28, ss: 200-211)
- Meyer, J.P., ve Allen, N.J. (1997). *Commitment In The Workplace, Theory, Research And Application*. Sage Publications. (Akt: Bayram, L. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, *Sayıştay Dergisi*, Sayı:59 s.125-129). (Akt: Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). *Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, cilt: 44, sayı: 511)
- Meyer, J.P., ve Allen, N.J. (1991). A Three Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*. Vol: 1, ss: 61-89. (Akt: Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). *Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*, *Finans Politik & Ekonomik Yorumla*, cilt: 44 sayı:511). (Akt: Gül, H. 2002). *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi*, Gazi Osman Paşa Üniversitesi, Zile Meslek Yüksek okulu)
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1984). Testing The ‘Side Bet Theory’ Of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, *Journal Of Applied Psychology*, (69). (Akt: Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul)
- Morrow, P.C. (1983). Concept Redundancy İn Organizational Research, The Case Of Work Commitment, *Academy Of Management Review*, Cilt 8, s.486-500. (Akt: Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara)

- Morrow, P.C. ve Wirth, R.E. (1989). Work Commiment Among Salaried Professionals, *Journal Of Vocational Behavior* 34: 40-56. (Akt: Özkan, Y.(2005). *Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara)
- Motivasyon ve iş Yaşamına Etkileri, <http://www.humanresourcesfocus.com/motivasyon.asp>, (5.3.2006)
- Motivasyon, <http://www.baskent.edu.tr/~eraslan/ergonomi.htm> , (11.05.2006)
- Mottaz, C. J. (1989). An Analysis Of The Relationship Between Attitudinal Commitment And Behavioral Commitment, *The Sociological Quarterly*. V: 30, I: 1, ss: 143-158. (Akt: Tok, N.T. (2007). *İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları*, Türk Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası, Yayın No: 7, Ankara)
- Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover*. New York: Academy Press. (Akt: Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara).(Akt: Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul)
- Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.M. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment, *Journal Of Vocational Behavior*, 14(2), ss: 224-247. (Akt: Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Anı Yayıncılık, Ankara)
- Nelson, D.L. ve Quick, J.C.,(1997). *Organizational Behavior, Foundations, Realities And Challenges*, Publishing Company, NewYork West. (Akt: Özkan, Y. (2005). *Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara).
- Newstorm, W. ve Davis, K. (1993). Organizational Behavior, *Mcgraw-Hill, Inc, New York*, ss: 227. (Akt: Terzi, A.R. ve Kurt, T. (2004). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 166, ss: 98-112)
- Newton, L.A., ve Shore, L.M. (1992). A Model Of Union Membership, Instrumentality, Commtment And Opposition, *Academy Of Management Review* 17,2: 275-298 (Akt: Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara)
- Ngo, H.Y. ve Tsang, A.W. (1998). Employment practices And Differantiel Effect For Men And Women, *The International Journal Of Organisational Analysis*, c.6, S.3, ss.251-266. (Akt: Özcan, E.B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki* *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki* Yüksek Lisans Tezi Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana)
- Niehoff, R.L. (1997). Job Satisfaction, Organizational Commitment And İndividual And Organizational Mission Values Conguence: İvestigating The Relationships. *Catholic Educational Association. Minneapolis. April 1-4*
- Obeng, K., Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study, *Journal of The Transportation Research Forum*, 57 (2): 83-98. (Akt: Yalçın, A. ve İplik, F.N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Adana İli Örneği, Çukurova Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, ss: 395-412)
- Oliver, N. (1990). Work Rewards, Work Values And Organizational Commitment İn An Employee-Owned Firm, Evidence From The U.k., *Human Relations*, Vol: 43,6: 513-526. (Akt: Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007), Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık

- Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma *Finans Politik & Ekonomik Yorumları*, cilt: 44, sayı: 511). (Akt: Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, Gazi Osman Paşa Üniversitesi Zile Meslek Yüksekokulu, Zile)
- O'reilly III, Charles ve Chatman J. (1986). *Organizational Commitment And Psychological Attachment, The Effects Of Compliance, Identification And Internalization On Prosocial Behavior*, (Ed. Cooper D. L.), Fundamentals of Organizational Behavior, Sage Publications, London. (Akt: Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Anı Yayıncılık, Ankara). (Akt: Erdoğan, H. (2006). *Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi, İstanbul)
- Özalp, İ. (1995). *Uluslararası İşletmecilik*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki İlinde Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Özdemir, M.S. (2005). İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yeni İlköğretim Programlarına (1-5.Sınıflar) İlişkin Görüşleri. *14. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Kitabı İçinde*, ss: 573-583, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Denizli
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde Okula Adanmışlık; Yönetici Davranışları İle İlişkili mi? *Milli Eğitim Dergisi*, Temmuz-Ağustos-Eylül, sayı 135, ss: 35-41.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:18, Sayı:2, ss: 113-130. (Akt: Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi, Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, www.esosder.org, Bahar, C.8, S.28, ss: 200-211)
- Özkalp, E. (1999). Örgütlerde Kültürel Sorunlar ve Örgüt Kültürünün Korunmasında ve Geliştirilmesinde Uygulanabilecek Programlara İlişkin Eskişehir'de Yapılan Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1-2: 437-472, Eskişehir
- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Özkaya, M.O., Kocakoç, İ.D., Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. Celal Bayar Üniversitesi, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), ss: 77-96.
- Özsoy, A.S. (2004). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Hakemli E-dergi*, Cilt. 6. Sayı:2. S. 13-19.
- Pehlivan, İ. (1998). Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma Türkiye'de Eğitim Yönetimi, H. Taymaz, M. Hesapçıoğlu (ed.), Kültür Koleji Eğitim Vakfı, İstanbul
- Penley, L.E and Gould, S. (1988). Etzioni's Model Of Organizational Involvement: A Perspective For Understanding Commitment To Organizations, *Journal Of Organizational Behavior*, Vol: 9, ss:43-59. (Akt: Terzi, A.R. ve Kurt, T. (2004). İlköğretim Okul Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim. Sayı 166*, ss. 98-112)
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulian, P.V. (1979). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, Cilt:59, No:5, ss.603-609. (Akt: Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi, Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, www.esosder.org, Bahar-2009, C.8 S.28, ss: 200-211)

- Porter, L., Steers, W.R.M., Mowday, R.T. ve Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. California University. Irvine. (Akt: Tok, N.T. (2007). *İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları*, Türk Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası, Yayın No: 7, Ankara)
- Preffer, J. (1997). *New Directions for Organization Theory Problems and Prospects* Oxford Universities Press. New York
- Randall, D.M. (1987). Commitment And Organization: The Organization Man Revisited, *Academy Of Management Review* 12, 1: 460-471. (Akt: Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara)
- Reichers, A.E. (1985). A Review And Reconceptualization Of Organizational Commitment, *Academy Of Management Review*, 10, 3: 465-476 (Akt: Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara)
- Robbins, S. P.(2005). *Organizational Behavior*, San Diego State University
- Sabuncuoğlu, Z. (1987). *Çalışma Psikolojisi*, Uludağ Üni. Basım, Bursa. (Akt: Balay, R. (2000 a). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara)
- Salancik, G.R. (1995). Organizational Socialization And Commitment. In B.M. Staw (ed). *Psychological Dimensions Of Organizational Behavior* (ss: 284-290). Prentice Hall, Englewood Cliffs. (Akt: Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar)
- Sarıkamış, Ç.(2006). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi ve Başarı Teknik Servis A.Ş'de Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir
- Sezer, F. (2005). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Sergiledikleri Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara
- Shann, M. H. (1998). Professional Commitment And Satisfaction Among Teachers In Urban Middle Schools. *The Journal Of Educational Research* 92, 2: 67-73
- Sheldon, M.E. (1971). Investments And Involvements As Mechanisms Producing Commitment To The Organization. *Administrative Science Quarterly* 16, 2: 143-150. (Akt: Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara)
- Shewenk, C.R. (1986). Information, Cognitive Biases And Commitment To A Course Of Action. *Academy of management review* 11, 2: 298-310. (Akt: Erdoğan H. (2006). *Resmi- Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi, İstanbul)
- Shore, L.M., Barksdale, K. ve Shore, T.H. (1995). Managerial Perceptions Of Employee Commitment To The Organization, *Academy Ofmanagement Journal*, Cilt 38, Sayı 6, ss: 1593-1615. (Akt: Özkan, Y. (2005). *Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenleri Örgüte Bağlılıklarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara).
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İş Gören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara

- Steers, R.M. (1977). *Antecedents And Outcomes Of Organizational Commitment*, (ed: Cooper d.L.), Fundamentals Of Organizational Behavior, Sage Publications, London.
- Tanrıoğen, A. (1996). Eğitim Yönetimi Ders Notları, Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi, İzmir
- Tanrıoğen, Z.M. (2003). *İlköğretim Öğretmenlerinin Moral Düzeylerini Etkileyen Etkenler*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli
- Tekin, A. (2002). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Bir Karşılaştırma (Türkiye- Pakistan)*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara. (Akt: Özcan, E.B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana)
- Terzi, A.R. ve Kurt, T. (2004). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim. Sayı: 166, ss: 98-112*
- Tett, Rober P. ve Meyer John P.(1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personel Psychology, Summer93, Vol. 46 Issue 2, ss: 259-293,35p,9charts1993*.<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eh&AN=9401104761&site=ehost-live>. 20, 09, 2006
- Thompson, V.A. (1968). *Modern Organization*, Alfred Knopf, Newyork. (Akt: Bursalıoğlu, Z. (2002) *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Pegem Yayıncılık, Ankara)
- Tok, N.T. (2007). *İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları*, Türk Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası, Yayın No: 7, Ankara
- Turan,S. (1998). Measuring Organizational Climate and Organizational Commitment in the Turkish Educational Context, University Counci for Educational Administration (UCEA) , St. Louis, Missouri, ERIC, NO: ED429359, (1998)
- Tülek, M.E. (2008). *Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İngilizce Okutmanlarının İş Doyumu-Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul
- Ulrich, D. (1998). Intellectual Capital = Competence . Commitment, *Sloan Management Reviev 5-26*. (Akt: Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve z Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara)
- Vandenberg, R.J., Self, R.M. ve Seo, J.H. (1994). A Critical Examination Of The Internationalization, İdentification And Compliance Commitment Measures, *Journal Of Management, 20, ss: 123-140*. (Akt: Zeyrek, A.O. (2008). *Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul)
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara
- Wallace, J.E. (1995). Organizational And Professional Commitment In Professional And Nonprofessional Organizations, *Administrative Science Quarterly 40, 1-4: 228- 255*. (Akt: Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara)
- Web, L.D., Metha A., and Jordan, K.F. (1992). *Foundation Of American Education*, Macmillan Publishing Company, New York. (Akt: Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara)
- Weissenberg, P. (1971). *Introduction To Organizational Behavior*, Intent Educational Publishers, London. (Akt: Terzi, A.R. ve Kurt T. (2004). İlköğretim Okulu

- Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim. Sayı 166, 98-112*)
- Whyte, W. (1956). *The Organization Man Garden*, Doubleday Anchor Books City, NewYork. (Akt: Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar)
- Wiener, Y. (1982). Commitment In Organizations: A Normative View, *Academy Of Management Journal*, 7, 3: 418-428. (Akt: Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara). (Akt: Erdoğan, H. (2006). *Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi, İstanbul)
- Yalçın, A. ve İplik, F.N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Adana İli Örneği, Çukurova Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, ss: 395-412.*
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet ilişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üni. Sos. Bil. Ens. Psikoloji, Sosyal Psikoloji, Ana Bilim Dalı, Ankara, (Akt: Başyigit, A. (2006). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya
- Yüksel, İ. (2003). Hemşirelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi. Öneri: Marmara Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hakemli Dergisi, 5(20)*. (Akt: Tulek, M.E. (2008). *Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İngilizce Okutmanlarının İş Doyumu-Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul)
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara
- Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* (Ankara İli Örneği) Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Bilim Dalı
- Zeyrek, A.O. (2008). *Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi Yeditepe Üniversitesi, İstanbul

