

T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM
DALI

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN BİR YORDAYICISI OLARAK KURUM
KÜLTÜRÜ VE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK: OKULÖNCESİ
ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan
Almila Elif SELÇUKLU

Tezi Yöneten
Yrd. Doç. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ

MAYIS 2013
KAYSERİ

T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM
DALI

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN BİR YORDAYICISI OLARAK KURUM
KÜLTÜRÜ VE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK: OKULÖNCESİ
ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan
Almila Elif SELÇUKLU

Tezi Yöneten
Yrd. Doç. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ

MAYIS 2013
KAYSERİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.



Almila Elif SELÇUKLU

“Örgütsel Bağlılığın Yordayıcısı Olarak Kurum Kültürü ve Psikolojik Dayanıklılık: Okulöncesi Öğretmenleri Üzerine Bir Çalışma” adlı Yüksek Lisans tezi Erciyes Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi’ne uygun olarak hazırlanmıştır.


Tezi Hazırlayan
Almila Elif SELÇUKLU


Danışman
Hasan BOZGEYİKLİ

Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
ABD Başkanı
Prof. Dr. Mustafa Çelikten



Yrd. Doç. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ danışmanlığında **Almila Elif SELÇUKLU** tarafından hazırlanan Örgütsel Bağlılığın Yordayıcısı Olarak Kurum Kültürü ve Psikolojik Dayanıklılık: Okulöncesi Öğretmenleri Üzerine Bir Çalışma” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalında **yüksek lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

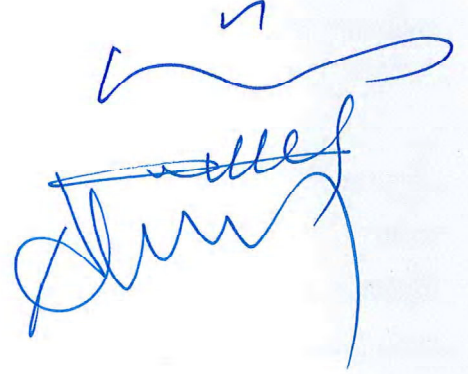
28 /05 /2013

JÜRİ:

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ

Üye : Doç. Dr. Mustafa ŞANAL

Üye : Yrd. Doç. Dr. Alpaslan GÖZLER



ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 06.06.2013 tarih ve 18 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

28 / 05 / 2013

Prof. Dr. Ahmet SAHİN
Enstitü Müdür V.

TEŞEKKÜR

Bu çalışma okul öncesi kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kurum kültürü algısının ve psikolojik dayanıklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisini araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2012- 2013 eğitim öğretim yılında Kayseri ili Melikgazi, Kocasinan ve Talas merkez ilçelerinde bulunan ilköğretim okullarının anasınıflarında ve resmi anaokullarında görevli 267 okulöncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Kişiliğin temellerinin atıldığı 0-6 yaş çocuklarının eğitimi ve gelişimi için emek sarf eden okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, kurum kültürü algıları ve psikolojik dayanıklılıklarının incelenmesi bu araştırmanın en önemli yanısıdır. Araştırmada kurum kültürü ve psikolojik dayanıklılık örgütsel bağlılığın yordayıcıları olarak ele alınmış ve farklı değişkenler açısından karşılaştırmalı incelemeler yapılarak istatistiki sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmanın yürütülmesi sırasında bana pek çok kişinin yardım ve desteği olmuştur. Öncelikle Danışmanım, Değerli Hocam Yrd. Doç. Dr. Sayın Hasan BOZGEYİKLİ'ye araştırmanın ilk gününden itibaren verdiği destek ve sunduğu bilgilerden ötürü teşekkür etmek isterim. Yine geçirdiğim eğitim yaşantılarında desteklerini esirgemeyen Hocalarım, Doç. Dr. Mustafa ŞANAL, Yrd. Doç. Dr. Mustafa DURMUŞÇELEBİ ve Yrd. Doç. Dr. Habib HAMURCU'ya ayrı ayrı teşekkür ederim. Ayrıca araştırmaya katılan ve araştırmada yer alan soruları samimiyetle yanıtlayan okul öncesi öğretmenlerine de teşekkür etmek isterim.

Araştırmanın kaynak tarama sürecinde her koşulda kaynaklara ulaşabilmem konusunda bana yardımını esirgemeyen manevi kız kardeşim Melike Merve KORKUT'a ayrıca teşekkür etmek isterim. Tez yazım süreci boyunca manevi desteklerinden ötürü oda arkadaşlarım Arş. Gör. Esra GÜVEN ve Arş. Gör. Yasemin ACAR'a ve bölüm arkadaşım Arş. Gör. Emre TOPRAK'a ve sevgili aileme teşekkür ederim.

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN BİR YORDAYICISI OLARAK KURUM
KÜLTÜRÜ VE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK: OKULÖNCESİ
ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**

Almila Elif SELÇUKLU

Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, Mayıs 2013

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ

ÖZET

Bu araştırmanın amacı okul öncesi kurumlarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin kurum kültürü algısının ve psikolojik dayanıklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisini araştırmaktır. Araştırmada genel tarama modelinin alt modeli olan ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, Şimşek (2003) tarafından geliştirilen “Okul Kültürü Ölçeği” ve Friberg, Barlaug, Martinussen, Rosenvinge ve Hjemdal (2003) tarafından geliştirilen Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Okul Kültürü Ölçeği, toplam 13 alt boyuttan oluşan bir ölçektir. Bu araştırmada, okul kültürü ölçeğinden alınan toplam puanlara göre öğretmenlerin kurum kültürü algıları değerlendirilmiştir. Yetişkinler için Psikolojik dayanıklılık ölçeği, kendilik algısı, gelecek algısı, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar boyutlarından oluşmaktadır. Araştırmada psikolojik dayanıklılığın alt boyutlarından kendilik algısı, aile uyumu, sosyal yeterlilik ve sosyal kaynaklar alt boyutları ile kurum kültürü algısının duygusal bağlılığın anlamlı yordayıcıları olduğu, psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından kendilik algısı, gelecek algısı, sosyal yeterlilik ve aile uyumu alt boyutlarının devam bağlılığının anlamlı yordayıcısı olduğu, kurum kültürü algısının ise devam bağlılığının anlamlı yordayıcısı olmadığı, psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının normatif bağlılığın anlamlı yordayıcısı olmadığı, kurum kültürü algısının ise normatif bağlılığın anlamlı yordayıcısı olduğu sonucu bulunmuştur. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel

bağlılık düzeyleri, kurum kùltürü algıları ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile diğer değişkenler açısından ortaya çıkan anlamlı farklılıklara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, kurum kùltürü, psikolojik dayanıklılık

**PSYCHOLOGICAL RESILIENCE AND ORGANIZATIONAL CULTURE AS
A PREDICTOR OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY
ABOUT PRESCHOOL TEACHERS**

Almila Elif SELÇUKLU

**Erciyes University Institute of Educational Sciences
Master's Thesis, May 2013
Thesis Consultant: Assist. Prof. Hasan BOZGEYİKLİ**

ABSTRACT

The aim of this study is to research the effect of preschool teachers' organizational culture perception and their resilience to organizational commitment. Relational survey method which is a sub method of survey method was used in the research. "Personal Information Form" which was developed by the researcher, "Organizational Commitment Questionnaire" (Allen&Meyer, 1990), "School Culture Questionnaire" (Şimşek, 2003), "Psychological Resilience Questionnaire for Adults" (Friborg, Barlaug, Martinussen, Rosenvinge & Hjemdal, 2003) were used in order to gather data. Organizational Commitment Questionnaire was constituted of three sub dimensions named affective commitment, normative commitment and continues commitment. School Culture Questionnaire was constituted of 36 items and 13 subdimensions. In this research it is accepted that when the scores taken from questionnaire increased, the teachers perceived school culture in a powerful way and when the scores decreased, the teachers perceived school culture in a fragile way. Psychological Resilience Questionnaire for Adults was constituted of self-perception, future perception, structural style, family harmony, social competence, social resources dimensions. In the research it was found that the subdimensions of psychological resilience named self perception, family harmony, social efficacy and social resources were significant predictors of organizational culture; self perception, future perception, social efficacy and family harmony subdimensions were significant predictors of continues commitment; organizational culture was not a significant predictor of continues commitment; the subdimensions of psychological resilience were not significant predictor of normative commitment and organizational commitment perception was a significant predictor of normative commitment.

Recommendations were made about significant differences of other variables according to preschool teachers' organizational commitment levels and organizational culture perceptions and psychological resilience levels.

Key Words: Organizational commitment, organizational culture, psychological resilience.

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	i
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Amacı.....	3
1.2. Araştırmanın Önemi.....	3
1.3. Sayıtlar.....	6
1.4. Sınırlılıklar.....	6
1.5. Tanımlar.....	6
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	8
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	8
2.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	9
2.2.1. Tutumsal Bağlılık.....	10
2.2.2. Davranışsal Bağlılık.....	16
2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	19
2.3.1. Kişisel Özellikler.....	20
2.3.2. İş Özellikleri.....	26
2.3.3. Örgütsel Faktörler.....	28
2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	33
2.4.1. Performans.....	34
2.4.2. Devamsızlık.....	36
2.4.3. İşten Ayrılma İsteği veya Niyeti.....	37
2.5. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık.....	38
2.6. Kurum Kültürü Kavramı.....	40
2.7. Kurum Kültürünün Temel Öğeleri.....	42
2.7.1. İnançlar ve Değerler.....	43
2.7.2. Normlar.....	44

2.7.3. Hikayeler ve Kahramanlar	44
2.7.4. Törenler	45
2.8. Kurum Kültürünün Sınıflandırması	45
2.8.1. Güçlü ve Zayıf Kültürler	47
2.8.2. Baskın ve Alt Kültür.....	49
2.9. Okullarda Kurum Kültürü	49
2.10. Kurum Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	51
2.11. Psikolojik Dayanıklılık Kavramı	54
2.12. Psikolojik Dayanıklılık Boyutları	56
2.12.1. Kobasa'nın Yaklaşımı	56
2.12.2. Friborg, Hjemdal, Rosenvinge ve Martinussen'in Yaklaşımı	59
2.13. Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	60
3. YÖNTEM.....	63
3.1. Araştırmanın Modeli.....	63
3.2. Evren ve Örneklem	63
3.3. Veri Toplama Araçları	65
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu	65
3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği:.....	66
3.3.3. Okul Kültürü Ölçeği:.....	66
3.3.4. Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği:	68
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	68
4.BULGULAR	70
5. TARTIŞMA	96
6.1. Sonuçlar	105
6.2. Öneriler	107
ÖZGEÇMİŞ	125

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları	64
Tablo 2: Katılımcıların kıdemlerine göre dağılımları	64
Tablo 3: Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları.....	65
Tablo 4. Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri puanlarına ilişkin n, x ve ss. değerleri	70
Tablo 4.1: Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları	71
Tablo 4.2: Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre devam bağlılığı alt boyutu puan ortalamalarına ilişkin TUKEY testi sonuçları.....	72
Tablo 5. Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri puanlarına ilişkin n, x ve ss. değerleri	73
Tablo 5.1: Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları	75
Tablo 5.2: Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre sosyal kaynaklar alt boyutu puan ortalamalarına ilişkin TUKEY testi sonuçları.....	76
Tablo 6. Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre kurum kültürü algıları puanlarına ilişkin n, x ve ss. değerleri	76
Tablo 6.1: Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre kurum kültürü algılarına ilişkin varyans analizi sonuçları.....	77
Tablo 6.2: Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre kurum kültürü algısındaki puan ortalamalarına ilişkin TUKEY testi sonuçları	77
Tablo 7. Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri puanlarına ilişkin n, x ve ss. değerleri	78
Tablo 7.1: Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları	79
Tablo 7.2: Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre normatif bağlılık alt boyutu puan ortalamalarına ilişkin TUKEY testi sonuçları	80
Tablo 8. Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri puanlarına ilişkin n, x ve ss. değerleri.....	81

Tablo 8.1: Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları	83
Tablo 9. Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre kurum kültürü algıları puanlarına ilişkin n, x ve ss. değerleri	84
Tablo 9.1: Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre kurum kültürü algılarına ilişkin varyans analizi sonuçları	84
Tablo 9.2: Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre kurum kültürü algısındaki puan ortalamalarına ilişkin TUKEY testi sonuçları	85
Tablo 10: Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları	85
Tablo 11: Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları	86
Tablo 12: Okulöncesi öğretmenlerinin kurum kültürü algılarının medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları.....	88
Tablo 13: Örgütsel bağlılık ve psikolojik dayanıklılık alt ölçekleri puanlarına uygulanan pearson korelasyon tekniği sonuçları	89
Tablo 14: Psikolojik dayanıklılık ve kurum kültürü algısının, duygusal bağlılığı açıklama gücü.....	90
Tablo 15: Psikolojik dayanıklılık alt boyutları ve kurum kültürü algısının, duygusal bağlılığı açıklama gücü.....	91
Tablo 16: Psikolojik dayanıklılık ve kurum kültürü algısının, devam bağlılığını açıklama gücü.....	92
Tablo 17: Psikolojik dayanıklılık alt boyutları ve kurum kültürü algısının, devam bağlılığını açıklama gücü.....	93
Tablo 18: Psikolojik dayanıklılık ve kurum kültürü algısının, normatif bağlılığı açıklama gücü.....	94
Tablo 19: Psikolojik dayanıklılık alt boyutları ve kurum kültürü algısının, normatif bağlılığı açıklama gücü.....	94

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırması	9
Şekil 2: Allen ve Meyer (1991)'in yaklaşımına göre örgütsel bağlılığın üç bileşeni. 16	
Şekil 3: Öğretmen bağlılığının devinimi	39
Şekil 4. Örgütün kesişen sembolleri	43

1.GİRİŞ

Her bireyin eğitimi bilinçli ya da bilinçsizce olsun doğumundan ölümüne kadar devam eder. Okul ise eğitim sürecinin sistematik sürecini kapsar. Bireylerin aileden sonra karşı karşıya kaldığı en önemli toplumsal kurumlardan biri okuldur (Özkan, 2008). Okul yıllarının ilk adımı ise okul öncesi eğitim ile başlar.

Okullar, birçok etmeni bir arada bulundururlar. Her okulun eğitiminin kalitesinde ve başarısında, fiziki yapı, öğretmen, yönetici, veli, öğrenci, çevre ve kültür ayrı paylara sahiptir. Okulöncesi kurumlarda ise 0-6 yaş grubu çocukları, gelişimsel özellikleri nedeni ile diğer eğitim kademelerinde bulunan çocuklara nazaran öğretmene daha bağımlıdırlar. Öğretmenle çocuk sürekli ve birebir diyalog halindedir. Bu durum okul öncesi eğitim kurumlarında, öğretmenin niteliklerinin diğer etmenler içinde ön plana çıkmasına neden olur. Bu nedenle özellikle okul öncesi kurumlarda öğretmenlerin sağlıklı bir yapı içerisinde bulunması ve iyi niteliklere sahip olması gerekir.

Öğretmenlerin rollerini başarıyla yerine getirmeleri için öncelikle kendilerini çalıştıkları okul ile güçlü şekilde özdeşleştirmeleri gerekir. Bu gereklilik örgütsel bağlılığın eğitim sürecinin işlerliğindeki önemine dayanır.

Örgütsel bağlılık literatürüne bakıldığında, 1950'li yıllardan günümüze pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen çalışmalar yürüttüğü görülmektedir. Literatürde en çok araştırılan konulardan bazıları örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler (Steers ve Porter, 1983; Mentor, 1996; Glisson ve Durick;1988), örgütsel bağlılığın sonuçları (Steers, 1977; Nijhof, Jong ve Beukhof, 1998; Suliman, 2001) ve örgütsel bağlılığın sınıflandırması (Mowday, Porter ve Steers, 1982; Mowday Kanter, 1968; O'Reilly ve Chatman, 1986; Allen ve Meyer, 1990) olarak sayılabilir.

Araştırmacılar örgütsel bağlılığın farklı tanımlarını yapmışlardır. Becker (1960)'e göre bağlılık bireyin sosyal haklar, statü ve para gibi yan bahislere girerek devam ettirdiği sürekli faaliyetler sonucu oluşur. Wiener (1982), örgütsel bağlılığı, örgütün amaçlarına ve çıkarlarına göre hareket etmeyi sağlayan normatif baskının toplamı olarak tanımlamıştır. O'Reilly ve Cahatman (1986)'a göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte hissettiği psikolojik bağ olup, örgütü benimseme ve örgütün özelliklerine ve görüşlerine adapte olma derecesini ifade eder.

Yurtiçinde yapılan araştırmalarda ise en çok kullanılan tanımlardan biri Balay (2000)'in, örgütsel bağlılık, bireyin örgütteki yatırımları tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi olarak tanımlamasıdır.

Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık okullarda birbirini etkileyen içiçe geçmiş olgulardır. Genel olarak kültür, bir grup yada toplumun üyesi olan insanların temel yaşam sorunlarının çözüm biçimini gösteren bir olgu ya da araç olarak tanımlandığı gibi örgüt kültürü de örgütsel yaşamda ortaya çıkan bazı durum ve olayların açıklanmasında ve örgütsel sorunların çözümlenmesinde örgüt üyeleri için temel algıdayanağını oluşturmaktadır (Şişman 2007).

Her insanın direnç gücü farklı olabilir. 1970'li yılların sonunda Chicago Üniversitesi'nde Kobasa (1979), stresli yaşam olayları veya hastalık başlangıcı ile karşılaşıldığında bir direnç kaynağı olarak çalışan kişilik özelliğine "psikolojik dayanıklılık" (psychological hardiness) adını vermiştir (Kurt, 2011). Terzi (2005) de, psikolojik dayanıklılığın stresle başa çıkmada yardımcı olan bir kişilik özelliği olduğunu belirtmektedir.

Bu bilgiler ışığında eğitim sürecinin ilk basamağında yer alan okulöncesi öğretmenlerin okulun etkiliğine en iyi derecede katılım sağlayabilmeleri için örgütsel bağlılığın önemi vurgulanabilir. Okul kültürü ve öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığının ise örgütsel bağlılığın yordayıcılarından oldukları düşünülmektedir.

1.1. Amacı

Bu araştırmanın amacı okul öncesi kurumlarda görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin kurum kültürü algılarının ve psikolojik dayanıklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisini araştırmaktır.

Alt Amaçlar:

1. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, psikolojik dayanıklılıkları ve kurum kültürü algıları eğitim düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
2. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, psikolojik dayanıklılıkları ve kurum kültürü algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
3. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, psikolojik dayanıklılıkları ve kurum kültürü algıları medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
4. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı ile psikolojik dayanıklılığı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı ile kurum kültürü algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve kurum kültürü algı düzeyleri örgütsel bağlılıklarını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

1.2. Araştırmanın Önemi

Okul öncesi eğitim, gelecek yıllarda devam edecek olan eğitim süreci için temel oluşturmaktadır. Yaşamın ilk altı yılında öğrenilen bilgilerin ve kazanılan davranışların yaşam boyu sürekliliğini koruduğu düşünülecek olunursa okulöncesi öğretmenlerinin etkililiğinde ilk sıralarda gelen örgütsel bağlılıklarını etkileyen yordayıcıları ortaya çıkarmanın ve desteklemenin önemi anlaşılacaktır.

Günümüzde, nitelikli insan profiline sahip olmak ve onları örgütsel amaçlar doğrultusunda başarılı bir tarzda yönetmek örgütlerin öncelikleri arasındadır. Başarılı

olmak ve hatta varlıklarını devam ettirmek isteyen örgütlerin bağımlı çalışanlarının olması gerekmektedir. Bu husus örgütsel davranış alanında çok iyi algılandığından dolayı örgütsel bağlılığı daha iyi anlamaya yönelik birçok araştırma yapılmıştır ve yapılmaya devam edilmektedir (Savery ve Syme, 1996; Bakan, 2011). Özellikle işlerin yoğunlaştığı veya ekonomik sıkıntıların yaşandığı kritik dönemlerde örgütlerin örgütsel bağlılığa ihtiyacı olmaktadır. Eğitim kurumlarında eğitimin asla aksamaması gerekmektedir. Bir kurumda örgütsel bağlılığın güçlü olması bireylerin örgütleri için içten olarak görevlerini üstlenmeleri, özellikle zor durumlarda örgütleri için faydalı olmaktan kaçınmamaları anlamına gelmektedir. Bu nedenle özellikle eğitim kurumları için örgütsel bağlılık önem kazanmaktadır. Bir eğitim kurumunda örgütsel bağlılık arttıkça eğitimin aksaması ihtimali düşecektir.

Geleneksel düşünce yapısında olduğu gibi okul, sadece ders verilen bir kurum olmamakla beraber, öğretmenlerin ve öğrencilerin günün önemli bir kısmını geçirdikleri birer yaşam alanlarıdır. Okul amaç ve işlevleri itibariyle politik, kültürel ve insan boyutu önem taşıyan bir örgüttür (Reyes, 1992; Çelik, 2012). Bu nedenle okullarda çalışan bireyler üzerinde okulun sembolik dünyasını oluşturan kurum kültürünün önemi büyüktür. Çağdaş eğitim anlayışının dayandırılması gerektiği söylenen çağdaş yönetim biçimlerinin birçoğunun çıkış noktasını da örgütsel kültür oluşturmaktadır (Şimşek, 2003).

Örgütsel bağlılık ve kurum kültürü çağdaş yönetim sistemlerinin özellikle üstünde durduğu iki temel konudur. Kurum kültürü örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktör kabul edilirken aynı zamanda, örgüt içinde neyin yapılması gerektiği ve nelerin değerli olduğu konusundaki duyguyu bireye sağlayan, örgütü koruyan ve güçlendiren, çalışan grubunun da birlikteliğini sağlayan belirli kuralları olan bir bağlayıcı olarak düşünülebilir (Erkmen ve Bozkurt, 2011).

Eğitim kurumları insan gücüne dayalı sistemlerdir. Bu nedenle eğitim kurumları insancıl yönetim yaklaşımı geliştirmek ve sergilemek zorundadır. Çünkü aynı kurumda çalışan insanları birbirinden soyutlamak mümkün değildir. Öyleyse aynı çatı altında çalışan bireylerin hem birbirleriyle hem de örgütle ilişkisini kuvvetlendirmek, kullanılacak akılcı yöntemdir.

Eğitim kurumları, teknolojik gelişmelerden ne kadar etkilenirse etkilensin eğitimin işlemesi için insana ihtiyaç duyar. İnsanın, tamamen mekanik olarak çalışması mümkün olmadığı için çalışma hayatı ile psikolojik durumu yakından ilişkilidir. Psikolojik dayanıklılık, bireyin psikolojik olarak sağlıklı kalabilmesi için önemli bir kavramdır. Psikolojik olarak sağlıklı olmayan bireylerden iş hayatlarını da sağlıklı olarak yürütmeleri beklenemeyeceği düşünülecek olursa bireylerin psikolojik dayanıklılıkları üzerinde durmanın önemi daha iyi anlaşılacaktır. Psikolojik dayanıklılık, bilişsel düzeyde iyimser değerlendirmeler ve kararlı başa çıkma eylemleri aracılığıyla stres verici günlük olayların etkisini azaltmaya yönelik kişilik temelli bir eğilimdir (Crowley ve ark., 2003; Morrissey ve Hannah, 1986; Sezgin, 2012).

Öğretmenlik mesleğinin oldukça sabır gerektiren bir meslek olduğu genel olarak kabul görmektedir. Bir ğretmenin sınıfında farklı öğrenme düzeylerinde bulunan, çeşitli ihtiyaçları olan ve duygu düşüncelerini farklı davranış şekilleriyle ifade eden birçok ğrenci bulunmakta, öğretmenler bir yandan eğitim ğretim faaliyetlerini yürütürken bir yandan da ğrencilerinin diğer problemleri ve ihtiyaçları ile ilgilenmek zorunda kalmakta, bir yandan da yönetime karşı yükümlülüklerini yerine getirme çabası içerisinde olmaktadır. Bu çok yönlü çalışma gerekliliği zaman zaman idare, ğrenci veya velilerle problem yaşamalarına sebep olabilmekte ve öğretmenler psikolojik olarak yıpranabilmektedirler. Öğrenci ile sürekli iletişim halinde olan öğretmenlerin psikolojik dalgalanmaları, öğrencilerine yansıyabilmekte ve bu durum eğitim ğretim ortamını negatif yönde etkileyebilmektedir. Özellikle okulöncesi dönem çocukları sürekli olarak öğretmenin ilgisine ihtiyaç duymakta ve negatif etkilerden çok çabuk etkilenebilmektedir. Bu nedenle özellikle okulöncesi ğretmenlerinin psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olması hem okulöncesi çocuklarının psikolojik sağlıkları hem de sağlıklı bir eğitim ğretim ortamı sağlanması açısından son derece önemlidir.

Eğitim alanındaki literatür incelendiğinde eğitim kurumlarında örgütsel bağlılığın ve kurum kültürünün öneminin kabul gördüğü ve çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmada örgütsel bağlılık ve onun önemli yordayıcılarından biri

olan kurum kültürünün yanı sıra bu bağlılığın psikolojik dayanıklılıkla zenginleştirilmesinin alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Okulöncesi eğitim sistemi diğer öğretim kademelerinden farklıdır. Okulöncesi kurumlarında ders saati ve tenefüs sistemi bulunmamaktadır. Eğitim bir bütün halinde işlenmekte ve çoğu zaman öğretmenler birbirlerinden farklı zamanlarda dinlenmek için sınıftan ayrılmaktadır. Bu nedenle diğer çalışma arkadaşları ve yönetim ile ilişkileri zayıf kalabilmektedir. Araştırmanın böyle bir çalışma sistemi içerisinde çalışan okulöncesi öğretmenler üzerinde yapılmasının örgütsel bağlılık ve kurum kültürü kavramlarının onlar açısından ne ifade ettiğinin anlaşılmasında önemli olacağı inanılmaktadır.

1.3. Sayıtlar

Bu araştırmada, veri toplama araçlarını cevaplayan öğretmenlerin sorulara samimi yanıt verecekleri varsayılmıştır.

1.4. Sınırlılıklar

- Araştırma 2012- 2013 eğitim öğretim yılında Kayseri ili Melikgazi, Kocasinan ve Talas merkez ilçelerine bağlı resmi ilköğretim okullarının anasınıflarında ve bağımsız anaokullarında görev yapan okulöncesi öğretmenleri ile sınırlıdır.
- Araştırmada elde edilen veriler Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Okul Kültürü Ölçeği ve Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” ile sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

- Örgütsel Bağlılık: Sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için, örgüte dahil olanların düşüncelerini açıklayıp çaba gösterdikleri bir süreçtir (Yüksel, 2000).
- Kurum Kültürü: Belirli bir grubun içsel bütünleşme ve dışsal uyum sorunlarını çözümlerken yarattığı, keşfettiği, geliştirdiği, geçerli kabul edilecek, yeni üyelere sorunlara ilişkin doğru bir algılama, düşünme ve

hissetme yolu olarak öğretilecek kadar etkin varsayım ve inançlar bütünüdür (Schein, 1992).

- Psikolojik Dayanıklılık: Stresli yaşam olayları veya hastalık başlangıcı ile karşılaştığında bir direnç kaynağı olarak çalışan kişilik özelliğidir (Kobasa, 1979).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, yönetim bilimlerinde uzun yıllar dikkatleri üzerine çeken bir konu olmuştur. Farklı alanlarda birçok araştırmacı örgütsel bağlılığı farklı açılardan ele alarak tanımlamıştır. Literatürde örgütsel bağlılık kimi araştırmacılar tarafından psikolojik bağlılık temelinde, kimi tarafından kimlik bağlamında, kimi tarafından da amaç ve değerler bağlamında tanımlanmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda verilmiştir. Kavramın tanımı üzerinde bir uzlaşma sağlanamamasının en temel nedenlerinden birisi örgütsel bağlılık konusuna, örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerden araştırmacıların konuya kendi bakış açılarını getirmeye çalışmalarıdır (İnce ve Gül, 2005).

Bazı araştırmacılar sadece bağlılığın tanımını yaparken bazıları özellikle örgütsel bağlılığı tanımlamışlardır (Meyer ve Herscovitch, 2001). Örneğin bağlılıkla ilgili yapılan ilk tanımlardan biri Becker (1960) tarafından yapılmıştır. Becker (1960)'e göre bağlılık bireyin sosyal haklar, statü ve para gibi yan bahislere girerek devam ettirdiği sürekli faaliyetler sonucu oluşur. Salancik (1997), göre bağlılık, bireyin eylemlerinin ve eylemlerini sürdürebilme inancının tek bir bağ olma durumudur. Scholl (1981) ise bağlılığı, şartlar beklenilenin altında iken dahi davranışsal yönde hareket etmeyi sağlayan istikrarlı güç olarak tanımlamıştır.

Diğer yandan örgütsel bağlılığı tanımlayan araştırmacılardan Dubin ve Porter (1975), örgütsel bağlılığı, örgütün üyesi olarak kalma arzusu örgüt için yüksek çaba harcama arzusu ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarından oluşan bir bütün olarak tanımlamışlardır (İnce ve Gül, 2005). O'Reilly ve Cahatman (1986)'a göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte hissettiği psikolojik bağ olup, örgütü benimseme ve örgütün özelliklerine ve görüşlerine adapte olma derecesini ifade eder. Wiener (1982), örgütsel bağlılığı, örgütün amaçlarına ve çıkarlarına göre hareket etmeyi sağlayan

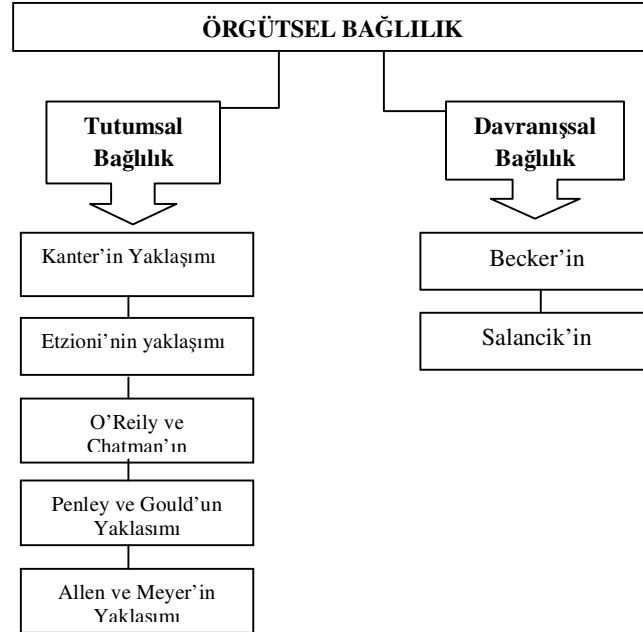
normatif baskının toplamı olarak tanımlamıştır. Allen ve Meyer (1990)'a göre örgütsel bağlılık, bireyleri örgüte bağlayan psikolojik bir durumdur.

Yapılan bu tanımlamalar örgütsel bağlılığın genel olarak tanımlanmasında kullanılmış ve bağlılığı açıklamakta yetersiz kalmıştır. Bu nedenle birçok araştırmacı tarafından örgütsel bağlılığın çok boyutlu incelenmesi bağlılığın işleyişinin anlaşılmasına katkı sağlamıştır (Meyer ve Herscovitch, 2001).

2.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Araştırmacılar örgütsel bağlılığın anlaşılmasında kavram kargaşasını ortadan kaldırmak amacıyla örgütsel bağlılığı çok boyutlu olarak ele almışlar ve çeşitli sınıflandırmalar yapmışlardır.

Mowday, Porter ve Steers (1982), örgütsel bağlılığı tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olarak ayırmışlardır. Bağlılığı bireysel kimlik ile örgütsel amaçlar ve bireyin örgüt için çalışmaya duyduğu istek olarak ele alan *tutumsal bağlılık* ve bağlılığın bireylerin davranışsal eylemlerinden kaynaklandığını ifade eden *davranışsal bağlılık* olarak ikiye ayırmıştır (Reichers, 1985).



Şekil 1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırması (Mowday ve ark. (1982)'nin sınıflandırması temel alınarak hazırlanmıştır).

Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde yoğun olarak durmuşken, sosyal psikologlar daha çok davranışsal bağlılık üzerinde durmuşlardır (Mowday ve ark., 1982; İnce ve Gül, 2005).

2.2.1. Tutumsal Bağlılık

Tutumsal bağlılık, bireyin belirli bir örgütte ve o örgütün değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirip, bu amaçları gerçekleştirmek amacıyla örgüt üyeliğini sürdürmeyi istemesi durumunda ortaya çıkmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Örgütün amaçlarıyla özdeşleşmiş olan birey, bu amaçlara ulaşmak için daha fazla çaba göstermeye istekli olacak ve bu istek daha fazla gayret sağlamak yönünde bir davranışla sonuçlanacaktır. Dolayısıyla tutumsal bağlılık birtakım davranışlara neden olacak, bu davranışlar da sonuçta kendilerinin ortaya çıkmasına neden olan tutumların pekişmesine neden olacaktır (Mowday, Porter ve Steers; Bakan, 2011).

Araştırmacılar tutumsal bağlılıkla ilgili farklı yaklaşımlar ileri sürmüşlerdir. Geliştirilen farklı yaklaşımlardan en çok öne çıkanlardan bazıları Kanter'in devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığını içeren yaklaşımı, Etzioni'nin ahlaki açıdan yakınlaşma, çıkara dayalı yakınlaşma ve yabancılaştırıcı yakınlaşmayı içeren yaklaşımı, O'Reilly ve Chatman'ın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak boyutlandığı yaklaşımı, Penley ve Gouold'un Etzioni'nin modeline dayandırdığı yaklaşımı ve Allen ve Meyer'in duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç bileşenli yaklaşımıdır.

2.2.1.1. Kanter'in Yaklaşımı

Kanter (1968)'e göre örgütsel bağlılık, örgütsel gerekliliklerin ve kişisel deneyimin kesiştiği noktada ortaya çıkan bir bağdır. Bir yandan sosyal sistemler sistematik ihtiyaçlarını karşılamak için organize olurken, diğer yandan bireyler, pozitif veya negatif, duygusal veya mantıklı bir biçimde şartlara uyarlar.

Bağlılık, Kanter'e göre iki farklı sistem içerisinde ortaya çıkar. Bunlar; sosyal sistem ve kişilik sistemidir. Sosyal sistemlerde kişilerin bağlılıkları üç temel alandan oluşur. Bunlar; sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden meydana gelmektedir (Sökmen, 2000; İnce ve Gül, 2005). Devama yönelik bağlılık; Ayrılmanın maliyetinin, kalmanın

maliyetinden daha büyük olduğu fikrine dayanmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Bireyin örgütten ayrılmanın bedelinin yüksek olacağını fark ederek örgütte kalmanın kendisi için örgütte kalmanın kendisi için daha faydalı sonuçlar yaratacağına inanarak örgütün bir üyesi olarak çalışmaya devam etmesi ve örgütü için her türlü fedakarlığa katlanmaya istekli olması ve örgütün kalıcılığını sağlamaya, sürekliliğine kendini adanması devama yönelik bağlılığı ifade etmektedir (Bakan, 2011).

Kenetlenme bağlılığı; örgütsel bağlılığın sosyal ilişkiler boyutunu ifade eder. Kenetlenme bağlılığı rekabet yaratacak davranışlardan vazgeçmeyi ve tüm grup üyelerinin kolektif bir ilişki kurmasını gerektirir (Kanter, 1968). Bireyin bir grubun üyesi olması, grup normlarını benimsemesi ve uygulaması, grup üyeleriyle yakın sosyal ilişkiler kurması ve grubun başarısından mutluluk duyması, duygusal açıdan bir tatmin yaratacaktır (Bakan, 2011).

Kontrol bağlılığı; kontrol bağlılığı, üyenin, örgütün norm, amaç ve değerlerinin olumlu davranışlar için önemli bir rehber olduğuna inanması halinde ortaya çıkmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Bu bağlılıkta birey, sistem tarafından kurulan formlara göre kimliğini yeniden formüle eder (Kanter, 1968). Böylece kontrol bağlılığında bireyin örgütsel bağlılığının temelini örgütün oluşturduğu sisteme olan inancı oluşturmaktadır.

Kanter (1968)'e göre birbirleriyle çatışma içerisinde olmayıp, tamamlayıcı niteliktedirler. Üç bağlılık türünün de varlığını sürdürdüğü örgütler, bireylerin bağlılığını sürdürmede daha başarılı olacaktır (Bakan, 2011).

2.2.1.2. Etzioni'nin Yaklaşımı

Güçlü (2006)'nın aktardığına göre Etzioni (1961), Örgütsel bağlılık kavramı yerine örgütsel katılım kavramını kullanmış ve çalışanların örgütlere katılım oranlarına göre sınıflandırmada bulunmuştur. Örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin, üyelerin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örgütsel bağlılığı üyelerin örgüte yaklaşması açısından üçe ayırmaktadır (Balay, 2000; İnce ve Gül, 2005). Bunlar ahlaki açıdan yaklaşma (moral bağlılık), çikara dayalı yaklaşma (hesapçı bağlılık) ve yabancılaştırıcı yaklaşımdır.

Ahlaki açıdan yakınlaşma; ahlaki açıdan yaklaşım literatürde moral bağlılık olarak da geçmektedir. Moral bağlılıkta kişi, örgütün amacını ve örgütteki işini değerli saymakta ve işi her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır (Schein, 1978; İnce ve Gül, 2005).

Çıkara dayalı yakınlaşma; çıkara dayalı yaklaşım literatürde hesapçı bağlılık olarak da geçmektedir. Hesapçı katılım, kişilerin çalışmalarından doğan ve örgüte yaptıkları katkılardan dolayı aldıkları ödüllerle arasındaki eşit bir değişim ilişkisini temel alır (Halis, 2007).

Yabancılaştırıcı yakınlaşma; bireysel davranışın sınırlandırıldığı durumlarda bulunan, örgüte olumsuz bir yönelişi temsil etmektedir (İnce ve Gül, 2005). Hesapçı bağlılıkta, örgütle daha az yoğun bir ilişki söz konusu iken yabancılaştırıcı bağlılıkla, bireysel davranışın sınırlandırılması sonucu örgüte karşı takınılan olumsuz tutum temsil edilmektedir (Varoğlu, 1993; Özkan, 2008).

Etzioni, kişileri örgütsel normlara ve beklentilere uygun tutum ve davranışlar sergilemeye sevk eden üç tür gücün varlığını ortaya koymaktadır, bu güç türleri, korkutma gücü, ödüllendirici güç ve sembolik güçtür (İnce ve Gül, 2005).

2.2.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığı, bireyin işine sarılma duygusu, sadakati ve örgütün değerlerine inancını kapsayan, örgüt ile birey arasında oluşan psikolojik bir bağ olarak tanımlamaktadır (Bakan, 2011). Bu bağlılık; işe sarılma duygusunu, sadakati ve örgütün değerlerine inancı kapsamaktadır. Bu çerçevede örgüte psikolojik bağlılık, üç boyutta ele alınmıştır. Araştırmacılar bu boyutları; uyum boyutu, özdeşleşme boyutu ve içselleştirme boyutu biçiminde ifade etmişlerdir (Güçlü, 2006).

Uyum boyutu; örgütsel bağlılığın ilk boyutunu oluşturan uyum boyutunda temel amaç, belirli ödüllere kavuşmaktır (İnce ve Gül, 2005). Birey karşılığını alacağına inandıkça örgüte bağlılığı gelişmektedir. Bireyin örgütten bekleyeceği karşılık örneğin, ücret, ikramiye, iş güvenliği, emeklilik hakkı, iyi çalışma koşulları, saygınlık kazanma, terfi, başarısının takdir edilmesi vb. olabilir (Bakan, 2011). Böylece örgüt de çalışanların daha verimli iş çıktılarını elde etmesini sağlayabilir ve sonuç olarak çalışan ile örgüt arasında karşılıklı çıkar ilişkisi geliştiği söylenebilir.

Özdeşleşme boyutu; örgütsel bağlılığın ikinci boyutu, üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır, böylece bireyler tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve tatmin sağlamak için diğer üye ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir (İnce ve Gül, 2005). Özdeşleşme, uyum boyutundaki davranışların içselleştirilmesi için ara bir basamak olarak düşünülebilir. Bu boyutta birey, örgütün üyesi olmaktan gurur duyar, grubun amaç ve değerlerine inanır, saygı duyar, kabullenir (Bakan, 2011).

İçselleştirme boyutu; örgütsel bağlılığın içselleştirme ve benimsemeye dayanan üçüncü boyutu, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Birey örgütün değerlerini bir kez içselleştirdikten sonra örgütün amaç ve beklentilerine uygun davranışları istekli bir şekilde uzun süre gösterme gereksinimi duyar (Bakan, 2011). İçselleştirme boyutunda bireyler uyu boyutunda olduğu gibi her uyumlu davranışları için ödül bekleme davranışından çok içten gelen davranışlar sergilemektedir. Örgütlerin en çok arzuladığı bağlılık boyutu içselleştirme boyutudur. Çünkü içselleştirme, kendi kendini devam ettirici olarak başlangıçtaki etki kaynağından bağımsızdır (Handy, 1993; Güçlü, 2006).

2.2.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould'un yaklaşımı Etzioni'nin örgüte katılım modeline dayanmaktadır, Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı katılım veya bağlılık modelinin örgütsel bağlılığı açıklamak bakımından uygun olduğunu ancak başta karmaşıklık olmak üzere bazı nedenlerden dolayı ilgi görmediğini söylemişlerdir (İnce ve Gül, 2005). Penley ve Gould (1988) örgütsel bağlılığın ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı olmak üzere üç boyutunun olduğunu belirtmişlerdir. Bu modelde ahlaki boyut konsept olarak Meyer ve Allen'in modelinde duygusal bağlılık ile örtüşmektedir, çıkarıcı bağlılık sözsüz motivasyonların bir formu olarak nitelendirilebilirken, yabancılaştırıcı bağlılık hakkındaki görüşleri ise bir ölçüde Meyer ve Allen'in modelinde devam bağlılığı ile örtüşmektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001).

Ahlaki bağlılık; bireyin örgütün amaçları, değerleri ve normlarını kabul etmesi ve onlarla özdeşleşmesinin bir sonucu olarak kendini örgüte adanması, örgütün başarısı

için sorumluluk duygusu içerisinde olması ve örgütü gönüllü olarak desteklemesidir (İlsev, 1997; Bakan, 2011).