EKLER

Ek-1. Anket

AÇIKLAMA

Değerli Meslektaşım,

Bu anket, “Denizli İl Merkezinde Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” konusunda yapılan araştırmaya veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Ankete verilecek cevaplar bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Araştırmanın sağlıklı bulgulara ulaşması için, anketi açıklamalara uygun tam ve doğru olarak doldurmanız büyük önem taşımaktadır. Anket iki bölümden oluşmaktadır;

I. bölümde kişisel bilgilerin yer aldığı sorular,

II. bölümde ise örgütsel bağlılığı ilgilendiren maddeler yer almaktadır.

Göstermiş olduğunuz ilgiden ve değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Bağbaşı Hüsamettin kulaklı İ.Ö.O.öğretmeni
MERKEZ/DENİZLİ

Yasemin ERDAŞ
P.Ü. Eğitim Bilimleri A.B.D.
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİ FORMU:

1. **Cinsiyetiniz:** ()bay ()bayan
2. **Çalıştığınız okul:** ()resmi ()özel
3. **Görev türü:** ()sınıf ()branş
4. **Eğitim durumu:** ()eğitim fakültesi mezunu () diğ er
5. **Görevlendirme türü:** ()kadrolu ()sözleşmeli () ücretli
6. **Meslekteki kıdem:**.....
7. **Okuldaki toplam çalışma süreniz:**.....
8. **Kariyer basamağınız:** ()öğretmen ()uzman öğretmen
9. **Öğretmenlik mesleğini seçme nedeniniz:** ()tesadüf ()istediğim için
10. **Okulunuzda veli'nin okula olan ilgisi ve işbirliği hangi düzeydedir?**
()yeterli ()yetersiz
11. **Öğretmenlik yapıyor olmaktan memnun musunuz?**
12. ()evet ()hayır
13. **Maddi olarak emeğinizin karşılığını aldığınızı düşünüyor musunuz?**
()evet ()hayır
14. **Okulunuz, fiziksel özellikler (temizlik, ısınma, öğretmenler odası...) bakımından size rahat bir çalışma ortamı sağlıyor mu?**
()evet ()hayır
15. **Yeni müfredat programını uygulamaktan memnun musunuz?**
()evet ()hayır
16. **Size okulunuzun imkanları, yeni müfredat programını uygulayabilmeniz için yeterli mi?**
()evet ()hayır
17. **Yöneticiniz için hangisini söyleyebilirsiniz?**
()otoriter ()demokratik ()serbest

II. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda okulunuza ilişkin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen düşüncelerinize en uygun olan seçeneği, önündeki ilgili rakamı, daire içine alarak belirtiniz.

İFADELER	Hiç katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum	1	2	3	4	5
2.Bu okulda çalışmaya karar vermekle büyük ölçüde hata ettiğimi düşünüyorum	1	2	3	4	5
3.Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	1	2	3	4	5
4.Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5.Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5
6.Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	1	2	3	4	5
7.Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
8.Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çalışmalarından rahatsızlık duyuyorum.	1	2	3	4	5
9.Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10.Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
11.Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
12.Bu okul işimde beni en iyi performansı göstermeye özendiriyor.	1	2	3	4	5
13.Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14.Çalışma arkadaşlarımla okul dışında sık sık birlikte oluyorum.	1	2	3	4	5
15.Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı tercih ediyorum.	1	2	3	4	5

16. Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
17. Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	1	2	3	4	5
18. Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	1	2	3	4	5
19. Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	1	2	3	4	5
20. Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.	1	2	3	4	5
21. Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor.	1	2	3	4	5
22. Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	1	2	3	4	5
23. Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	1	2	3	4	5
24. Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.	1	2	3	4	5
25. Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş sayarım.	1	2	3	4	5
26. Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	1	2	3	4	5
27. Okulumun yararı için her türlü fedakarlığı yaparım.	1	2	3	4	5

Ek- 2: Ölçek Onay Formu

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.20.00.09.010/
Konu : Anket Onayı.