Çıkarıcı bağlılık; çalışanların ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvikler beklendiklerini esas almaktadır (İnce ve Gül, 2005). Bireylerin örgütsel amaçlara ulaşılması yönünde örgüte sağladıkları emek, zaman, bilgi ve deneyim gibi katkılar karşılığında örgütten elde edecekleri ödüller ve teşviklere bağlı olarak hissettikleri bağlılık türüdür (Tekin, 2002; Bakan, 2011).

Yabancılaştırıcı bağlılık; olumsuz bir bağlılık söz konusudur. Yabancılaştırıcı bağlılık, örgütün gerek iç gerekse dış çevresi üzerinde bir kontrolünün olmadığı veya alternatif iş imkanlarının bulunmadığı algısına sahip olmasını sonucu ortaya çıkan bağlılık türüdür (Bakan,2011). Örgüte bu şekilde bağlı olan birey, örgütsel ödül ve cezaların yaptığı işin niteliği ve kalitesine göre değil tesadüfi olarak verildiğini düşünür (Cengiz, 2001). Bu durumda bulunan birey hangi davranışın nasıl ödüllendirileceğini bilemeyeceğinden örgütün amaç ve değerlerini benimsemek yerine onlara yabancılaşmaya başlayacaktır (Bakan, 2011).

2.2.1.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Güçlü (2006)'nın aktardığına göre, Örgütsel davranış bilimcilerinin bir kısmı (Wiener, 1982; Mowday, Porter ve Steers, 1982; Blau, 1985; Brown, 1996), genellikle çalışanın hissettiği örgütsel bağlılığın örgütün bütününe karşı hissedildiğini kabul ederek örgütsel bağlılığı tek boyutlu bir yaklaşımla ele alıp incelemişlerdir. Bunun yanı sıra diğer bir grup araştırmacı ise (Angle ve Perry, 1981; O'Reilly ve Chatman, 1986; Penley ve Gould, 1988; Allen ve Meyer, 1990), örgütün farklı unsurlardan oluştuğunu ve bir çalışanın bu unsurların her birine farklı örgütsel bağlılık geliştirebileceğini ileri sürmüştür.

Bireyler farklı şekillerde örgütlerine bağlılık gösterebilirler. Bazıları örgütün misyonu, hedefleri ve amaçlarına kendini bağlı hisseder, bazıları örgütten ayrılmanın prestij kaybına ve sosyal güvence kaybına neden olabileceğini düşünür, bazıları ise örgütte kalması gerektiğini çünkü bunun doğru olan olduğunu hisseder. Bu farklı motivasyonların hepsi de geçerli bağlılıklar oluşturur (Boehman, 2006).

Çalışanın örgüte farklı örgütsel bağlılıklar geliştirebileceğini savunanların başında Allen ve Meyer gelmektedir. Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı üç alt boyuta

dayandırmaktadır, bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Meyer ve Allen, 2002).

Duygusal bağlılık; Çalışanın örgüte karşı oluşturduğu içten gelen bağlılıktır. Çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesini anlatmaktadır (Mcgee ve Ford, 1987; İnce ve Gül, 2005). Örgütlerine duygusal olarak bağlanan çalışanlar davranışlarında ve çalışmalarında dışarıdan bir motivasyon kaynağına ihtiyaç duymaksızın kendi istekleri ile örgüte bağlanırlar.

Devam bağlılığı; daha çok ihtiyaca dayalı bağlılık durumunu ifade etmektedir. Örgüt üyesi olan bireyin çalıştığı örgütten ayrılacak olmasının ortaya çıkaracağı maliyet üzerine kurgulanmıştır (Swales, 2004; Bakan, 2011). Allen (1991), devam bağlılığını örgütten ayrılmaya karşı maliyet bilinci olarak tanımlamışlardır (Meyer ve Herscovitch, 2001). Özellikle çalışanın örgütteki kıdem, kariyer ve yararlanmaları gibi yatırımları çok yüksek tutuyorsa ortaya çıkmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Özetle, devam bağlılığında çalışanlar örgüte ihtiyaç duydukları için bağlılık geliştirirler.

Normatif bağlılık; örgütsel bağlılığın bileşenlerini duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olarak tasarlayan Allen ve Meyer (1984), daha sonra yaptıkları çalışmalarında (Allen ve Meyer, 1990) çalışanın örgütte kalmak için hissettiği yükümlülük duygusunu yansıtan normatif bağlılığı da örgütsel bağlılığın bileşenleri arasına eklemiştir (Meyer ve Herscovitch, 2001). Normatif bağlılık, çalışanların örgütüne bağlılık göstermeyi bir görev olarak algılaması sonucunda gelişen bağlılıktır (Wasti, 2000; Güçlü, 2006). Çalışanların bağlılık duymaları, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, fakat yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmalarından kaynaklanmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

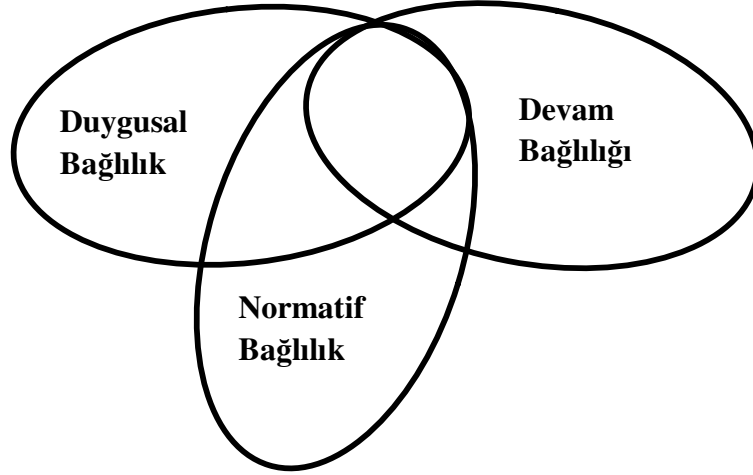
Allen ve Meyer (1997), duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın ayrı ayrı bağlılık türleri olarak düşünülmemesi gerektiğini, örgütsel bağlılığın bileşenleri olarak düşünülmesi gerektiğini söylemişlerdir (Boehman, 2006).

Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa genel çerçeveden bakıldığında duygusal bağlılık kişisel olarak duyulan tatmin duygusundan kaynaklanan bağlılık iken, devam bağlılığı ihtiyaçlar ve menfaatlerle ilgili olarak gelişen daha çok dış etmenlere (kariyer, diğer iş imkanları vb.) gelişen bağlılık, normatif bağlılık ise hem insanın doğasında bulunan sorumluluk duygusu ve ahlaki

yapıdan kaynaklanan bağlılıktır. Bu bakış açısıyla Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılığın üç bileşeni şekil ikide gösterilmektedir.

Bu örgütte kalmalıyım çünkü bunu istiyorum.

Bu örgütte kalmalıyım çünkü mecburum.



Bu örgütte kalmalıyım çünkü böyle olması gerekiyor.

Şekil 2: Allen ve Meyer (1991)'in yaklaşımına göre örgütsel bağlılığın üç bileşeni (Boehman, 2006).

2.2.2. Davranışsal Bağlılık

Örgütsel davranış araştırmacılarının tutumsal bağlılık kavramına karşılık, sosyal psikologlar davranışsal bağlılık kavramını kullanmışlardır (İnce ve Gül, 2005). Davranışsal yaklaşımda birey belirli bir faaliyette bulunmak üzere kendini bağımlı hisseder ve o faaliyetin yerine getirilmesi yönünde davranış sergiler. Dolayısıyla bireyin sergilediği davranış, faaliyete olan bağlılığın bir sonucudur (Bakan, 2011). Davranışsal bağlılık, örgütsel bağlılığın davranışlara yansıtılması olarak yorumlanabilir. Literatürde davranışsal bağlılık yaklaşımlarından en çok Becker'in yan bahis kuramı ve Salancik'in yaklaşımından bahsedilmektedir. Bu iki yaklaşımda da bağlılık örgüt ile çalışan birey arasında karşılıklı ilişkiye dayanmakta ve birey bağlılığını davranışları aracılığıyla göstermektedir.

2.2.2.1. Becker'in Yaklaşımı (Yan Bahis Kuramı)

Becker'e göre bağlılık, yan bahislerin birikiminin sonucu olarak davranışların sürekliliğine olan eğilimdir. Yan bahislerin birikimi davranışların sürekliliğini gerektirir çünkü davranışların devam ettirilmemesi yan bahisleri kaybettirebilir (Meyer ve Allen, 1984). Yan bahis, bir davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarları etkilemesidir, bir kişi değer verdiği şeyleri ortaya koyarak yani bir nevi bahse girerek örgütüne yatırım yapar (İnce ve Gül, 2005). Yatırımlar, zaman, çaba, para gibi örgütten ayrıldığında kaybedilebilecek ya da değersiz sayılabilecek yatırımlar veya emeklilik planlarına, iş becerilerinin gelişmesine veya düşük kredi faizlerine katkı sağlayan yatırımlar olabilir (Meyer ve Allen, 2004). Bu bilgiler ışığında, Becker'in yan bahis kuramı, bireyin örgütte zaman içinde gelişen, çaba, para, emeklilik imkanları ve diğer sosyal ve ekonomik imkanlar gibi yatırımlarını kaybetmemek için geliştirdiği davranışlarını devam ettirmesine dayanmaktadır.

Becker yan bahislerin oluşması için çeşitli nedenler ileri sürmüştür. Bunlar; sorumluluk sahibi davranışlarla ilgili olan toplumun genel beklentileri, emeklilik ve kıdemle ilgili düzenlemeler gibi örgütsel bürokratik düzenlemeler, sosyal pozisyon için bireysel düzenlemeler; örneğin birey yeni bir iş veya örgüt için uygun olmayabilir, oluşturduğu sosyal imaja uygun davranma endişesiyle oluşan kendini gösterme endişesi (imaj) ve aile ile ilgili yatırımlar gibi ve iş dışı kaygılardır (Shore, Tetrick, Shore ve Barksdale, 2000). İnce ve Gül (2005) ise böyle bir düzenlemeyi çalışanların bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynakları olarak değerlendirmiş ve bu kaynakları toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal roller olarak belirtmiştir. Toplumsal beklentiler; toplumun bazı beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözüyle bakılmamasını örnek olarak gösterilebilir. Bürokratik düzenlemeler; örgütteki bürokratik işleyişin, bireye sağladığı maddi ve maddi olmayan ödüller bireyin bir bahise girmesine neden olabilir. Örneğin, çalışılan süre ile terfi imkanları arasında önemli bir ilişkinin bulunduğu bir işletmede, çalışan birey terfi olanağını kaçırmamak için işletmede kalmayı tercih edebilir (Bakan, 2011). Sosyal etkileşimler; kişi diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun roller

sergilemek zorundadır. Sosyal roller; yan bahisler kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından kaynaklanıyor olabilir (İnce ve Gül, 2005).

Becker'in yan bahis kuramı, Allen ve Meyer'in üç bileşenli örgütsel bağlılık modelinde devam bağlılığında kastettikleri bağlılık ile uyuşmaktadır (Powell ve Meyer, 2004). İkisinde de örgüt ile birey arasında menfaate dayalı bir bağlılık ilişkisi bulunmaktadır.

2.2.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Güçlü, (2006)'nın aktardığına göre, Salancik'e göre örgütsel bağlılık, iş görenin davranışlarını ve davranışları aracılığı ile faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlara bağlanma durumudur. Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır, kişinin tutumları ile davranışları olumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı getirecektir (İnce ve Gül, 2005).

Bakan (2011)' in aktardığına göre her davranışa aynı şekilde bağlanması mümkün olmayıp davranışa olan bağlılığı etkileyen özellikler şunlardır;

Kamuya açıklama (davranışın başkaları önünde gerçekleştirilmesi); Bireyin yaptığı davranış ailesi, iş arkadaşları veya dostları tarafından duyulmakta veya gözlenmekte ise, birey bu davranışlarının sonuçları ile ilgili sorumluluğu görmezden gelemeyecektir.

Dışavurum (Davranışın açıklığı ve kesinliği); Örneğin, birey bir işe girerken sözleşme imzalamışsa ya da o işin özellikleri ve çalışma süresini içeren bilgiler kendisine verildikten sonra işi seçmiş ise bu seçimini inkar edemeyecektir.

Vazgeçebilirlik (davranışın geri dönülmez olması); Örneğin, bir birey işe girdikten sonra o işi değiştiremeyeceğine inanırsa, yaptığı işi başlangıçta sevmiyor olsa dahi zamanla sevmesini haklı çıkaracak olumlu tutumlar geliştirecek işine bağlılık sağlayacaktır.

İrade (Davranışın istenerek yapılması); Dışardan herhangi bir baskı ile karşılaşmaksızın bir davranış gönüllü olarak sergileniyorsa birey bu davranış ve sonuçlarına karşı kişisel olarak kendini sorumlu tutacaktır.

2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığın önemi arttıkça araştırmacılar örgütsel bağlılığın arttırılabilmesi için bağlılığı etkileyen faktörleri araştırmaya başlamış ve pek çok araştırmacı örgütsel bağlılığı farklı boyutlarıyla ele almıştır.

Porter ve ark. (1974) ve Steers ve Porter (1983), geçmiş iş deneyimleri, örgütsel özellikler ve örgütün yapısal özellikleri başlıkları altında birçok faktörün bağlılığı etkileyebileceğini söylemişlerdir (Schwenk, 1986).

Steers (1977), örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri ve çıktılarını araştırdığı araştırmasında etkileyen faktörleri kişisel özellikler (başarı ihtiyacı, yaş, eğitim düzeyi), örgüt özellikleri (göreve ait kimlik, örgüt ile kişi arasındaki etkileşim, geribildirim), iş tecrübeleri (organizasyona karşı grup tutumları, iş beklentilerinin ne ölçüde karşılandığı, örgütün eylemlerine verilen kişisel önem, örgütsel güven) olmak üzere üç kategoride toplamış, çıktılarını ise örgütte kalma arzusu, örgüte katılım ve çalışanı örgütte tutma olarak belirlemiştir.

Mentor (1996), yapılan çalışmalardan yola çıkarak örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin genellikle 5 kategoride sınıflandırıldığını söylemiştir. Bu sınıflamaları kişisel özellikler, iş tecrübeleri, örgütsel rol ile ilgili özellikler, yapısal özellikler, iş seçimindeki süreçler olarak belirlemiştir.

İnce ve Gül (2005), Suliman (2002)'ın çalışmasına dayanarak örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri (a) kişisel faktörler, (b) örgütsel faktörler ve (c) örgüt dışı faktörler olmak üzere üç kategoriye ayırmışlardır. Kişisel faktörlerin alt basamakları olarak psikolojik sözleşme, kişisel özellikler ve iş beklentileri, örgütsel faktörlerin alt basamakları olarak işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, ücret düzeyi, örgüt kültürü, takım ruhu, örgütsel adalet, örgüt dışı faktörlerin alt basamakları olarak profesyonellik, yeni iş bulma olanakları, işsizlik oranı, ülkenin sosyo-ekonomik düzeyi faktörlerini belirlemiştir.

Bu çalışmada Nijhof, Jong ve Beukhof (1998)'un belirlediği sınıflandırma temel alınarak bağlılığı etkileyen faktörler incelenecektir. Bu araştırmacılar kişisel özellikler, iş özellikleri ve örgütsel özellikler olmak üzere üç grupta sınıflandırma yapmışlardır.

2.3.1. Kişisel Özellikler

Birincil önemi olan cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, din, baba mesleği, kişilerarası güven, gibi kişisel faktörler, yapısal ve rol ile ilgili faktörlerden daha temel ve belirleyicidirler (Hrebiniak ve Alutto, 1972).

Glisson ve Durick (1988) de araştırmalarında örgütsel bağlılığı ve iş doyumunun yordayıcılarını incelemişler ve örgütsel bağlılığın en önemli yordayıcısının çalışanların kişisel özellikleri olduğu sonucunu bulmuşlardır.

Kimi araştırmacılar tarafından kişisel özellikler olarak sadece yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem gibi demografik özellikler göz önüne alınarak araştırma yapılmış kimi tarafından psikolojik sözleşme, iş beklentileri gibi örgüt ile kişi arasındaki duygusal özellikler de araştırılmıştır (Glisson ve Durick, 1988; Salami, 2002; Sikorsk-Simmons, 2005; Bakan, 2011). Bu araştırmada kişisel faktörler, yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve eğitim düzeyi olarak ele alınacaktır.

2.3.1.1. Yaş

Yaş değişkeni ile ilgili genellikle önemli etkisi olduğu bildirilirken nadiren yaş ve örgütsel bağlılık arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur (Glisson ve Durick, 1988; Wiedmer 2006; Çöl ve Gül, 2010). Bu durum bağlılık konusunda ampirik kanıtlar bulmanın zor olmasından kaynaklanabilir. Doğrudan ölçülmesi gereken faktör ile bağlılık arasındaki ilişkiye etki edebilecek birçok faktör bulunur (Nijhof, Jong ve Beukhof, 1998). Örneğin yaş ile örgütte çalışma süresi birbiri ile doğru orantılı olabilmekte ve birbirlerini etkileyebilmektedir. Allen ve Meyer (1993)'ın örgütte çalışma süresi ve pozisyon süresi gibi faktörleri kontrol altına aldıkları çalışmalarında yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Bakan, 2001).

Çöl ve Gül (2010) ise Allen ve Meyer (1990)'ın üçlü örgütsel bağlılık modeline dayanarak duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı olmak üzere örgütsel bağlılığın üç ögesi için kişisel özelliklerin etkisini ayrı ayrı değerlendikleri çalışmalarında yaş değişkeninin bağlılık türlerinden herhangi birisi üzerinde etkisi tespit edilmemiştir.

Yaş faktörünün örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında yer alan önemli bir faktör olduğu konusunda fikir birliğine varmış araştırmacılar arasında ise yaşça büyük olan çalışanlar ile yaşça küçük olan çalışanlar arasında hangisinin örgütsel

bağlılığının yüksek olduğu konusunda ayrı görüşler vardır. Örneğin Angle ve Perry (1981), çalışanların yaşı arttıkça alternatif veya farklı bir eğitim alma imkanlarının azaldığını dolayısıyla çalışanların üyesi oldukları örgütlere bağlılıklarının arttığını belirtmişlerdir (İnce ve Gül, 2005). Buna karşılık Luthans ve arkadaşları (1987) genç çalışanların deneyimlerinin az olmasına bağlı olarak iş olanaklarının az olması örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasına neden olabileceğini belirtmişlerdir (Uygun, 2009).

Hrebiniak ve Alutto (1972)'nin kişisel ve örgütsel rol ile ilgili faktörler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında yaş ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Kariyerlerinde henüz büyük bir yatırım olmayan genç çalışanların örgütsel bağlılığı kariyerleri tam olarak gelişen yaşça büyük çalışanlardan daha düşüktür. Yaşın artması, iş ile ilgili kaynakların birikmesi, diğer örgütlere olan ilginin azalması ve buna bağlı olarak örgüt değiştirmeye yönelik isteğin azalması anlamına gelmektedir.

Salami (2008), sanayi işçilerinin örgütsel bağlılığını etkileyen demografik ve psikolojik faktörleri incelediği araştırmasında yaşça büyük olan işçilerin örgütsel bağlılığının yaşça küçük olan işçilerden önemli ölçüde yüksek çıktığını bildirmiş, yaşça büyük olan işçilerin buldukları şirkette daha uzun vakit geçirdikleri için ilişkilerini daha iyi değerlendirdiklerini bu nedenle örgütsel bağlılıklarının yüksek çıkmış olabileceğini belirtmiştir.

2.3.1.2. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi, örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden biridir. Birçok araştırma eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi desteklemektedir (Steers, 1977).

Grusky (1966), yöneticiler üzerinde yaptıkları çalışmalarında eğitim düzeyi düşük olan yöneticilerin eğitim düzeyi yüksek olan yöneticilerden daha yüksek bağlılık gösterdiği sonucunu elde etmiştir. Grusky (1966), ek eğitim alma arzusunun profesyonellik ve kozmopolitlikle ilgili olabileceğini söylemiştir.

Steers (1977), 382 hastane çalışanı ve 119 bilim adamı ve mühendisin kişisel özelliklerinin, iş olanaklarının ve iş tecrübelerinin örgütsel bağlılıklarını etkileyip etkilemediğini araştırdığı çalışmasında eğitim düzeyinin örgütsel bağlılığı etkileyen

önemli bir kişisel özellik olduğunu belirtmiştir. Steers (1977), araştırmasında, eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulmuş, örgütlerin yüksek düzeyde eğitime sahip çalışanların beklentilerini karşılamakta zorlanabileceğini bu nedenle eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılığının zayıf olabileceğini belirtmiştir.

O'Reilly ve Caldwell's (1981), çalışanların örgütten ayrıldıklarında geçebilecekleri örgütleri düşünerek örgütsel bağlılıklarını geliştirdiklerini bu nedenle de eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların alternatif iş olanaklarına olan inançlarının yüksek olduğundan örgütsel bağlılıklarının düşük olabileceğini söylemişlerdir.

Glisson ve Durick (1988), örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri, iş özellikleri, örgütsel özellikler ve kişisel özellikler olmak üzere üç kategoride incelemişler ve eğitim düzeyi ile beceri çeşitliliği arasında ilişki olduğunu saptamışlar, eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılığın azaldığını söylemişlerdir.

Mathieu ve Zajac (1990), daha eğitilmiş bireyler beklentilerini daha yüksek tuttuklarından ve örgütlerin eğitim düzeyi yüksek bireylerin bu beklentilerini karşılamaları zorlaştığından dolayı eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğunu saptamışlardır (Bakan, 2011).

Tsui, Egan ve O'Reilly (1992), eğitim düzeyinin örgütte kalma niyeti ile ilişkili olduğunu, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların daha düşük psikolojik bağlılık gösterdiklerini ve örgütte kalma niyetlerinin daha düşük olduğunu belirtmişlerdir.

Çöl ve Gül (2010), eğitim düzeyi artan çalışanların alternatif iş imkanları artacağından ve buldukları örgütten beklentileri artacağından eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın azalacağını savunmuşlardır.

Yaş ve kıdem ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki varken eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Morris ve Sherman, 1981). Birçok çalışmada eğitim düzeyi yükseldikçe kişinin alternatif iş olanaklarının arttığından bu nedenle işten ayrılma konusunda da esnekliğin arttığından ve örgütlerin eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanların beklentilerini karşılamakta zorlandığından söz edilmektedir. Fakat bu bulguların aksine pozitif bir ilişki olduğunu savunan çalışmalara da rastlanmaktadır (Grusky 1966; Steers, 1977; Tsui ve ark. 1992, Gallie ve White, 1993; Bakan, Büyükbeşe ve Erşahan, 2011). Gallie ve White (1993), eğitim düzeyinin yüksek olması kişiye sevilen işi yapma olanağı

sunduğundan, eğitim düzeyi yüksek kişilerin sevdiği işi tercih edebilecekleri ve bu nedenle örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğunu savunmuşlardır (Bakan, 2011).

Bakan ve ark., (2011), bir tekstil şirketinde ilkokul, ortaokul, lise, meslek okulu ve üniversite mezunu çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada, Allen ve Meyer'ın üç bileşenli örgütsel bağlılık modelini temel alarak çalışanların eğitim düzeyi ile duygusal bağlılıkları, devam bağlılıkları ve normatif bağlılıkları arasındaki ilişkiye bakmışlardır. Araştırma sonucunda duygusal bağlılık alt boyutunda, meslek okulundan mezun çalışanların duygusal bağlılığının en yüksek düzeyde çıktığını, meslek okullu mezunlarını sırayla üniversite mezunu, ortaokul mezunu ve ilkokul mezunu çalışanların takip ettiğini, lise mezunu çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri en düşük grup olduğunu belirtmişlerdir. Devam bağlılığı alt boyutunda, ortaokul, meslek okulu ve üniversite mezunu çalışanların, ilkokul ve lise mezunu çalışanlardan daha yüksek düzeyde devam bağlılığına sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bu çalışma sonucunda lise mezunu çalışanlar hariç eğitim düzeyi arttıkça çalışanların örgütsel bağlılıkları arttığı sonucuna varılabilmekte fakat çalışmanın örneklemini sadece Malatya ilindeki bir örgütten alınan verileri kapsadığında araştırma sonucu genellenmemelidir.

2.3.1.4. Cinsiyet

Alanda önceleri daha çok erkekler üzerinde araştırmalar yapılırken çalışan kadın sayısının artmasıyla birlikte kadınlarla da ilgili çalışmalar yapma ihtiyacı doğmuştur (Aven ve ark., 1993; İnce ve Gül, 2005).

Cinsiyet ile ilgili araştırmalarda birbirinin karşıtı bulgular elde eden araştırmalara rastlanmaktadır. Örneğin, Hrebeniak ve Alutto (1972), çalışmalarında kadınların örgütsel bağlılığının erkeklerden yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Buna karşın Aranya, Kushnir, ve Valency (1986), tersine, erkeklerin örgütsel bağlılıklarının kadınlardan yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Grusky (1966), örgütsel bağlılığın iş imkanlarıyla ilişkili olduğunu ve erkeklerin buldukları örgütten ayrılmaları durumunda yeni iş bulma imkanlarının kadınlardan fazla olduğu bu nedenle kadınların buldukları örgüte karşı daha güçlü örgütsel bağlılık sergilediklerini savunmuştur.

Angle ve Perry (1981) çalışmalarında kadınların örgütsel bağlılıklarının erkeklerin örgütsel bağlılığından yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Mathieu ve Zajac (1990), kadınlar erkeklere nazaran daha çok işi ile ailesi arasında denge kurmaya çalışmaktadırlar. Bu nedenle örgütlerin çalışma koşullarına göre cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki değişebileceğini, örneğin esnek çalışma saatleri gibi çeşitli fırsatların kadınların örgütsel bağlılığını pozitif yönde etkileyebileceğini savunmuşlardır (Tsui ve ark., 1992).

Grusky (1966), Mathieu ve Zajac (1990), Angle ve Perry (1981) gibi kadınların örgütsel bağlılığının erkeklerin örgütsel bağlılığından daha yüksek olduğunu savunan araştırmacıların yanında tam tersi sonuçlar elde etmiş araştırmacılar da bulunmaktadır.

Savery ve Savery (1996), yaptıkları araştırmada, erkeklerin örgütsel bağlılığının kadınların örgütsel bağlılığından yüksek olduğunu söylemişlerdir. Bunun sebebinin erkeklerin hiyerarşik olarak genellikle örgütte daha üstte bulduklarından kaynaklanmış olabileceğini belirtmişlerdir.

Loscoco (1990) ise kadınların işten çok ailesel değerlere bağlı olduklarını erkeklerin ise işlerini her şeyden üstün tuttıklarını bu nedenle de erkeklerin kadınlara kıyasla örgüte daha fazla bağlandıklarını ifade etmişlerdir (Bakan 2011).

Literatürde cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını söyleyen araştırmalar da vardır.

Örneğin, Stevens, Beyer ve Trice (1978)'in devlete bağlı örgütlerde görevli yöneticiler ile yaptıkları araştırmalarında ise cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bunun sebebinin daha önce yapılan araştırmalardan farklı olarak toplam katılımcı sayısının sadece %16'sını kadınların oluşturmasından kaynaklanabileceğini söylemişlerdir. Bir diğer olasılık olarak cinsiyetin yöneticiler için anlamlı bir belirleyici olmayabileceğini diğer meslek grupları için anlamlı olabileceğini belirtmişlerdir.

Salami (2008), 170 kadın ve 150 erkek çalışan arasında yaptığı çalışmada cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık çıkmadığını belirtmiştir.

Labatmediene, Endriulaitiene ve Gustainiene (2007), Litvanya'da yaptıkları araştırmalarında kişisel özellikler (yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu, iş tecrübesi) ile örgütsel bağlılığın üç alt boyutu (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif

bağlılık) arasındaki ilişkiyi incelemişler ve cinsiyet ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucunu elde etmişlerdir.

İnce ve Gül (2005) kadınların örgütsel bağlılığının erkeklerin örgütsel bağlılığından düşük olduğunu savunan araştırmacılara göre nedenleri, kadınların ailesel rollere verdikleri önem ve kadınların işgücüne katılmalarının önündeki engeller (kadınlara yönelik olumsuz tutumlar, ahlaki, dinsel ve kültürel yapılardan ortaya çıkan tutumlar, erkek çalışanlara yönelik insan kaynakları politikalarından kaynaklanan tutumlar) başlıkları altında toplamışlardır. Kadınların örgütsel bağlılığının erkeklerin örgütsel bağlılığından yüksek olduğunu savunan araştırmacılara göre nedenleri ise kadın çalışanların örgütlerinde daha istikrarlı olması ve kadın çalışanların karşılaştıkları engellerin motivasyonlarını arttırması başlıkları altında toplamışlardır.

2.3.1.4. Medeni Durum

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden biri de medeni durumdur. Medeni durumun bağlılık geliştirmede kritik bir değişken olduğu kabul edilmektedir (İnce ve Gül, 2005).

Hrebiniak ve Alutto (1972), bekar çalışanlar alternatif iş olanaklarını daha çok değerlendirdiklerinden örgütten ayrılmaya evli çalışanlara nazaran daha çok meyilli olduklarını, bu nedenle evli çalışanların örgütsel bağlılıklarının bekar çalışanların örgütsel bağlılıklarından daha yüksek olduğunu savunmuşlardır.

Chiu ve Ng (1999) ise medeni durum ile ilgili çocuk sahibi olma, yaşlı birinin bakımını üstlenme gibi diğer ailesel faktörlerin bireylerin örgütsel bağlılığını yordamakta güçlü faktörler olabileceğini savunmuşlardır. Kadınların, gelecek vaat etmese de eşlerinin işlerine göre hareket etmesine izin verecek işleri tercih ettiklerini, karı- kocanın bir ekonomik birim olarak görüldüğünü belirtmişlerdir.

Salami (2008), araştırmasında evli çalışanların örgütsel bağlılığının bekar çalışanlardan yüksek olduğunu bunun sebebinin, evlilerin ailelerine maddi destek sağlamak için bekarlardan daha çok sorumluluklarının olmasına bağlı olabileceğini söylemiştir.

2.3.1.5. Kıdem

Mesleğin ilk yıllarında henüz işe dair yatırımlar birikmediğinden kıdemın örgütsel bağlılığa etkisi olamamaktadır, ancak ileri yıllarda çalışan tarafından Örgüte verilen emek ile örgütte kalmak daha yararlı hale gelmekte ve örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Cohen, 1993). Çalışanların örgütte elde ettiği kazanımları başka bir örgüte aktarmak ve başarılı olmak zaman alacaktır bu nedenle kıdem ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Uygur, 2009).

Allen ve Meyer (1997) ise örgütsel bağlılığı zayıf olan çalışanların örgüte girdikleri ilk yıllarda örgütten ayrıldıklarını, örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanların çalışmaya devam ettiklerini bu nedenle kıdem ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu görüşündedirler (Bakan, 2011).

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre kıdem ilişkisine bakılacak olursa Mathieu ve Zajac's (1990), örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre karşılaştırmalar yapmış, yaş ve kıdem ile devam bağlılığı arasında duygusal bağlılıktan daha güçlü bir ilişki olduğunu çünkü yaş ve kıdemle birlikte yatırımların birikimi devam bağlılığının doğasını yansıtmadığını belirtmişlerdir (Cohen, 1993).

2.3.2. İş Özellikleri

İş özellikleri birçok araştırmada örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biri olarak gösterilmiştir. İş özelliklerinden kaynaklanan problemler örgütsel bağlılığı önemli derecede etkilemektedir (Steers, 1977; Allen ve Meyer,1990).

Steers (1977), örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve örgütsel bağlılığın çıktıları ile ilgili bir model sunduğu ve test ettiği araştırmasında örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri kişisel özellikler, iş özellikleri ve iş tecrübesi olmak üzere üç grupta sınıflandırmıştır. İş özellikleri başlığına iş kimliği, sosyal etkileşim ve geribildirim faktörlerini almıştır. Araştırma sonucunda iş tecrübesi başta olmak üzere kişisel özellikler ve iş özelliklerinin örgütsel bağlılığı etkilediğini söylemiştir.

Hackman ve Oldman (1980) iş özellikleri modeli geliştirmişlerdir. Bu model kişileri üst düzeyde motive etmeyi amaçlayan bir modeldir. İş özelliklerinin beş çekirdeği bulunmaktadır. Bunlar beceri çeşitliliği, iş kimliği, görevin önemi, otonomi ve iş geribildirimleridir. İşin beceri çeşitliliği gerektirdiği, görevlerin bir bütünlük içerdiği ve önemli olduğu oranda bireyde işinin anlamlı olduğu duygusu oluşmakta, işin

bireye özerklik tanınması bireyde sorumluluk duygusu yaratmakta, geri bildirim ise bireyin işin sonucu hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Modele göre, iş özellikleri bireylerde iş çıktılarını etkileyen üç psikolojik duruma (işin anlamlılığı hakkındaki tecrübe, işin çıktılarının sorumluluğu hakkındaki tecrübe, çalışma faaliyetlerinin güncel sonuçları hakkında bilgi sahibi olma) yol açmaktadır. Bu durumlar ise bireylerin iş doyumunu ve güdülenmesinde önemli sonuçlar yaratmaktadır. Son olarak modelin beş çekirdeği, bireyin duygu ve davranışlarını etkilemek için bir işin toplam potansiyelini yansıtan bir potansiyel motive skoru (PMS) göstergesinde birleştirilmiştir. (Sun 2002; Kaşlı, 2007; Fried ve Ferris, 1987). Hackman ve Oldman (1980)'nın iş özellikleri modeline dayanarak Biessen (1992) iş özellikleri unsurlarını görevlerdeki çeşitlilik, otonomi ve önem olarak belirlemişlerdir (Nijhof, Jong ve Beukhof, 1998).

Glisson ve Durick (1988), örgütsel bağlılığın örgüt hakkındaki inançların bir fonksiyonu ve iş tatmininin görevlerin yerine getirilmesiyle oluşan tecrübenin bir fonksiyonu olarak tanımlandığı modele dayanarak yaptıkları araştırmalarında, iş özelliklerinden özellikle rol belirsizliği ve rol çatışmasının, örgütsel bağlılığı yordamakta küçük de olsa önemli rol oynadığını söylemişlerdir. Bu sonuca göre tecrübenin de örgütsel bağlılığa inançların etkisinden az da olsa etkisi olabileceğini söylemişlerdir.

Dunham ve arkadaşları (1994) iş özellikleri olarak iş/ görev kimliği, görevin önemi, yetenek türleri, otonomi ve geri bildirim değişkenlerini tanımlamışlar, bu değişkenler ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu söylemişlerdir (Bakan, 2011).

Bu çalışmada Nijhof, Jong ve Beukhof (1998)'un belirlediği sınıflandırma temel alınarak bağlılığı etkileyen faktörler incelenmektedir. Buna göre Nijhof, Jong ve Beukhof (1998), iş özelliklerini örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biri olarak ele almış ve bu iş özelliklerini önem, çeşitlilik, otonomi, geribildirim, takım çalışması, meslektaşlık, çalışma ortamı, zihinsel yük, çalışma basıncı olarak belirlemiştir. Önem; tecrübe edinilmiş işe verilen önem, çeşitlilik; görevlerin çeşitliliği yani bilgi ve becerinin geniş oranda kullanılması, otonomi; özerklik yani çalışanın görev hakkında kendi kararlarını alabilmesi, geri bildirim; görevin sonuçlarının geribildiriminin alınması, takım çalışması; takım halinde çalışma,

meslektaşlık; meslektaşları arasında işbirliği ve sosyal iklim, çalışma ortamı; iş ve çalışma ortamının fiziksel koşulları; zihinsel yük: görevin zorluk ve sorumluluk gibi zihinsel yükler, çalışma basıncı; işi zamanında bitirmek için hissedilen basınç olarak tanımlanmıştır. Yaptıkları araştırmada da iş özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında yüksek bir ilişki bulmuşlar, bağlılığı etkileyen en önemli iş özelliğinin meslektaşlık olduğunu bunu sırayla iş ilgisi, görev çeşitliliği, otonomi ve geri bildirim takip ettiğini belirtmişlerdir.

2.3.3. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, iş ve çalışma hayatına ilişkin değerleri kapsamaktadır. Örgütsel bağlılık örgütsel faktörlerle yakından ilişkilidir (İnce ve Gül, 2005). Mowday ve arkadaşlarına (1982) göre özerk yönetim ve karar alma sürecine katılım örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli örgütsel özelliklerdir.

Glisson ve Durick (1988), üç kategoriden (kişilik özellikleri, iş özellikleri ve örgütsel özellikler) birçok etkenin aynı zamanda hem örgütsel bağlılığa hem de iş doyumuna etkisini analiz ettikleri araştırmalarında, iş özellikleri iş doyumunun en önemli yordayıcısıyken, örgütsel özellikler örgütsel bağlılığın en önemli yordayıcısı olarak bulunmuştur. Örgütsel özellikler içinde çalışma grubunun boyutu, çalışma grubunun bütçesi, organizasyonun yaşı, çalışma grubunun yaşı, liderlik, konut hizmetleri faktörlerini değerlendirmişlerdir.

Yapılan birçok çalışmada kariyer fırsatları ve ileri eğitim fırsatları örgütsel bağlılıkla ilişkili bulunmuştur (Caldwell, Chatman ve O'Reilly, 1990; Gallie and White, 1993; Morris, Lydka ve O'Creevy, 1993). Fakat maaş ve bağlılık arasındaki ilişki üzerinde tam bir anlaşma sağlanamamıştır. Gallie ve White (1993) maaş ve bağlılık arasında ilişki bulmamıştır. Morris ve ark. (1993) ise yüksek maaşın örgütsel bağlılığa pozitif yönde küçük de olsa etkisi olduğunu bulmuştur.

Skorska- Simmons (2005), örgütsel bağlılığın yordayıcıları olarak örgüt kültürü, iş doyumunu ve sosyo- demografik özelliklerin rolünü incelediği araştırmasında, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri çalışanların özellikleri ve örgütsel özellikler olmak üzere iki sınıfa ayırmıştır. Örgütsel faktörler olarak örgüt kültürü ve iş doyumunu almıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık ve örgütsel faktörler arasında güçlü bir ilişki olduğunu söylemiş ve bu durumun daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip

olduklarını söyleyen çalışanların işlerinden daha memnun oldukları ve daha olumlu kültür algısına sahip oldukları anlamına geldiğini belirtmişlerdir.

Uygur (2009), örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörleri, rol çatışması, rol belirsizliği, örgütsel iklim, örgütsel kararlara katılım, örgüt çevresi, iş arkadaşlarına bağlılık ve iş grupları olarak belirlemiştir. Bireyin yeteneğinin işin niteliği için gerektiğinden fazla ya da az olması ve birden fazla yöneticiden birbiriyle çelişkili talimatlar almak vb. durumların rol çatışmasına yol açtığını bu durumun örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Rol belirsizliği, bir işi yapmak için gerekli olan bilginin yetersizliğinden kaynaklanmaktadır (Uygur, 2004). Rol ile ilgili belirsizliğin olması bireyin tatmin düzeyinin azalmasına neden olarak gerilim ve isteksizliğe yol açmaktadır. Örgütsel iklim, örgütsel kararlara katılım, iş arkadaşlarına bağlılık ise örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir (Uygur, 2009).

Bu çalışmada örgütsel faktörler Nijhof, Jong ve Beukhof (1998)'un sınıflandırmasına göre incelenecektir. Bu sınıflandırmaya göre örgütsel faktörler, boyut; çalışan sayısı, liderlik tarzı; katılımcı liderlik derecesi, maaş boyutu; maaş yüksekliğinin göreceliliği, kariyer fırsatları; çalışanların kariyer isteklerinin dikkate alınması ve ileri eğitim için olanaklar; çalışanlar için eğitim olanaklarından oluşmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre, Örgütsel bağlılıkla ikinci derece en önemli korelasyonun liderlik tarzı olduğu bulunmuştur. Örgütün büyüklüğü, örgütsel bağlılığı negatif yönde güçlü derecede etkilemektedir, küçük örgütlerde örgütsel bağlılık daha yüksektir. Kariyer fırsatlarını ve ileri eğitim olanaklarını dikkate alan insan kaynakları politikaları bağlılıkla orta derecede ilişkilidir. Maaş ve örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunamamıştır

2.3.3.1. Örgüt Büyüklüğü

Örgüt büyüklüğü aynı zamanda çalışan sayısını da ifade etmektedir. Örgütlerin büyüklüğü yönetimi ve çalışanlar arasındaki iletişimi etkilemektedir.

Sommer ve arkadaşlarına (1996) göre, büyük ölçekli örgütlerde çalışanlar birbirleriyle daha düşük düzeyde etkileşim ve yardımlaşma içerisinde bulduklarından, çalışanların örgütsel bağlılıkları düşmektedir (Bakan, 2011)

Nijhof, Jong ve Beukhof (1998), örgüt büyüklüğünün örgütsel bağlılığını etkilediğini ve küçük örgütlerde örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Bakan (2011) ise örgütün büyüklüğü arttıkça bireylerin karar alma mekanizmalarına katılmaları daha da zorlaşacağından bireylerin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesinin zorlaşacağını ve örgütsel bağlılıklarının zayıflayacağını ancak örgüt büyüdükçe yetki devri veya yetkilendirme örgüt içerisinde etkin bir şekilde uygulanacak olunursa bağlılıkta zayıflama yaşanmayacağını savunmuştur.