36649

02 Aralık 2008


VALİLİK MAKAMINA

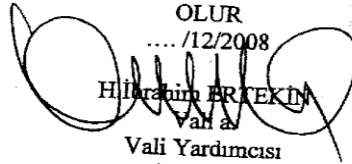
İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 18/11/2008 tarih 1505/3750 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Yasemin ÖZEREN ERDAŞ Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün ilgi yazıları gereği Müdürlüğümüze bağlı merkez İlköğretim Okullarında “ **Denizli İl Merkezinde Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık düzeyleri** ” konulu araştırma yapmak istemektedir.






Adı geçen Yüksek Lisans öğrencisi Yasemin ÖZEREN ERDAŞ'ın ilgi yazı ekinde belirtilen (68 Adet) okullarda, konu ile ilgili anket çalışmalarını 15/05/2009 tarihine kadar yapmalarını Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde OLUR'larınıza arz ederim.


Mahmut OĞUZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
.... /12/2008

Hilmi ERTEKİN
Vali Yardımcısı

EKLER :
1-İlgi yazı ve eki (6 Sayfa)
2-Anket Formu (2 Sayfa)

	Saltak Mh. Oğuzhan Cd.No:76 20100 DENİZLİ Bilgi için : VHKİ H.ÇEPNİ Telefon: (0 258) 265 55 54 / 617 – 262 23 53 Faks: (0 258) 265 01 69				
	Eğitimde Yenilikçi Kaliteyi Önemli Görmektediriz				

Ek-3 OKULLAR LİSTESİ

Bu araştırmanın evreni Denizli il merkezinde ve merkeze bağlı ilköğretim okullarında çalışan 1. ve 2. kademe öğretmenleridir. Bu amaçla aşağıdaki okullar örneklem olarak seçilmiş ve bu okullardaki öğretmenlere ekteki anketin uygulanması düşünülmektedir.

1. Sevil kaynak ilköğretim okulu
2. Atatürk ilköğretim okulu
3. Dr.Necdet durmuş ilköğretim okulu
4. Denizli ticaret borsası ilköğretim okulu
5. Müftü Ahmet Hulusi ilköğretim okulu
6. Merkez ilköğretim okulu
7. Bağbaşı Hüsamettin kulaklı ilköğretim okulu
8. Adil Demireren Mustafa Musoğlu ilköğretim okulu
9. Hürriyet İlköğretim Okulu
10. Dentaş ilköğretim okulu ilköğretim okulu
11. Hacı İbrahim Demireren ilköğretim okulu
12. Özel Pev İlköğretim Okulu
13. Özel Servergazi ilköğretim Okulu
14. Özel Vildan İlköğretim Okulu
15. Ahmet Nuri Erikoğlu İlköğretim Okulu
16. Ticaret Odası Ahi Sinan İlköğretim Okulu
17. Kayhan Z.N.Moralıoğlu İlköğretim Okulu
18. Dr.Bekir Sıdık İlköğretim Okulu
19. H.Serpil Kabaklıoğlu İlköğretim Okulu
20. Kayhan Mehmet Atmaca İlköğretim Okulu
21. Vakıfbank İlköğretim Okulu
22. Hacı İbrahim Cin İlköğretim Okulu

ÖZGEÇMİŞ

Adı, Soyadı : Yasemin Erdaş

Ana Adı : Feden

Baba Adı : Recep

Doğum Yeri ve Tarihi : 12.07.1981

Lisans Eğitimi ve Mezuniyet Tarihi: Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi,
İlköğretim Matematik Öğretmenliği / 2003

Çalıştığı Yer ve Adres : Bağbaşı Hüsamettin Kulaklı İlköğretim Okulu
Denizli