2.2.3.2. Liderlik Stili

Liderlik, insanları belirlenen amaçlar doğrultusunda harekete geçirme yeteneğidir (Güney, 2009). Liderlik türleri incelendiğinde çeşitli liderlik stilleri olduğu görülmektedir. Bunlardan en çok üstünde durulanlar arasında, vizyoner liderlik, dönüşümcü liderlik, kültürel liderlik, etik liderlik ve öğretimsel liderlik sayılabilir. Vizyoner lider geliştirdiği etkili vizyonla insanları arkasında sürükleyen kişidir (Çelik, 2012). Dönüştürücü liderler, astlarından bekledikleri rol ve görevleri açıkça belirleyerek onları bir vizyona yöneltme ve yönlendirmeye çaba sarf ederler (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2011). Kültürel liderlik, etkili bir örgüt kültürü oluşturma ve geliştirmeyi temel alan liderlik biçimidir. Etik liderlik, etik değer ve ilkeleri geliştirme ve yaşatmaya yönelik bir liderlik yaklaşımıdır (Çelik, 2011). Öğretimsel liderlik ise okul yönetimi ile ilgili olup, okul yöneticisinin öğretimsel liderlik yönünü ortaya çıkaran yönü daha çok okulun gündelik işleri değil, öğretmenlerin mesleki gelişimi ve etkili bir öğrenme ve öğretme ortamı oluşturmalarıdır (Aydoğan ve Helvacı, 2010). Özellikle dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir (Buluç, 2009). Yönetim ve liderlik stili, kararlara çalışanların katılımını sağlayıp sağlamama açısından da örgütsel bağlılıkla ilişkilidir (İnce ve Gül, 2005).

Bazı araştırmalarda, katılımcı (participative) ve kapsayıcı (inclusive) liderlik stilleri, görev odaklı ve yapısal liderlik stillerine nazaran örgütsel bağlılığı pozitif yönde daha çok etkilediği bulunmuştur (Morrow 1993; Youssef 2000). Katılımcı ve yapısal lider yaklaşımında liderlerin vizyonları, varlıkları ve ulaşılabilirlikleri ön plana çıkmaktadır (Gleeson, 2010). Salaman (1997)'e göre katılımcı ve kapsayıcı liderler, astları ile temasta bulunarak çalışan, erişilebilir olan ve özü sözü bir olan

liderlerdir. Bu karşılıklı güvene dayalı yaklaşım sayesinde çalışanlar kendi kararlarını almak da özgür iradeli dirler. Yapısal liderlik tarzında ise liderler grup üyelerinin rollerini belirleyen ve grup üyelerinin onlardan ne beklendiğini bilmesini sağlayan davranışlar sergilerler (Hampton, Dubinsky ve Skinner, 1986).

Morris ve Sherman (1981), liderlik davranışlarının bağlılık sürecinde önemli bir unsur olduğunu belirtmişlerdir. Glisson ve Durick (1988), liderlik, örgütün yaşı ve beceri çeşitliliğinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunun en büyük etkiye sahip yordayıcılarından olduğunu, daha takdir edilen liderler olduğunda, yaşı daha büyük örgütlerde ve çalışanların daha çeşitli beceri kullandıkları örgütlerde iş doyumunun ve örgütsel bağlılığının daha iyi olduğunu söylemişlerdir.

Nijhof, Jong, Beukhof (1998), yaptıkları araştırmada liderlik stilini örgütsel bağlılığın ikincil en önemli korelasyonu olarak bulmuşlardır.

İnce ve Gül (2005) de esnek ve katılımcı liderlik tarzının örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini, otokratik yönetim tarzının katılmayı engelleyerek bağlılık duygusunu zedelediğini belirtmiştir.

2.2.3.3. Ücret Düzeyi

Her çalışan para kazanmak ve ihtiyaçlarını sağlamak için çalışmaktadır. Bu nedenle bir işin bağlılığı etkileyen en belirgin özelliklerinden birisi de ücret düzeyidir (İnce ve Gül, 2005). Ücret düzeyi ve bağlılık arasındaki ilişki üzerinde tam bir anlaşma sağlanamamıştır. Gallie ve White (1993) ücret düzeyi ve bağlılık arasında ilişki bulmamıştır. Morris Lydka ve O’Creevy (1993) ise yüksek ücretin örgütsel bağlılığa pozitif yönde küçük de olsa etkisi olduğunu bulmuştur.

O’Reilly ve Caldwell (1981), iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın yordayıcılarını test ederek sonuçlarını belirlemeyi amaçladıkları araştırmalarında bireylerin bir işe girerken nasıl düşündüklerini araştırmışlar ve geçmişe dönük mantık ve geleceğe dönük mantık olmak üzere iki bakış açısı belirlemişlerdir. Geleceğe dönük bakış açısının temelini oturduğu ikinci maddede bireylerin örgütsel bağlılığın sonraki varyasyonlarından sorumlu olabileceklerinden bahsedilmektedir. Burada bahsedilen örgütsel bağlılık varyasyonlarının ise üç temel açıklaması vardır. Birincisi, daha nitelikli adayların daha fazla iş teklifi ve yüksek ücret alma olasılığının daha yüksek olması bakımından bireyler farklıdır. İkincisi, işin daha iyi teklifler alanlar

tarafından kabul edilmesi daha iyidir. Üçüncüsü, bazı bireylerin işverenleri ücret artışı ve daha fazla sorumluluk aracılığıyla çalışanlarını daha iyi memnun ediyor olabilir. Bu temel üzerine 108 çalışan ile yaptıkları araştırmalarında çalışanların kararlarını verdikten hemen sonra ve altı ay sonra iş seçimleri ile ilgili sorgulamışlardır. Araştırma sonucunda az ücreti kabul eden ve alternatif iş teklifleri almayan çalışanlar yüksek düzeyde örgütsel bağlılık göstermişlerdir. Aynı zamanda düşük ücretli işi kabul eden ve yeni iş teklifleri alan çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek maaş alan veya yeni iş teklifi almayan çalışanlardan düşük olduğu belirlenmiştir. Yeni iş teklifi alan bireylerin örgütsel bağlılığı başka iş teklifi almayan bireylerden daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durumda bağlılığın ücretten çok yeni iş teklifleri ile ilgili olabileceği düşünülmüştür. Yüksek ücretli çalışanlar, orta düzeyde örgütsel bağlılık göstermişlerdir ve alternatif iş olanaklarından etkilenmemişlerdir.

Johnson ve Jones (1991), çalışanların ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimlerinin de örgütsel bağlılığı etkilediğini söylemişlerdir. Çalışanlar örgüt yönetiminin ücret politikasını ne kadar adil ve dengeli olarak algıarlarsa bağlılıkları o derece yüksek olacaktır (İnce ve Gül, 2005).

Nijhof, Jong ve Beukhof (1998), ücret düzeyini örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler arasında saymış fakat araştırmalarının sonucunda örgütsel bağlılık ile ücret düzeyi arasında ilişki bulamamışlardır.

Çöl ve Gül (2005), kişisel özellikler ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında akademisyenler ve idari personel için ayrı ayrı sonuçlar elde etmişlerdir. Araştırma sonucuna göre ücret düzeyi farklı bağlılık türlerini farklı yönlerde (pozitif ya da negatif) etkilemektedir. Ücret düzeyinin akademisyenlerde sadece duygusal bağlılık ile pozitif ilişkili olup, idari personelde ise hem duygusal hem de normatif bağlılık ile pozitif yönlü ilişkili olduğunu, ücret düzeyinin akademisyenlerde duygusal bağlılığı artıran, ancak devamlılık bağlılığını azaltan bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008), bazı demografik ve yönetsel faktörlerin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkilerini incelemişler ve araştırmaya katılan öğretmenlerin %9,3'ü aldıkları maaştan memnunken, %90,7'si maaşlarından

memnun olmadıklarını belirttiğini söylemişlerdir. Araştırma sonucunda maaşından memnun olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin maaşından memnun olmayan öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur.

2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgüte ilişkin tutum ve davranışların büyük ölçüde bağlılık eksenli tepkiler olarak düşünülmesi doğrudur (Balay, 1999). Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, özellikle davranışsal sonuçların bağlılıkla güçlü ilişkiler içinde olduğu belirlenmiştir (İnce ve Gül, 2005).

Diğer etkenlerden bağımsız ölçülemediğinden örgütsel bağlılığın çıktıları hakkında ampirik kanıtlar elde etmek zordur. (Nijhof, Jong ve Beukhof, 1998). Steers (1977), birçok çalışma yapılmasına rağmen bazı problemlerden dolayı örgütsel bağlılığın davranışsal çıktıları hakkında çok az şey bilindiğini söylemiştir. Bu problemleri çok az araştırmanın sistematik olması ve geniş kapsamlı yaklaşımların az olması, çapraz onaylama tekniğinin az kullanılmasından dolayı çoğu araştırmanın dış geçerliliğinin olmaması ve birçok araştırmada örgütsel bağlılığın bağımlı değişken olarak alınması olarak belirtmiştir.

Nijhof, Jong ve Beukhof (1998), örgütsel bağlılık sonuçlarını, örgütsel bağlılığın örgüte etkileri olarak değerlendirmiş ve bu etkileri işe etkisi, işçiye etkisi ve örgüte etkisi olmak üzere üçe ayırmışlardır. İşe olan etkileri; daha iyi kalite, daha iyi müşteri odaklılık, yüksek verimlilik olarak, işçiye etkisini; değişime karşı istek, değişikliklerin daha hızlı kabul edilmesi, çalışanların daha fazla öğrenmesi olarak ve örgüte etkisini; iletişimin gelişmesi, az hastalık, çalışanların daha iyi fikirler geliştirmesi, bilgi ve becerilerin örgütte kalıcı olması, yüksek kapasiteli değişim, yüksek karlılık, yüksek iç hareketlilik olarak belirtmişlerdir.

Suliman (2001), çalışmasında örgütsel bağlılık sonuçlarını iş performansı, örgütte kalma niyeti, katılım, iş hacmi ve işe geç gelme davranışı olarak belirtmiştir.

İlgili literatür incelendiğinde örgütsel bağlılığın sonuçları olarak performans, çalışanların devamsızlığı ve işten ayrılma isteği veya niyeti ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada bu sonuçlar üzerinde durulacaktır.

2.4.1. Performans

Araştırmacılar genellikle örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgüt için daha çok çaba sarf etme eğiliminde olacaklarını bu nedenle örgütsel bağlılıkla performans arasında pozitif yönlü bir ilişki olacağı hipotezini savunmuşlardır. Fakat araştırma sonuçları bu hipotezi doğrular nitelikte ortak bir paydada birleşmemektedir.

Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974), örgütle özdeşleşen bireyde örgütsel amaçlar doğrultusunda belirli davranışlar gösterme davranışının başladığını ve bu davranışlardan birinin de yüksek performans düzeyinde çalışmak olduğunu söylemişlerdir (Bakan, 2011).

Suliman (2001), örgütsel bağlılığın arabulucu rolünün algılanan iş iklimi ve performans ile ilişkisini incelediği çalışmasında, iş iklimi algısının örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu belirtmiş ve iş iklimini pozitif algılayan çalışanların performansının yüksek olmasının sebebinin örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların iş iklimini pozitif algılamasıyla ilişkilendirmiştir. Sonuç olarak Suliman'a göre örgütsel bağlılık ile performans arasında dolaylı olarak pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin ve Jackson (1989) da benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Örgütsel bağlılığın boyutları ile performans arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında duygusal bağlılık ile performans arasında pozitif bir ilişki varken devam bağlılığı ile performans arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Preston ve Brown (2004), gönüllüğe dayalı bir kuruluşun yönetim kurulu üyelerinin örgütsel bağlılıklarını duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olarak ele almış ve performansları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışanların performanslarını ölçmek için üç farklı ölçüm yapmışlar ve bu üç ölçümün de sonuçları ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde güçlü ilişki tespit etmişlerdir. Sadece bir performans ölçeği sonuçları ile normatif bağlılık arasında pozitif anlamlı ilişki bulmuşlar ve normatif bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi zayıf olarak değerlendirmişlerdir. Devam bağlılığı ile performans arasında ise negatif bir ilişki olduğu sonucunu bulmuşlardır. Devam bağlılığının istenmeyen bir bağlılık türü olduğu düşünüldüğünde Preston ve Brown'ın çalışmasında göre örgütsel bağlılık ile performans arasında pozitif bir ilişki bulunduğu söylenebilir.

Özutku (2008), çalışmasında üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli esas alarak Türk Silahlı Kuvvetlerine ait bir fabrikada yer alan çalışanların örgüte bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişki incelemiştir. Çalışanların örgüte duygusal bağlılığı ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Örgüte normatif bağlılık ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Devamlılık bağlılığı ile iş performansı arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky (2002)'nin çalışması örgütsel bağlılık ile performans arasında pozitif bir ilişki olduğunu savunan araştırmacıları destekler niteliktedir. Meyer ve arkadaşları (2002), 1985 ve 2000 yılları arasında yapılan çalışmaların metaanalizini yaptıkları çalışmalarında, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutları ile performans arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu, devam bağlılığı ile performans arasında negatif bir ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir. Fakat bazı araştırmalar için örgütsel bağlılıkla performans arasındaki ilişkilere yönelik bulgular, bağlılıkla ilgili çalışmaların en hayal kırıcı sonuçlarından birini oluşturmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Steers (1977), örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri ve sonuçlarını araştırdığı araştırmasında performans ile örgütsel bağlılık arasında zayıf bir ilişki olduğunu belirtmiş ve bu ilişkinin bekleneni aksine zayıf çıkmasının nedenleri hakkında çıkarsamalarda bulunmuştur. Steers'a göre, örgütlerde kendiliğinden gelişen bir eleme süreci sonunda düşük performansa sahip bireyler, herhangi bir tehdidin yer almadığı örgütlerinde kendilerini güvende hissetmekte, yüksek performansa sahip bireyler ise başka örgütlerde mücadeleye kendilerini hazır hissetmektedirler bu nedenle örgütlerin elinde istikrarlı fakat üretken olmayan çalışanlar kalmaktadır. Bir diğer olasılık ise yöneticilerin işten ayrılma ve devamsızlık gibi davranışlara odaklanması ve performansı göz ardı etmesidir. Steers, bağlılık ve performans ilişkisinin zayıflığının son olarak bağlılık yapısının kavramsallaştırılmasından kaynaklanabileceğini belirtmiş, bağlılık aktif ve pasif bağlılık olarak ele alındığında, çalışanların genel olarak pasif bağlılığa sahip olduklarını ve duygusal tepkileri davranışsal niyetlere dönüştüremediklerini söylemiştir.

Benzer şekilde Zajac (1990), örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi çok zayıf olarak belirtmiş ve bunun ekonomik şartlar ve beklentiler ile ailevi

mecburiyetlerden kaynaklanabileceğini, sosyal imkanlar, ödül ve primlerin yüksek olması gibi maddi beklentilerin yüksek olmasının örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda farklı görüşlerin ortaya çıkmasının sebebi örgütsel bağlılığın tek boyutlu olarak incelenmesi veya performans değerlendirmelerinin sadece çalışanın kendi performansı hakkında bilgi vermesine dayandırılarak yapılması olabilir (Suliman, 2002; Bakan, 2011). Örgütsel bağlılığın üç boyutlu (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) olarak incelenmesi veya Steers (1977)'in belirttiği gibi aktif ve pasif bağlılık olarak değerlendirilmesi aynı zamanda performansın daha geçerli şekilde ölçülmesi bağlılık ve performans ilişkisinin daha iyi anlaşılmasını sağlayabilir.

2.4.2. Devamsızlık

Yapılan birçok araştırmada örgütsel bağlılık ile devamsızlık ilişkisi incelenmiş ve bağımsızlığın devamsızlık davranışını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Devamsızlık gönüllü ve gönülsüz olmak üzere ikiye ayrılabilir. Bireyin devamsızlığı gerektirecek bir durum yokken kendi ürettiği nedenlerden (hasta olmadığı halde hasta olduğunu ileri sürmesi gibi) dolayı işe gelmemesi gönüllü devamsızlıktır (Bakan, 2011). Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın etkili olduğu düşünülen devamsızlık gönüllü devamsızlıklardır.

Tsui ve ark. (1992), örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden yaş olarak daha küçük, kıdemi az, evli, bayan, eğitim durumu düşük çalışanların devamsızlığının daha az olduğunu ve örgütsel özelliklerden örgüt büyüklüğü ile devamsızlık arasında da negatif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Mayer ve Schoorman (1992), yaptıkları araştırmada örgütsel bağlılığı değer bağlılığı ve devam bağlılığı olarak iki boyutta incelemişler ve devamsızlık ile bağlılık arasındaki ilişkinin düzeyinin bağlılığın boyutlarına göre farklılaşmadığını belirtmişlerdir. Devamsızlık ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki bulmuşlardır.

Meyer ve arkadaşları (2002) da yaptıkları meta- analiz çalışmasında ilgili literatürden elde ettikleri bilgilere göre örgütsel bağlılığı üç boyutuyla ele almışlar ve sadece duygusal bağlılık ile devamsızlık arasında ilişki olduğu sonucuna bulmuşlardır.

2.4.3. İşten Ayrılma İsteği veya Niyeti

Örgütte kalma niyeti davranışsal bağlılığın bir formu olarak kabul edilebilir. Birey örgütün üyesi olmaktan memnuniyet duyuyorsa, örgüt üyeliğini sürdürmek için istekli olacaktır (Tsui ve ark. 1992). Çalışanların bağlılıkları diğer bir ifadeyle örgütlerine yaptıkları yatırımların karşılığını alabilmelerine bağlıdır. Çalışanlar örgütlerine yaptıkları yatırımların karşılığını alamadıklarına inandıkları zaman işten ayrılmak isteyeceklerdir (İnce ve Gül, 2005). İşten ayrılma niyeti literatürde “işgören devir oranı” olarak da ele alınmaktadır. Çünkü işten ayrılma isteği artan çalışan, daha uygun bir örgütte çalışmak için imkan bulduğunda örgütten ayrılacak, ayrıldığı örgüt de yerine başka bir çalışan bulmak zorunda kalacaktır. İşgören devri, örgütte bazı sonuçlara sebep olmaktadır. Price (1977), bu sonuçları (1) idari personel sayısının üretimden sorumlu personel sayısına oranla gittikçe artması, (2) sürekli olarak yeni kuralların ortaya konulması, (3) bütünleşmenin zayıflaması, (4) iş tatmininin azalması, (5) yenilikçiliğin artması, (6) merkezileşmenin azalması olarak belirtmiştir (Bakan, 2011). İşgören devrinin oranına göre ortaya çıkardığı sonuçların örgütü etkileme şekli ve oranı değişmektedir.

Yaş kıdem cinsiyet medeni durum gibi kişisel özelliklerin örgütte kalma niyetini etkilemektedir (Hrebiniak ve Alutto, 1972; Tsui ve ark., 1992; Chew ve Chan, 2008). Bu bulguya göre diğer çalışanlar ile arasında demografik olarak farklılıkların olduğu örgütte çalışan bireyin örgütte kalma niyetinin yakın demografik özelliklere sahip çalışanlarla birlikte çalışan bireyden daha düşük olduğu varsayılabilir. Örneğin yüksek eğitim düzeyine sahip bir birey, kendisi ile eşit eğitim düzeyine sahip bireylerin çalıştığı bir örgütte çalışmayı, düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin çalıştığı örgütte çalışmaktan daha çekici bulabilir (Tsui ve ark., 1992).

Kişisel özelliklerin yanı sıra, çalışanın örgütten beklediği ücret, eğitim imkanları ve kariyer imkanları gibi örgütsel özellikler de örgütte kalma niyetini etkilemektedir (Chew ve Chan, 2008). Bu etkenler aynı zamanda örgütsel bağlılığı da etkileyen özellikler arasında sayılmaktadır. Bu bağlamda kişisel ve örgütsel özelliklerin

çalışanın örgütsel bağlılığını güçlendirdiği veya zayıflattığı böylece örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgütte kalma isteğinin arttığı, zayıflayan çalışanların ise örgütten ayrılma isteğinin arttığı düşünülebilir.

Yapılan araştırmalarda, Steers (1977), hastane çalışanları, bilim adamları ve mühendislerle çalıştığı araştırmasında bu üç grupta da örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgütte kalma niyetlerinin yüksek çıktığı belirmiştir.

Mayer ve Schoorman (1992), araştırmalarında devam bağlılığı yüksek çalışanlardan örgüt üyeliğini tehlikeye atacak davranışlardan kaçınmasının beklendiğini bu nedenle devam bağlılığı yüksek çalışanların örgütte kalma niyetlerinin de yüksek olmasının beklendiğini savunmuşlardır. Araştırmalarının sonucu hipotezlerini desteklemektedir. Örgütte kalma niyetinin hem değer bağlılığı hem de devam bağlılığı ile pozitif yönlü ilişkisi olduğu sonucunu bulmuşlardır.

2.5. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık

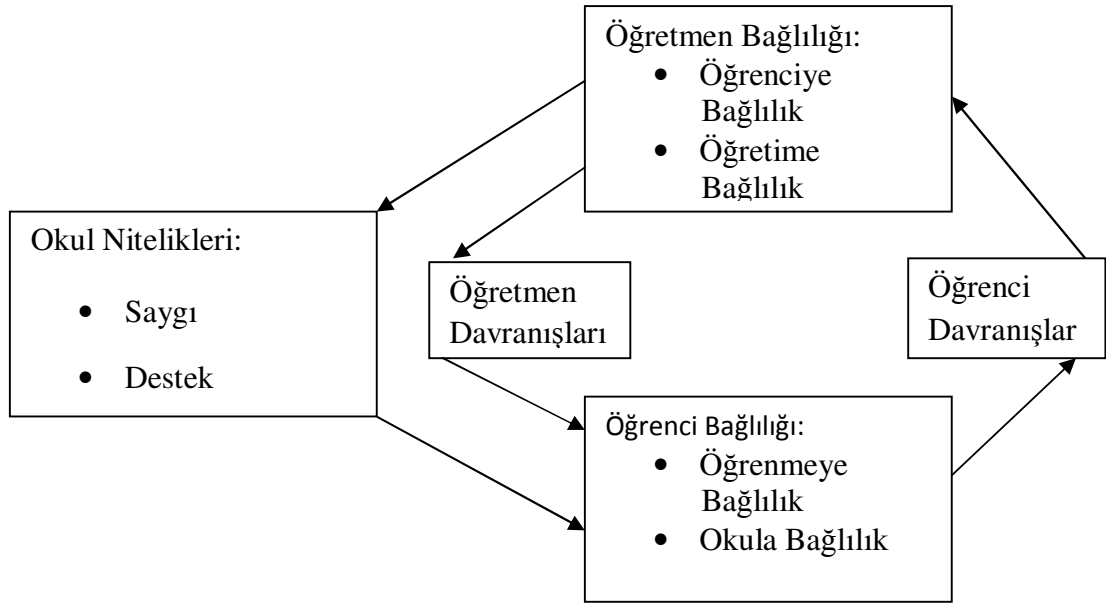
Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile ilgili çalışırken konunun sadece öğretmenleri ilgilendirdiği düşünülmemelidir. Öğretmenlerin davranışlarını etkileyen her konu aynı zamanda okulu, öğretim sürecini ve öğrencileri de etkilemektedir. Çoğu örgütsel bağlılık tanımları bir bütün olarak örgütü ele alsa da öğretmenlerin, öğretmenlik mesleği, meslektaşlar, öğrenciler, mesleki birlikler ve okul gibi birçok konuyla güçlü bağları vardır (Park, 2005).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üç boyuta ayrılmaktadır (Firestone ve Rosenblum, 1988):

1. Öğrenciye bağlılık
2. Öğretime bağlılık
3. Belirli bir yere (okula) bağlılık

Firestone ve Rosenblum (1988)'a göre, okula bağlılık göreve devam etme ve okulda çeşitli görevler üstlenme isteğini içermektedir fakat öğretimin işleyişiyle ilgili değildir ve yüksek başarı için yeterli değildir. Öğretim bağlılığı ise öğretmenin mesleki yönleri ile ilgilidir ve öğrencilerin akademik başarısına etki etmektedir. Öğretim bağlılığında öğretmen öğrencilerin öğrenmesinden tatmin olur. Öğrencilere bağlılık ise öğrencilerle güçlü duygusal bağ sağlar. Okulda birçok öğretmenin öğrenci bağlılığının yüksek olması, çocukların kendilerini rahat hissettikleri pozitif

bir iklim oluşmasını sağlayabilir. Araştırmacılar ayrıca öğrencilerin de okula ve öğrenmeye bağlılık geliştirdiklerini ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının öğrencilerin okula ve öğrenmeye bağlılıklarını etkilediğini böylece eğitimde bütünlüğün oluştuğunu savunmuşlardır.



Şekil 3: Öğretmen bağlılığının devinimi (Firrestone ve Rosenblum,1988)

Bu üç bağlılığın yanı sıra öğretmen bağlılığının üç ana bileşeni vardır. Bunlar: örgütün amaçlarına inanmak ve kabul etmek, örgüt adına çaba sarf etmeye istekli olmak, örgütte kalmak için güçlü bir istek duymaktır (Tsui ve Cheng, 2010). Öğrenciye, öğretime ve okula bağlılık duyan öğretmenin bu üç ana bileşene sahip olması beklenir. Eğitim sistemi birbirinden ayrı yapılara sahip olsa da bir bütün olarak işlemek zorundadır. Bu bütünlüğü sağlayacak en önemli unsur öğretmendir. Öğretmen hem yönetici hem de öğrenciyle iletişim halinde olan, eğitim sisteminin yürümesi için gerekli bilgi ve becerilere sahip olması gereken bir birey olarak eğitimin odak noktasıdır. Bu nedenle öğretmenin bu bileşenlere sahip olması gerekmektedir. Örneğin, zaman zaman öğretimde yeni yaklaşımların yaygınlaştırılmasında zorluk yaşanmaktadır. Bunun bir sebebi de örgütsel bağlılıktır çünkü öğretmenler yeni bir yaklaşımı öğrenmek için ekstra zaman harcamak ve güç sarfetmek istemeyebilmektedir. Örgütsel bağlılık sayesinde öğretmenlerin iş için

fazladan zaman ve çaba harcamak ve yeni yaklaşımları öğrenmek için istekli olmaları desteklenebilir böylece eğitim sisteminin gelişmesi ve modernleşmesi de sağlanabilir (Firestone ve Pennell, 1993).

Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, iş miktarını, devamsızlığı, öğretim performansını ve öğretmenin tükenmişliğini etkilediği bulunmuştur. Ayrıca örgütsel bağlılığı zayıf öğretmenlerin, öğretimin kalitesini arttırmak için daha az plan yaptıkları görülmüştür (Collie, Shapka ve Perry, 2011).

Örgütsel bağlılık, öğrenciler olumsuz tutum ve davranış sergilediklerinde öğretmenleri daha iyi öğretim tekniklerini araştırmak için motive etmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık sınıf ötesine geçer ve öğretmenlerin çalışma arkadaşları ile işbirlikçi bir tutum sergilemesini sağlar. (Hopkins ve Stern, 1996).

Okulların denetlemesi ve kontrolünün zor olması nedeniyle öğretmenlerde örgütsel bağlılık kavramı eğitim sistemi için önemlidir (Firestone ve Pennell, 1993). Öğretmenlerin işlerindeki bağlılığı arttırmak için, öğretmenlerin karar alma sürecine dahil edilmesi gibi yenilikçi çalışma koşulları ve sürekli öğrenme gibi okul stratejileri geliştirilmelidir (Park, 2005).

2.6. Kurum Kültürü Kavramı

Kültür esas itibarıyla sosyal antropolojinin bir araştırma konusudur. Antropoloji, toplumları, özellikle de geleneksel ve ilkel toplumları inceleyen bir sosyal bilim alanıdır, zaman içinde sosyal bilimlerde insan ve toplumla ilgili bir kavram olarak tanımlana gelmiştir. Örneğin, Tylor (1971), kültürü, toplumun bir üyesi olarak insanoğlunun kazandığı bilgi, sanat ahlak, gelenekler ve benzeri diğer yetenek ve alışkanlıkları kapsayan bir bütün olarak tanımlamıştır (Şişman, 2007).

Kurum kültürü ise özellikle sanayi devriminden sonra birer makine gibi düşünülen örgütlerin aslında çalışanlar ve yöneticilerden oluşan bir topluma sahip olmasının ve bu toplumun da kendine has birtakım özelliklere sahip olmasının anlaşılmasından sonra dikkat çeken bir konu olmuştur. Çünkü kurumlar aynı zamanda, insanlar ve gruplar arası ilişki ağlarından türeyen ortak değerler dünyasını ve zihinsel ve duygusal ilişkileri düzenleyen informal bir yapıyı da geliştirip sürdürmektedirler (Akıncı Vural, 2010). Zamanla modernleşen toplumda araştırmacılar tarafından

örgütün bu insani yönü de giderek artarak araştırmalara dahil edilmeye başlamıştır. Her bireyin kendine özgün bir kişiliği olduğu gibi, her örgütün de kendine has ve onu diğer örgütlerden ayıran kişiliği mevcuttur. Örgütün farklı karakteristik ve yapıları kültürü belirgin kılar ve onu diğerlerinden ayırır (Çelik, 2011).

Kurum kültürü literatürde örgütsel kültür olarak da tanımlanmaktadır. Denison (1996), örgütsel kültürü, üyelerin sahip olduğu değerlere, inançlara ve varsayımlara dayanan örgütün derin yapısıdır. Örgütsel kültür kavramı, örgütün sembolik temellerini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Literatürden edinilen bilgilere göre örgütsel kültürün şu boyutlardan oluştuğu sonucunu elde ederiz (Çelik, 2012):

- Örgütün tarihi
- Örgütün değerleri ve inançları
- Örgütü açıklayan mitler ve hikayeler
- Örgütün kültürel normları
- Gelenekler, törenler ve adetler
- Örgütün erkek ve kadın kahramanları

Bu boyutları ile örgütsel kültür, paylaşılan ortak felsefe, ideoloji, değerler, varsayımlar, inançlar, beklentiler, davranışlar ve normlardan örme bir birleşimdir. Böylece örgüt kültürü, sürekli grup halinde çalışanların iç ve dış sorunları için çözüm yollarını içeren bir yapıya sahiptir ve yeni üyelere sorunları algılamının ve sorunlar hakkında düşünmenin doğru yolunu öğretir (Owens ve Valesky, 2007).

Okullar da öğretmenler, öğrenciler ve yöneticilerden oluşan birer örgüttürler. Okulların kişisel ilişkilerde komplike ritüelleri, çeşitli gelenekleri ve yeni üyelere gelenekleri aktaran gelenekçi üyeleri, alışkanlıklara ve irrasyonel yaptırımlara dayalı ahlaki bir yapısı vardır, bunlar okulun da bir kültürü olduğu anlamına gelmektedir (Deal ve Peterson, 2009).

Okul kültürü, okulun görünmeyen insan boyutlarının okuldaki günlük uygulamalara ve davranışlara nasıl etki ettiğini açıklar. Bazı araştırmacılar okul kültürünü pozitif ve zehirli olarak ikiye ayırmaktadır. Pozitif okul kültüründe erkek ve kadın kahramanların olduğu ve okulda neler olup bittiği hakkında kulaktan kulağa informal bir haber naklinin olduğu bir iç ağ vardır. Zehirli okul kültüründe ise, öğretmen ilişkileri genellikle çatışmalıdır fakat okul üyeleri olumsuz davranışların hakim olduğuna inanmamaktadırlar (Muhammad, 2009). Örgüt kültürü planlanabilir,

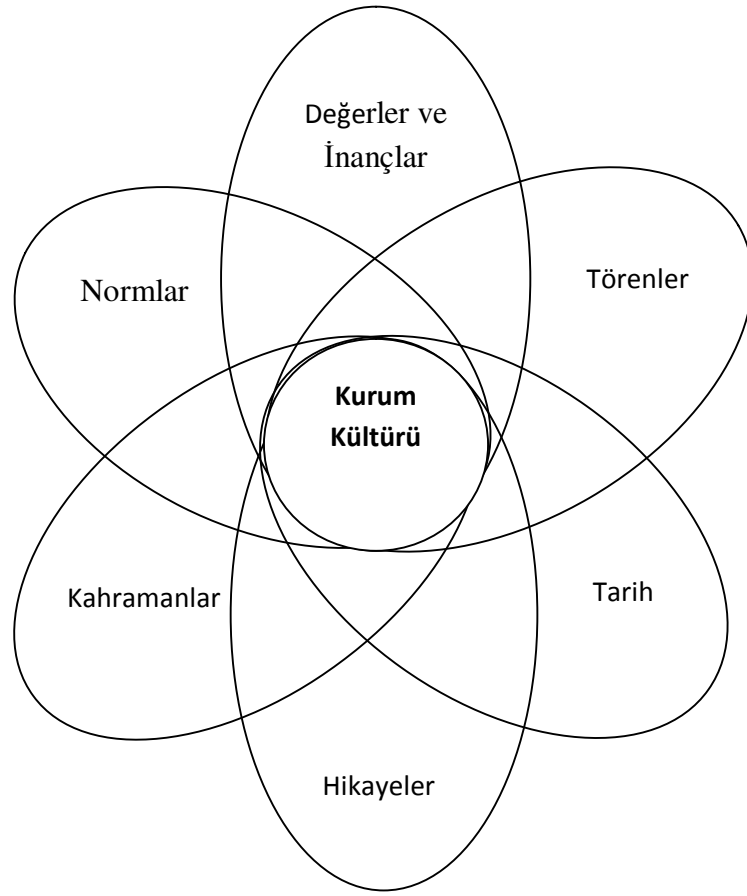
eşgüdümlenebilir, denetlenebilir ve değiştirilebilir (Çelik, 2012). Öyleyse eğitim çıktılarının verimli ve başarılı olabilmesi için okul kültürünün pozitif yönlendirilmesi gerekir.

2.7. Kurum Kültürünün Temel Öğeleri

Kurum kültürü, örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, normlar, etkileşimler, etkinlikler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşmaktadır (Çelik, 2012).

Bu semboller, davranışları istenilen şekilde kontrol etmek ve yönetmek için örgütler tarafından kullanılan mekanizmalardır bu nedenle sembolleri anlamak örgütün kültürünü anlamak için önemlidir (Owens ve Valesky, 2007). Semboller aynı zamanda kurum kültürünün yeni üyelere aktarılmasında işlevsel rol oynar.

Kurum kültürünün bazı öğeleri ile ilgili detaylı bilgiler aşağıda verilmiştir:



Şekil 4. Örgütün kesişen sembolleri (Owens ve Valensky, 2009).

2.7.1 İnançlar ve Değerler

İnançlar, Dünya'nın nasıl işlediğine ilişkin olarak bir kültürün insanları tarafından paylaşılan ortak görüşlerdir. Bunlar geçmişin yorumlanmasına, şimdinin açıklanmasına ve geleceğin kestirilmesine yarar (Şişman, 2007). İnançlar değerlerin işaret ettikleri ideal hedefler, dürüstlük, başarı gibi kazanılması arzulanan soyut davranış biçimleridir (Şahin, 2003). İnançlar neyin ne olduğunu açıklarken, değerler neyin ne olması gerektiğini açıklar. Değerler inançlara göre oluşmaktadır (Şiman, 2007). Yani değerler davranışlara yön veren içselleştirilmiş inançlar olarak tanımlanabilir (O'Reilly, Chatman ve Caldwell, 1991).

Paylaşılan değerler, örgütsel karakteri ve örgütsel kimlik örgütsel kimlik duygusunu anlamada önemli bir belirleyicidir (Çelik, 2012). Şahin (2003)'ün aktardığına göre, Kouzes ve Posner (1990)'e göre yapılan araştırmalar paylaşılan değerlerin önemini şöyle göstermektedir: Kişisel etkililiği destekler, örgüte bağlılığı yüksek düzeyde

ilerletir, örgütsel amaçlarda uzlaşmayı kolaylaştırır, etik davranışları cesaretlendirir, sıkı çalışma ile ilgili güçlü normları pekiştirir, iş stresi ve tansiyonu azaltır.

2.7.2. Normlar

Normlar, insanların nasıl davranması gerektiğini tanımlayan ve değerlere göre oluşan yazılı olmayan kurallar ve standartlardır. Değerlere göre normlar daha somut öğelerdir (Şişman, 2007).

Örgütün kültürel normları kimi kez yasalarca benimsenerek işgörenin örgüte karşı tutumlarını, örgüt içindeki ahlaki davranışlarını, otoriteye boyun eğmelerini, sorumluluk üstlenmelerini düzenleyen yasal kural ve ölçütler olarak ortaya çıkar (Çelik, 2012).

Normlar, çalışanların örgüt içinde nasıl davranacağını ve başkalarıyla nasıl iletişimde bulunacağını göstererek davranışı yönlendirir (Şahin, 2003). Çoğu zaman anlaşmazlıkların çözülmesinde gayri resmi kurallara ve sosyal normlara bağlı kalınması, yasalara başvurmaktan daha çok işe yaramaktadır (Huang ve Wu, 1994).

2.7.3. Hikayeler ve Kahramanlar

Örgüt kültürü için önem taşıyan ve genellikle örgütün geçmişine yönelik olayların abartılarak aktarılması sonucunda ortaya çıkan kültür taşıyıcılarıdır (Şişman, 2007). Örgütsel değerlerin yayılmasına ve yerleşmesine yardımcı olan öyküler yardımıyla çalışanların örgütü nasıl algıladığı öğrenilebilir. Örneğin başarı ve başarısızlığa yöneticinin nasıl tepkide bulunacağını anlatma ya da bir örgütün kültüründe bireyselliği ya da yarışmayı vurgulayan öyküler, örgütsel değerlerin gelişmesini sağlar (Şahin, 2003).

Hikayelerle birlikte örgütte efsaneleşen örgütün kadın ve erkek kahramanları da vardır. Bunlar örgüt üyeleri için örnek oluştururlar. Örgüt üyeleri bir problemle karşılaştıklarında kendilerini kahramanlardan biriyle özdeşleştirerek nasıl davranacağı konusunda daha kolay kararlar verebilir.

2.7.4. Törenler

Törenler örgütün sembolik dünyasının somutlaşan kavramlarıdır. Bu somut etkinliklere bakarak örgütü daha iyi anlamak ve örgüt hakkında yeni anlamlar bulmak mümkündür (Trice ve Beyer, 1984). Aynı zamanda örgüt kültürü, gelenekselleşmiş olarak tanımlanan törenler yoluyla örgüt üyelerine aktarılmaya çalışılır (Çelik, 2012). Törenler sayesinde örgüt üyeleri birbirleri ile iletişim kurarlar ve aralarında birlik duygusunu geliştirirler. Çünkü törenler tüm örgüt üyelerine hitap etmekte ve işbirliği gerektirmektedir.

Deal ve Peterson (2009), okullardaki törenleri ve anlamlarını şu şekilde sıralamışlardır:

- Açılış günü törenleri; okul çalışanlarını okula ve okul misyonuna yeniden bağlar.
- Yönetim törenleri; planların formüle edilmesini ve yeni programın geliştirilmesini kolaylaştırır.
- Bütünleştirici törenler; okuldaki çeşitli etnik ve dini grupların bütünleşmesini sağlar.
- Tanıma törenleri; bireylerin ve grupların özel başarılarını tanımayı sağlar. Bu bireyler okulun mezunu olabilir ve okul üyelerinin gurur duyması sağlanabilir.
- Anma törenleri; örgüte yapılan katkıları ve girişimler hatırlanır.
- Mevsimsel törenler; okul dışındaki döngüsel şenliklerden faydalanılır.

Önemli olan törenlerin doğru yönetilmesi ve örgüt üyelerinin törenleri dayatılmış kutlamalar olarak algılamamasıdır. Törenler rutin kutlamalar olarak değil bütünleştirici olmalı, örgüte değer katan öğelerin ve kahramanların hatırlandığı ve örgüt üyelerinin katılmaktan keyif aldığı gelenekler olarak gerçekleştirilmelidir.

2.8. Kurum Kültürünün Sınıflandırması

Kültürleri iyi ve kötü kültürler olarak sınıflandırmak, etik yönden uygun olmadığı gibi kültürleri birbirleri ile yarıştırmak da söz konusu olamaz. Ancak kültürler birbirleri ile karşılaştırılabilir, farklılıkları ve benzerlikleri belirlenebilir (Şişman, 2007). Birbirinden çok farklı karşıt nitelikte okul kültürlerinin aynı oranda başarılı olduğu gözlenebilmektedir (Şimşek, 2003). Örgütler kendilerini aynı anda birkaç

tanisinin içinde bulabileceği gibi, bağlı olduğu bir kültürün yanı sıra, diğerinin birkaç özelliğini taşıyabilmektedirler (Vural, 1998).

Örgütsel kültürleri, Deal ve Kennedy (1982), Peters ve Waterman (1987) ve Hofstede, Neuijen, Ohayv ve Sanders (1990), güçlü ve zayıf kültürler olarak sınıflamaya tabi tutmaktadır (Terzi, 1999).

Harrison ve Handy tarafından örgütsel kültür şu şekilde sınıflandırılmıştır:

- Güç kullanma kültürü; yöneticinin gücüne dayalı bu tür kültürlerde örgüt örümcek ağına benzetilir ve geçmişteki folklor ve öyküler önem taşır.
- Rol kültürü; iş tanımı, otorite belirleme gibi bürokratik olayları kapsar.
- Görev kültürü; iş veya projeyi ön planda tutar ve işbirliğine dayanırken sıcaklığı ve arkadaşça ilişkileri öngörür.
- Çalışanların kültürü; çalışanlar merkezdeyken yöneticiler daha düşük statüdedir, örgüt çalışanlara hizmet eder ve onların yetenekleri önemlidir.

Handy (1993), örgütlerde rutin işleri yerine getirirken rol kültürü, yenilikler yapılırken görev kültürü, kriz durumlarında ise güç kültürünün etkin sonuçlar vereceğini savunur (Şahin, 2003).

Harrison (1972), örgütsel kültürü, örgütün karakteri karşılığında kullanmış olup dört tür kültürden ya da örgütten bahsetmiştir (Şişman, 2007):

- Güç kültürü; gücün ve denetimin merkezde toplandığı örgüt ya da kültür tipidir. Örgütte gücü elinde bulunduranlar, diğerleri üzerinde bir egemenlik kurarlar.
- Rol kültürü; bürokratik özellik ve ilkelerin ön planda olduğu bir kültür tipi olup bu kültürde rasyonellik, kurallar, hiyerarşi, rol, statü, makam, sorumluluk gibi konulara önem verilir.
- Görev kültürü; bu kültürde temel ilgi noktası örgütsel amaçlar olup, bu kültürün egemen olduğu örgütler, iş veya görev merkezli örgütler olarak nitelendirilmektedir.
- Birey kültürü; bu kültür, örgütler bireyler içindir anlayışına dayalı olarak oluşturulan örgütlerde egemen bir kültür türü olarak nitelendirilmektedir

Güçlü ve zayıf kültür olarak yapılan sınıflama ve Güç, Rol, Görev ve Kişi kültürü şeklinde dört farklı kültürden bahseden Charles ve Handy'nin yapmış olduğu sınıflandırma literatürde en çok kabul görmüş olan sınıflamadır (Şimşek, 2003,

Vural, 1998). Bu araştırma da özellikle Güçlü ve zayıf kültür sınıflaması ve baskın ve alt kültür sınıflaması üzerinde durulacaktır.

2.8.1. Güçlü ve Zayıf Kültürler

Bu sınıflandırmada örgüt kültürü, örgüt üyelerinin davranışlarını etkileme yönünden ya da örgüt kültürünü oluşturan temel inanç ve değerlerin örgüt üyelerince paylaşılma derecesine bağlı olarak güçlü ve zayıf şeklinde sınıflandırılmaktadır (İpek ve Topsakal, 2009).

Güçlü örgütlerde çalışanlar, kültürün temel değerlerine sıkı sıkıya bağlanmışlardır. Bütün çalışanlar, örgütün amacını bilmekte ve onun için çalışmaktadırlar. Zayıf kültürlerde ise tam tersi bir durum söz konusudur. Çalışanlar örgütün temel değerleri üzerinde tam bir uzlaşma sağlayamamışlardır. Zayıf örgüt kültürünün olduğu örgütlerde, çalışanlar arasındaki bağ oldukça gevşektir (Robbins, 1994 Akt: Güçlü, 2003).

Şimşek (2003)'in aktardığına göre, Deal ve Kennedy (1982) ve Schermerhorn (1996) güçlü örgüt kültürlerinin özelliklerini altı grupta toplamaktadırlar:

- Yaygın bir biçimde paylaşılmış felsefe; bu felsefe sadece geleceğin soyut bir tasarımı değil, örgütü temsil eden çoğu kez somutlandırılmış ilkelerde içten bir anlaşmadır.
- İnsanlara ilgi göstermek; güçlü kültürlerde çalışanlara kural ve süreçlerden daha çok önem verilir.
- Kahramanların kabulü; kahramanlar örgütün felsefesini ve yönelimini gösteren kişilerdir.
- Ritüel ve törenlere olan inanç; güçlü kültürlerde yönetim, ritüel ve törenlerin çalışanlar için önemli olduğunu ve ortak bir kümlük duygusunun inşa edilebilmesi için gerekli olduğunu kavramıştır.
- Beklentiler ve informal kuralların anlaşılması; güçlü örgütsel kültürlerde çalışanlar kendilerinden ne beklenildiğini bilirler.
- Çalışanların yaptıkları işe dair inançları; güçlü örgütsel kültürlerde, çalışanlar yaptıkları işin önemli olduğunu bilirler. Örgütteki iletişim ağı, bilgini ve fikirlerin paylaşılmasında çalışanları teşvik eder.

Şişman (2007) ise ilgili literatür taraması sonucu güçlü kültürlerin örgütsel yaşamdaki bazı sonuçlarını şöyle sıralamıştır:

- Çalışanların yaratıcı ve başarılı olmaları teşvik edilir.
- Çalışanların mesleki gelişimi ve işindeki başarısı için yönetim tarafından her türlü destek ve yardım sağlanır.
- Görevlerin yerine getirilmesinde çalışanlara büyük ölçüde özerklik verilir.
- Örgüt üyeleri arasında yarışmayla işbirliği arasında iyi bir denge kurulur.
- Çalışanlar yaptıkları işlerle ilgili konularda sorumluluk üstlenmeye teşvik edilir.
- Örgütte esnek bir yapı bulunur ve çalışanların kontrol edilmesinde yakından denetim yerine, uzaktan denetim biçimi tercih edilir.
- Örgütte hoşgörü ortamı egemen olup örgütsel çatışmalar karşılıklı anlayış içinde çözümlenir ve çatışmadan yararlanılır.
- Çalışanların görevine olduğu kadar sosyal yaşantısına da ilgi gösterilir.
- Çalışanlar arasında arkadaşlık ilişkileri teşvik edilir.
- Çalışanlar arasında uyum ve ahenk bulunur. Örgüte yeni katılan üyeler, kısa bir süre içinde örgüte uyum sağlar ve diğer üyeler ile kaynaşır.
- Örgütte adil bir ödül- ceza sistemi bulunur; üyelere sağlanacak her türlü yardım, destek ve ödüllerde çalışanın performansı ve işindeki becerisi temel ölçütler olarak kabul edilir.
- İş, örgüt üyeleri tarafından yaşamak için gerekli bir uğraş olarak görülür. Örgütte yapılan her iş, örgütün amaçlarının gerçekleşmesi ve örgütün başarısı içindir.

Bir örgütü bu değerler açısından sınıflandırabilmek için öncelikle değerlerin çeşitliliği tespit edilmeli sonrasında, örgüt üyeleri arasında bu değerler hakkında fikir birliğinin olup olmamasına bakılmalıdır. Değerler üzerinde yaygın bir anlaşmaya sahip çalışanların olduğu örgütler güçlü kültüre sahiptirler (O'Reilly, Chatman ve Caldwell, 1991).

Güçlü kurum kültürlerinin performansı arttırdığına inanılmaktadır çünkü bu tür kültürler, çalışanların motivasyonunu ve yenilikçiliğini azaltan resmi bürokrasiye dayanmadan gerekli yapı ve kontrolü sağlamaktadır (Vural, 1998).

2.8.2. Baskın ve Alt Kültür

Örgüt kültürü konusunda çalışanlar, örgütte tek bir ortak kültürün ya da örgüt kültürünün olmadığını, geniş toplumda olduğu gibi örgütler içinde de farklı alt kültürlerin olabileceğini kabul etmektedirler (Şişman, 2007).

Alt kültürler, örgüt üyeleri arasında sadece belli bir azınlık tarafından paylaşılan değerleri temsil eder, örneğin bir departmandaki bireylerin karşılaşabileceği ortak tutumlar ve deneyimler gibi. Baskın kültürler ise, örgüte belli bir kişiliği veren, kültürün makro bakış açısı olduğunu söyleyebiliriz, bir kurumun kültüründen bahsettiğimiz zaman, aslında onun baskın kültüründen bahsetmekteyizdir (Vural, 1998).

Örgütteki alt kültür grupları arasında yaşanan çatışmalar yaşanabilmektedir, her grup kendi kültürel kimlik ve değerlerinin üstünlüğüne inanmakta ve diğer gruplara bunları kabul ettirmeye çalışmaktadır. Bu da örgüt açısından istenmeyen bir durumdur. Örgüt üst kültürü, alt kültür grupları arasında yaşanan çatışmalara karşı geliştirilen bir önlem mekanizmasıdır (Güçlü, 2003). Ayrıca her örgütte çatışan bütünleşen birçok alt kültür vardır ve biri diğerini etkileyerek örgütün yönlenmesini sağlar (Şahin, 2003).

2.9. Okullarda Kurum Kültürü

Girdisi ve çıktısı insan olan okul örgütünde kültür kavramı çok daha fazla önem taşımaktadır. Okulun evrensel amaçlarından olan toplum kültürünü genç kuşaklara aktarmak, bireyin sosyalleşmesini sağlamak ve istedik yönde bilgi, beceri ve tutum kazandırabilmek için okulun etkili bir örgütsel kültüre sahip olması gerekir (Terzi, 1999). Birçok araştırmacı okul kültürünün okulun gelişimi için çok önemli bir değişken olduğunu kabul etmektedir (Schoen ve Teddlie, 2008).

Okulların pozitif yönde gelişebilmesi ve öğrencilerin öğrenme çıktılarının daha iyi olabilmesi için nasıl bir okul kültürüne ihtiyaç vardır? Bazı araştırma sonuçları bu sorunun cevabını güçlü okul kültürü olarak göstermektedir. Güçlü okul kültürü, yönetici ve öğretmenlerin ortak değer, norm ve inançlar etrafında birleşmeleri sonucunda ortaya çıkar ve bozucu nitelikteki alt kültürlerin oluşmasına olanak sağlamaz, bütün alt grupların okul kültürü etrafında kenetlenmesini sağlar (Çelik, 2012).

Butler ve Dickson (1987), güçlü ve pozitif okul kültürünün 12 karakteristik özelliğini belirlemiştir. Bunlar; meslektaşlık, deneyim, yüksek beklentiler, güven ve inanç, maddi destek, bilginin temellerine uzanmak, takdir ve onaylanma, kutlamalar ve mizah, karar verme süreçlerine katılım, önemli olan şeyleri korunması, onurlandıran gelenekler, dürüst ve açık iletişimdir.

Okul yöneticisi diğer yönetsel etkinliklerle birlikte okul kültürünü bilinçli ya da bilinçsiz olarak yönetmektedir (Çelik, 2012). Liderlik stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma yapılmıştır fakat örgüt kültürünü yönetmek isteyen liderlerin öncelikle şu üç temel soruyu cevaplamaları gerekir (Deal ve Peterson, 2009):

- (1) Okulun mevcut kültürü nedir? Mevcut kültürün tarihi, değerleri, gelenekleri nelerdir?
- (2) Okulun kültürünün öğelerini güçlendirmek için neler yapılabilir?
- (3) Yeni bir yön verme ihtiyacı gördüğümüzde okul kültürünü değiştirmek veya yeniden şekillendirmek için neler yapabiliriz?

Muhammad (2009) ise okulda yöneticilerle birlikte öğretmenlerin de çalıştığını ve hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin okulun kültürünü etkilediğini belirtmiş ve okul kültürünü etkileyen dört grup eğitimcinin olduğunu söylemiştir. Bunlar:

- İnananlar; sağlıklı bir okul kültürünü oluşturan temel değerlere inanırlar. Ayrıca tüm öğrencilerin öğrenme yeteneğine sahip olduğuna ve kendilerinin öğrenci başarısında doğrudan etkileri olduğuna inanırlar.
- Mücadeleciler; mesleklerinin gerektirdiklerinden bunalmışlardır.
- Tam bir fikre sahip olmayanlar; genellikle okula yeni gelen eğitimcilerdir. İnananlar ve tutucular arasında kalırlar.
- Tutucular; değişikliklere karşı dirençlidirler.

Thacker ve McInerney (1992), ilkokul öğrencilerinin test puanlarını geliştirmeye yönelik bir projede öğrenci başarısında okul kültürünün etkilerini incelemiştir. Projede, test sonuçlarına dayalı hedefler, hedeflere uygun müfredat gelişimi konusuna odaklanılmış, çalışma sonucunda başarısız öğrenci sayısının %10'a kadar inmiş olduğu gözlenmiştir (Terzi, 2005)

Flores (2007), okul kültürünün ve liderlik stilinin yeni öğretmenlerin öğretim becerilerini nasıl etkilediğini araştırdığı çalışmada birçok öğretmenin okulun norm ve değerlerini benimsedikten sonra okula adapte olduklarını belirtmiştir.

Schoen ve Teddlie (2008), araştırmalarında yeni bir okul kültürü modeli oluşturmuşlar ve okul kültürünü profesyonel oryantasyon, örgütsel yapı, öğrenme ortamının kalitesi ve öğrenci merkezli odak olmak üzere dört boyuta ayırmışlardır. Profesyonel oryantasyon, öğretmenlerin mesleki hayatını içermektedir, özellikle öğrencilerin öğrenme merkezli büyüme ve gelişmesiyle ilgili göstergeleri ifade etmektedir. Örgütsel yapı, vizyon ve misyon geliştirilmesi, hedeflerin ve eylem planlarının oluşturulması gibi liderlik faaliyetlerini ve iç kuruluş amaçlarını ve dışarıdan dayatılan görev ve sorumlulukları içermektedir. Öğrenme ortamının kalitesi, öğrencilerin öğrenme deneyimlerinin kalitesi ile ilgili olan boyuttur. Öğrenci merkezli odak ise öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarının okulun programları, politikaları, ritüelleri ve gelenekleri tarafından karşılanmasını içermektedir.

İpek ve Topsakal (2009)'ın Kosova'da Türkçe eğitim yapılan ortaöğretim kurumlarında öğrenim görmekte olan öğrencilerin örgütsel kültür algılarını, dört farklı örgütsel kültür eğilimine (güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü) göre belirlemek için yaptıkları araştırmada, öğrenciler, öğrenim gördükleri ortaöğretim kurumlarında en çok "güç kültürü" eğilimi algılamışlar, bu eğilimi sırasıyla destek kültürü, başarı kültürü ve rol kültürü eğilimleri izlemiştir. Ayrıca öğrencilerin, öğrenim gördükleri ortaöğretim kurumlarında algılamış oldukları örgütsel kültür eğilimlerinin, öğrencilerin öğrenim gördükleri okul türüne (genel lise, mesleki-teknik lise) göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Mesleki ve teknik liselerde öğrenim görmekte olan öğrencilerin, her dört örgütsel kültür eğilimine ilişkin algıları, genel liselerde öğrenim görmekte olan öğrencilerin bu eğilimlere ilişkin örgütsel kültür algılarından, istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha üst düzeyde gerçekleşmiştir.

2.10. Kurum Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgüt kültürü bir örgütte çalışanların algılamalarına ve davranışlarına rehberlik eder ve yönlendirir. Örgüt üyeleri arasında birliktelik ve örgüte bağlılık yaratan güçlü kültürler yüksek performansı sağlayabilir (Erdem, 2007; Kaya, 2008).

Önceki araştırmalarda bireyin örgüt kültürüne uyumunun örgütsel bağlılığını yükselttiği belirtilmiştir fakat bu ilişkiyi inceleyen deneysel araştırma sayısı azdır (O'Reilly, Chatman ve Caldwell, 1991). Genellikle başarılı firmaları temsil eden güçlü kültürler, çalışanlar arasında yoğun bir bağlılığın oluşturulması ve korunmasında önemli bir rol üstlenmektedir (Vural, 1998). Caldwell, Chatman ve O'Reilly (1990), yaptıkları literatür araştırması sonucu, güçlü sosyalleşme uygulamalarına sahip kuruluşlar olarak tanımladığı güçlü kültüre sahip örgütlerin çalışanlarının örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğunu böylece bu örgütlerin daha yüksek iş gücüne sahip olduğunu belirtmiştir. Brewer (1993), eğer bir örgüt yeterince güçlü bir örgüt kültürüne sahip değilse alt kültürlerin öncelikli hale gelebileceğini ve çalışanların örgütsel bağlılıklarının alt kültürlere bağlı kalabileceğini söylemiştir.

O'Reilly, Chatman ve Caldwell (1991), örgütsel kültür profili adını verdikleri bir ölçme aracı kullanarak, örgütsel değerler ve bireysel değişkenler arasındaki ilişkiyi ve birey ve örgüt kültürü uyumu ile iş çıktıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında çalışanların örgüt kültürüne uyumları ile normatif ve değer temelli bağlılıkları arasında ilişki bulmuşlardır.

Low ve Crawford (1999), hemşirelerle çalıştıkları, hastane kültürü ve hastanenin servislerinin oluşturdukları alt kültürler ile hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumlarını araştırdıkları araştırmalarında örgüt kültürünü bürokratik kültür, yenilikçi kültür ve destekleyici kültür olarak üç boyutta incelemişlerdir. Araştırma sonucunda bürokratik kültür hariç, yenilikçi ve destekleyici kültürlerde örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Ayrıca servislerin sahip olduğu alt kültürlerin, örgütsel bağlılığı hastanenin genel kültüründen daha çok etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Silverthorne (2004) de benzer şekilde bürokratik kültür, yenilikçi kültür ve destekleyici kültürün hakim olduğu üç ayrı örgütte yaptığı araştırmada Bürokratik kültürün hakim olduğu örgütte çalışanların en düşük seviyede örgütsel bağlılığa sahip oldukları, yenilikçi kültüre sahip örgütte çalışanların orta derecede örgütsel bağlılığa sahip oldukları ve destekleyici kültürün hakim olduğu örgütte çalışanların en yüksek örgütsel bağlılığa sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Finegan (2000), kişisel ve örgütsel değerler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örgütsel değerler örgütsel kültürün temel öğelerinden olarak

bilinmektedir. Finegan (2000), araştırma sonucunda, bireylerin örgüt ile uyumunu sadece duygusal bağlılık ile ilişkili bulmuştur. Çalışanların algıladıkları ekonomik, deneyimsel, çalışkanlık gibi sonuçsal değerlerin devam bağlılığını daha çok etkilediği, itaat, tedbir ve formalite gibi geleneksel değerlerin normatif bağlılığı daha çok etkilediği ve vizyon faktörü ve insancıl değerlerin duygusal bağlılığı etkilediğini söylemiştir. Sonuç olarak da örgütsel değerlerin bağlılığın güçlü yordayıcıları olduklarını söylemiştir.

Erdem (2007), altı hastanenin çalışanları ile yaptığı çalışmada hastanelerin, klan, adhokrasi, pazar ve hiyerarşi olarak belirlenen dört çeşit örgüt kültürü tipinden hangisine yakın olduğunu belirleyerek örgüt kültürü tipleri ile hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda genel olarak tüm hastanelerde örgüt kültürü tiplerinden hiyerarşi kültürü öne çıkmıştır. Hiyerarşi kültürünü sırasıyla pazar, adhokrasi ve klan kültürleri izlemektedir. Klan ve adhokrasi kültürünün örgütsel bağlılığı pozitif yönde; hiyerarşi ve pazar kültürünü ise negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen en önemli kültür tipi klan kültürü olarak bulunmuştur.

Kaya (2008)'nın kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürlerini analiz ederek kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisini araştırdığı çalışmasının sonucuna göre kurum kültürlerindeki “klan eğilimi”, “gelişme eğilimi”, “profesyonelizm eğilimi”, “açıklık eğilimi” ve “otorite eğilimi” örgütsel bağlılıktaki değişimin yüzde 44'ünü açıklamaktadır. Ayrıca, sadece bürokrasi eğilimiyle örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olmasına karşın, diğer bütün kültür faktörleriyle örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Simosi ve Xeniko (2010), örgüt kültürünün liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkideki rolünü inceledikleri araştırmalarında, örgüt kültürünün, liderlik ile örgütsel bağlılık arasında uzlaştırıcı rol oynadığını söylemişlerdir. Örgüt kültürünün liderlik şeklini, aynı zamanda liderlik şeklinin de örgüt kültürünü etkilediğini, ikisi arasındaki etkileşimin de örgütsel bağlılığı etkilediğini savunmuşlardır. Araştırma sonucu bu hipotezlerini doğrulamaktadır. Ayrıca örgütsel kültür ile örgütsel bağlılık arasında orta derecede anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmada incelenen değişkenler, duygusal ve normatif bağlılık ile ilişkili bulunmuştur.

2.11. Psikolojik Dayanıklılık Kavramı

Yaşadığımız süre boyunca çoğu zaman başımıza gelebilecek olan istenmedik olayları seçemeyiz veya engel olamayız. Çoğu yetişkin yaşamında en az bir kez travmatik bir olaya maruz kalmaktadır (Bonanno, Galea ve Vlahov, 2007). Travmatik olaylara maruz olma sıklığı bazı ruhsal ve fiziksel sıkıntıları da tetiklerken stresli yaşam olayları üzerinde çalışan araştırmacılar bireylerin olaylar karşısında farklı tepkiler verdiklerine ve farklı mücadele yöntemleri geliştirdiklerine dikkat çekmişlerdir. Stresle başarılı bir şekilde başa çıkma ve sağlıklı kalmak dayanıklılık olarak adlandırılan bir kişilik tarzıdır.

Psikolojik olarak dayanıklı bireyler kendilerine ve dünyaya farklı bir bakış açıları vardır (Maddi ve Kobasa, 1984). Travmatik olaylara maruz kalan bireylerden psikolojik dayanıklılığı yüksek olanlar genellikle az psikolojik rahatsızlık belirtileri göstermişler ya da hiç göstermemişler ayrıca kişisel ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmeye devam ettiklerini ve yeni görev ve deneyimleri karşılamaya hazır olduklarını belirtmişlerdir (Nicholas, 1993). Kobasa (1979) strese dirençli kişilerin yaşam karşısında bazı tipik tutumlar sergilediğini söylemektedir. Bunlar arasında değişime açıklık, yaptıkları iş her ne ise, kendini o işe verebilme ve olayların kontrolünü elinde tuttuğuna inanma tutumları yer alır (Kurt, 2011). Özetle psikolojik dayanıklılık da stresli yaşam olayları ile karşılaşıldığında bir direnç kaynağı olarak çalışan kişilik özelliği olarak tanımlanabilir (Terzi, 2008). psikolojik dayanıklılık, zor yaşamsal tecrübeler karşısında kişinin kendisini toparlama gücü olarak da tanımlanmaktadır. (Garmezy 1991 Akt: Basım ve Çetin, 2011). Jackson, Firtko ve Edenborough (2007) ise sıkıntılı olaylara olumlu uyum yeteneği olarak tanımlamışlardır.

Kobasa (1982)'ya göre, sosyal psikologlar önceleri stres ve hastalıklar arasındaki incelemeye almışlar ve bu araştırmalar araştırmacıların dikkatini kişilik özelliklerine çekmek için fırsatlar sağlamıştır. Böylece araştırmacılar bireylerin hareketlerini, düşünme şekillerini ve duygularını ayrı ayrı bireysel farklılıklar açısından incelemeye başlamışlar ve bazı bireylerin hastalık gibi stresli yaşam olaylarının üstesinden daha kolay geldiklerini fark etmişlerdir.

Psikolojik dayanıklılığın çıkış noktasını stres ile hastalıklar arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara dayandıran Kobasa (1979), Kurt (2011)' un aktardığına göre,

psikolojik dayanıklılık kavramını ortaya atmak amacıyla ilk çalışmasını Illinois belediyesinde çalışanların başlarından geçen stresli yaşam olayları ve geçirdikleri hastalıkları incelemiştir. Araştırma sonucunda, yoğun stresli ancak düşük hastalık puanı alan kişilerin, psikolojik dayanıklılığı oluşturan bağlılık, kontrol ve mücadeleci kişilik özelliklerine sahip olduklarını belirlemiştir. Kobasa (1982)'de yaptığı araştırmasında da stresli yaşam deneyimleri ile hastalıklar arasında psikolojik olarak dayanıklı kişiliğe sahip bireylerin stresli yaşam deneyimlerinde ve hastalıklarında azalma olduğunu belirtmiştir.

Psikolojik dayanıklılığın sağlık üzerindeki etkileri ile ilgili başka çalışmalar da vardır. Hull, Van Teuren ve Virnelli (1987), psikolojik dayanıklılığın üniter bir olgu olmadığını, kontrol eksikliği ve bağlılık eksikliği alt boyutlarının stresi etkilediğini bu nedenle sağlık üzerinde doğrudan etkisi olduğunu söylemişlerdir. Nicholas (1993) psikolojik dayanıklılık, öz bakım becerileri ve sağlık durumu arasındaki ilişkiyi incelemiş ve psikolojik dayanıklılık ile öz bakım becerileri arasında anlamlı ilişki olduğunu sonucunu bulmuş bu nedenle de psikolojik olarak daha dayanıklı insanların sağlık durumunun daha iyi olduğunu belirtmiştir. Florian, Mikulincer ve Taubman (1995), İsraili askerler ile çalışmışlar ve psikolojik dayanıklılığın ruh sağlığı üzerindeki etkilerini ölçmüşlerdir. Sorunlarla başa çıkma özelliğinin ruh sağlığını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Hjerdal, Vogel, Solem, Hagen ve Stiles (2011), psikolojik dayanıklılık ve anksiyete, depresyon ve obsesif kişilik bozukluğu arasındaki ilişkiyi incelemiş ve psikolojik dayanıklılık yükseldikçe anksiyete, depresyon ve obsesif kişilik bozukluğu belirtilerinin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Sağlık ve dayanıklılıkla ilgili çalışmalar, psikolojik dayanıklılığın stres ile hastalıklar arasındaki ilişkiyi ılımanlaştırdığını göstermiştir (Nicholas, 1993).

Sağlık alınının yanı sıra sosyal alanlarda da psikolojik dayanıklılık ile ilgili çeşitli araştırmalara rastlanmaktadır. Bu çalışmalara örnek olarak Cencirulo (2001), ilköğretim ikinci kademe öğretmenlerinin iş doyumu ve dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve psikolojik dayanıklılık ve iş doyumu arasında anlamlı ilişki olduğunu ancak deneyim süresi ve yaş değişkenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeyini ve iş doyumunu etkilemediği sonucuna ulaşmıştır (Kurt, 2011).

Terzi (2008), üniversite öğrencilerinin algıladıkları sosyal destek ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda sosyal desteğin

psikolojik dayanıklılığı güçlendirdiği sonucuna ulaşmıştır. Terzi (2008), bireyin aile içinde ve aile dışında elde ettiği sosyal destek, karşılaştığı stresli durumu ve olası olumsuz sonuçlarını denetim altına almasını, bireye sorunlar karşısında yalnız olmadığı duygusunu sağlayarak geleceği daha olumlu algılamasına neden olduğunu belirtmiştir.

Friborg ve Barlaug, Martinussen, Rosenvinge ve Hjemdal, (2005), psikolojik dayanıklılığın ile kişilik, bilişsel yetenek ve sosyal zeka arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Psikolojik dayanıklılığın, kişilik, bilişsel yetenek ve sosyal zeka ile ilişkili olduğunu savunmuşlardır. Friborg ve ark. (2005)'na göre bilişsel yetenek, daha analitik, yaratıcı ve pratik problem çözme yeteneğini ve sosyal zeka, insanlarla sosyal ilişkilerini başarılı yönetme yeteneğini ifade etmektedir. Önder ve Gülay (2008) ilköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıklarını kendilik kavramı ve cinsiyet açısından incelemişler, kendilik kavramı ve cinsiyetin psikolojik dayanıklılık üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonucuna göre kız öğrencilerin psikolojik dayanıklılıkları erkek öğrencilerden yüksek çıkmıştır. Sezgin (2012), ilköğretim öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerini, demografik değişkenle göre incelemiş, araştırma sonucunda, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin cinsiyet, branş değişikliği, yaş ve mesleki kıdemle ilişkili olmadığı, sonucuna ulaşmıştır.

2.12. Psikolojik Dayanıklılık Boyutları

2.12.1. Kobasa'nın Yaklaşımı

Kobasa'nın yaklaşımı ve bu yaklaşıma göre psikolojik dayanıklılığın kontrol etme, bağlılık ve mücadeleci kişilik alt boyutları literatürde en çok dikkat çeken ve yararlanılan çalışmalardandır.

Kobasa'nın yaklaşımına göre psikolojik dayanıklılık kavramını daha iyi anlayabilmek için varoluşçu yaklaşımı anlamak gerekir (C. E. Lambert ve V. A. Lambert, 1999; Terzi, 2005; Kurt, 2011).

Varoluşçu yaklaşımın temel felsefesine göre insanlar özgürdür, kendi yaşamlarından kendileri sorumludur. Kendini gerçekleştirme kapasitesine sahiptir (Norcross, 1987). Lambert ve Lambert (1999)'e göre Varoluşçu yaklaşım, günlük yaşamda karşılaşılan streslerle etkin başa çıktıktan sonra sağlıklı kalabilen bireylerin kendilerini hasta

bireylerden ayıran tutum, inanç ve davranışsal eğilimler gösterdiklerini kabul eder (Kurt, 2011).

Bu yaklaşıma dayanarak Kobasa psikolojik dayanıklılığın üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar, kontrol etme, bağlanma ve mücadeleci kişiliktir (Nowack, 1985; Wallston, 1989; Sinclair ve Tetrack, 2000). Psikolojik dayanıklılığın bu üç boyutu bilişsel değerlendirmeye ve davranışlara etki eder (Crowley, Hayslip ve Hobdy, 2003).

2.12.1.1.Kontrol Etme

Kontrolü elinde tutma, yaşamda güçlüklerle karşılaşıldığında kişinin kendisini çaresiz hissetmesi yerine olayların sonuçlarını ve kişilerini değiştirebileceğine olan inancıdır (Maddi, 2004; Kurt, 2011).

Sağlık ile psikolojik dayanıklılık arasındaki araştırmalara dayanarak Wallston (1989) da sadece kontrol boyutu ile sağlık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve kontrol ve insan sağlığı ile ilgili şu üç bağlantının var olabileceğini söylemiştir:

- (a) Kontrol eksikliği strese sebep olan bir etken olabilir ve sağlığa doğrudan etki edebilir
- (b) Control duygusu stres yaşayan kişi ile stresin zararlı etkileri arasında tampon görevi görebilir.
- (c) Kontrol duygusu bireyin bir veya birden fazla sağlıklı davranış ile ilgilenmesini sağlayabilir.

Yüksek kontrollü kişiler çevreleri üzerinde etkili olduklarına inanırlar (Crowley ve ark., 2003). Yaşamda güçlüklerle karşılaşıldığında, çaresiz kalmak yerine olayların sonuçlarını etkileyebilme inancı olan kontrol, öz disiplinli, başarı yönelimli olmayı, özerkliği ve içsel güdülenmeyi, karar verme becerisini, kişisel özgürlük ve seçim yapabilmeyi içermektedir (Kamya, 2000; Terzi, 2005).

Özetle kontrol etme güçlükler karşısında kontrolün elinde olduğuna inanma ve stres yaratan durumun kalıcı olmadığına ve değişime inanma duygusudur.

2.12.1.2. Bağlanma

Psikolojik dayanıklılık teorisine göre, devam eden yaşam olaylarına katılma eğilimi olan bağlanma, amaç duygusunu, anlamlılığı ve kendini anlamayı yansıtır (Terzi, 2005). Bu boyut, bireylerin yaşamına sahip çıkma, kendi gücüne inanma, duygusal

destek alma ve vermeye istekli olma, kısaca ne istediğinin farkına varma ile oluşan gerçekçi yaklaşımdır (Kurt, 2011).

Yüksek bağlı kişiler kendilerini ve çevrelerini ilginç ve uğraşmaya değer bulurlar. Bu nedenle her ne yapıyorlarsa yaptıkları şeyi çok anlamlı bulurlar ve yaptıkları işe merakları yüksektir. İşleri ile neşeli ve zahmet duygusundan uzak uğraşırlar. Tam bir sorumluluk hissediler ve amaç ve öz değerlendirme duygusuna sahiptirler (Maddi, 1990; Sinclair ve Tetrick, 2000; Crowley ve ark., 2003).

Bağlanma boyutunda özetle hayata bağlanma ve yaşamsal olayları içten güdülenerek yerine getirme varken aynı zamanda yaşamı olduğu gibi kabul eden gerçekçi bir yaklaşımdır. Yaşama ilgi duyma, kendine inanma, duygusal destek almaya ve vermeye istekli olma, kendi değerlerinin ve amaçlarının farkına varma ile oluşan bu gerçekçilik, eğer durumlar değişirse bağlanma durumunun yeniden değerlendirileceğine işaret eder. Bu da bireyi mücadele etme boyutuna götürür (Kamya, 2000; Terzi, 2005).

2.12.1.3. Mücadeleci Kişilik

Maddi ve Khoshaba'ya (1994) göre değişmezliğin yerine değişimin günlük yaşamın doğal bir parçası ve değişimin güvenliği tehdit eden bir unsur olmaktan ziyade gelişim için bir uyarıcı olduğu yönündeki inançtır (Kurt, 2011). Başka bir deyişle hayatın rahat ve güvende olmaktansa öğrenerek gelişeceğine inanmaktır (Sinclair ve Tetrick, 2000).

Mücadeleci kişilik boyutunu Terzi (2005) meydan okuma olarak ele almış, meydan okumayı, değişimi gelişme için fırsatlar sunan yaşamın normal bir yanı olarak görme olarak tanımlamış ve yeni şeyler denemekten hoşlanmayı, kendine güveni ve iyimserliği içerdiğini söylemiştir.

Yüksek mücadeleci kişiliğe sahip kişiler, durağan hayat tarzından çok değişime inanırlar, değişimin onları geliştireceğine, yaşamın farklı yanlarını keşfetmelerini sağlayacağına inanırlar ve hayatı yeniden değerlendirmekte daha pozitifler (Crowley ve ark., 2003). Bu yeniden değerlendirmede mücadeleci kişiliğe sahip bireyler stresli yaşam olaylarını veya hastalık deneyimlerini de gelişimi için yararlı fırsatlar olarak değerlendirirler (Nicholas, 1993).

Özetle kontrol, birey beklenmedik bir olayla karşılaşsa dahi yeni durumun özelliklerine hakim olma, yaşamı tekrar kontrol altına alma çabasıdır. Kontrol çabasının bireyin yaşama olan bağından kaynaklandığı söylenebilir. Çünkü Kobasa'nın modeline göre psikolojik dayanıklılık aynı zamanda yaşama bağlanmayı gerektirir. Bağlanma, yaşam olaylarına ve çevresine içtenlikle katılımı ifade ederken mücadelecilik, bu yaşam olaylarındaki değişimler karşısında vazgeçmemeyi, değişimlerden pozitif çıkarımlarda bulunmayı ifade eder.

2.12.2. Friborg, Hjemdal, Rosenvinge ve Martinussen'in Yaklaşımı

Bu araştırmada psikolojik dayanıklılık Friborg ve ark. (2003)'nin geliştirdiği modele göre inceleme yapılmıştır. Psikolojik dayanıklılığı ölçmek için yapılan çalışmaların birçoğunda sadece bireysel eğilim ve tutumlar değerlendirilmiş, yaşam stresinin üstesinden gelmek için gerekli olduğu bilinen, aile ve aile dışı destekler yani sosyal faktörler değerlendirilmemiştir. Bir diğer eksiklik ise yaşa özgü bazı özelliklerin göz ardı edilmesidir (Friborg ve ark., 2003). Bu nedenle Friborg ve ark. (2003) yeni bir psikolojik dayanıklılık ölçeği geliştirme ihtiyacı duymuşlar ve yapı geçerliliğinin önemli yönlerini sağlamak amacıyla yetişkinler için dayanıklılık ölçeğini geliştirmişlerdir.

Bu yaklaşıma göre psikolojik dayanıklılık beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar, kişisel güç, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklardır. Friborg ve ark. (2005)'de yaptıkları çalışmada kişisel güç boyutunu kendilik algısı ve gelecek algısı olarak ikiye ayırarak elde ettikleri bu altı boyutun psikolojik dayanıklılığı daha iyi açıkladığını belirtmişlerdir (Basım ve Çetin, 2011).

Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında rol oynayan birçok faktörden söz edilebilmesine karşın; yapılan çalışmalarda bu faktörlerin üç genel kategori altında toplanabileceği öne sürülmektedir. Bu kategoriler, kişisel yapısal özellikler, aile uyumu ve desteği ve dışsal destek sistemleri (sosyal çevre, iş arkadaşları vb.) olarak sıralanabilir (Haase, 2004 Akt: Çetin ve Basım, 2011). Friborg ve ark. (2005) bu üç kategoriyi bir araya getirerek psikolojik dayanıklılığı değerlendirmeye çalışmışlardır.

İlk kategori olan kişisel- yapısal özellikleri Friborg ve ark. (2005) kişisel güç ve yapısal stil boyutunda ele almışlar, kişisel güç boyutunu da kendilik algısı ve gelecek algısı olarak ayırmışlardır. Shavelson ve ark. (1976)'na göre kendilik, kişinin, diğer

kişilerden gelen geri bildirimler, pekiştirmeler ve atıflarla birlikte, tecrübeleri ve çevreyi yorumlamalarıyla biçimlenen, kendisi hakkındaki bakış açısıdır (Hisli Şahin, Basım ve Çetin, 2008). Kendilik algısı, bireyin benlik saygısı öz yeterliliği, kendini sevmesi, umut düzeyi, kararlılığı ve planlama yeteneğini içermektedir (Hjemdal, Friberg, Stiles, Martinussen ve Rosenvinge, 2006). Dolayısıyla kendilik algısı düşük olan insanların öz güvenleri ve öz saygıları düşüktür. Bu bireyler çevre üzerinde denetim kurmakta zorlanırlar ve yaşamın kontrol edilemeyen güçlerin yönlendirmesiyle sürükleneceklerine inanırlar (Tutar, Altınöz ve Çakıroğlu, 2009). Gelecek algısı, bireyin gelecek için planlarını ve hedeflerini gerçekleştirmek için fırsatlara olan inancını içermektedir (Hjemdal ve ark., 2006). Bireyin yakın veya uzak geleceğinde ulaşmak istediği amaçların şimdiki zamandaki eylemleri üzerindeki etkisi olarak da tanımlanmaktadır. Kısa zaman algısına sahip bireyler, uzun zaman algısına sahip olanlara göre, 10 yıllık süreci psikolojik olarak daha uzak algılamaktadırlar (Lens, 1988; Avcı ve Erden, 2009).

Yapısal stil bireyin günlük rutin işlerini planlama ve yapılandırma şeklini içermektedir (Hjemdal ve ark., 2006).

Friberg ve ark. (2005)'na göre psikolojik dayanıklılığın diğer iki kategorisinde (aile uyumu ve dışsal destek sistemleri) bulunan sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar boyutları Hjemdal ve ark., (2006) tarafından şu şekilde açıklanmıştır: sosyal yeterlilik alt boyutu; bireyin dışa dönüklüğünü, sosyal adaptasyon yeteneğini, neşeli ruh halini, faaliyetleri başlatma yeteneğini, iletişim yeteneğini ve sosyal konulardaki esnekliğini içermektedir, aile uyumu boyutu bireyin ailesi ile paylaştığı değerleri ve aile içinde gördüğü desteği, ayrıca bireyin ailesinin sıkıntılar karşısında olumlu bakış açısını koruyabilme yeteneğini içermektedir ve son olarak sosyal kaynaklar boyutu, bireyin arkadaşları veya akrabaları gibi dış çevresinden gördüğü yakınlık ve sosyal destek algısını içermektedir.

2.13. Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Literatürde örgütsel bağlılık ile psikolojik dayanıklılık arasında yapılmış az sayıda çalışma bulunmaktadır. Fakat bazı kaynaklarda kişilik özellikleri örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Glisson ve Durick, 1988; Iverson ve Buttugieg, 1999; Bakan, 2011). Psikolojik dayanıklılık da bir kişilik

özelliği olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılığın da örgütsel bağlılığı etkileyen kişilik özelliklerinden biri olduğu söylenebilir. Iverson ve Buttigieg (1999)'ye göre, bu konuda ampirik kanıtlar elde edilmesi zor olmakla birlikte kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığı pozitif veya negatif etkileyebileceği varsayılmaktadır. Örneğin yüksek öz yeterlilik, bulunan çevreyi kontrol etme eğilimi, yöneticilerden görülen bilgi ve görev desteği ve olumlu meslektaşlık ilişkisi kurabilme gibi özellikler pozitif etki ederken, eksik çevre kontrolü, meslektaşlar ve yöneticiler ile zayıf iletişim ve olumsuz duygulara neden olan deneyimler negatif etki etmektedir. Iverson ve Buttigieg (1999) kendi yaptıkları araştırmalarında da kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığın bir boyutu olan duygusal bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Erdheim, Wang ve Zickar (2006) da yaptıkları araştırmada dışa dönüklük özelliğinin tutumsal, devam etme ve normatif bağlılıkla anlamlı ilişki içinde olduğunu, dürüstlük uyumluluk ve deneyime açıklık özelliklerinin devam etme bağlılığıyla anlamlı ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşmıştır (Bakan, 2011). Araştırmalarda ele alınan özelliklerden çoğu (çevreye uyum, deneyime açıklık vb.) aynı zamanda psikolojik dayanıklılığı oluşturan özelliklerdendir. Bu nedenle de psikolojik dayanıklılık ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olması muhtemeldir.

Sayıları az olmakla birlikte literatürde örgütsel bağlılık ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar da yapılmıştır. Youssef ve Luthans (2007), pozitif psikoloji ile örgütsel davranış arasındaki ilişkiyi araştırdıkları araştırmalarında, umut, iyimserlik ve dayanıklılık kapasitesini pozitif psikoloji kaynakları olarak ele almıştır. İş ile ilgili çıktıları ise iş tatmini, iş mutluluğu ve örgütsel bağlılık olarak ele almışlardır. Araştırma sonucunda umutluluk ve psikolojik dayanıklılığı örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Sezgin (2008), öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile psikolojik dayanıklılıkları ve bazı demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örgütsel bağlılığı Balay (2000)'ın geliştirdiği modele göre ele almıştır. Bu modelde örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Araştırma sonucunda Sezgin (2008), psikolojik dayanıklılığın öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordayan önemli bir etken olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sezgin (2008)'e göre psikolojik dayanıklılık örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarını

pozitif yönde etkilerken, uyum boyutunu negatif yönde etkilemektedir. Psikolojik dayanıklılığın yanı sıra demografik özellikler de öğretmenlerin örgütsel bağlılığının açıklanmasında önemli role sahiptir.

Çetin ve Basım (2011) yapısal eşitlik modelini kullanarak yaptıkları araştırmalarında psikolojik dayanıklılık faktörünün, temel örgütsel sonuç değişkenlerinden olan iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumları üzerindeki rolünün ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda psikolojik dayanıklılık faktörünün, örgütsel bağlamda başarı ve performansla ilişkilendirilen temel değişkenlerden iş tatmini ile örgütsel bağlılık değişkenleriyle yakın ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada genel tarama modelinin alt modeli olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri ve bağımsız değişkenleri arasında karşılaştırmalı ilişkisel tarama yapılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da hala süregelen bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Bu modelde araştırmaya konu olan birey ya da olaylar, müdahale edilmeden kendi koşulları içinde gözlenip betimlenir ve amaçların ifade edilişi genellikle sorular ile olur (Karasar, 2006). Bu araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgüt kültürü ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşma durumunu belirlemek ve öğretmenlerin kurum kültürü ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin örgütsel bağlılığı ne düzeyde açıkladığını belirlemek amacıyla veriler toplanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2012–2013 eğitim ve öğretim yılında, Kayseri ili Melikgazi, Kocasinan ve merkez ilçelerinde bulunan anasınıfı bulunan ilköğretim okullarının anasınıflarında ve resmi anaokullarında görevli okulöncesi öğretmenleri oluşturmaktadır.

Evren kapsamında, Kayseri Melikgazi, Kocasinan ve Talas merkez ilçe sınırları içindeki 202 anasınıfı bulunan ilköğretim okulunda ve 18 resmi anaokulunda olmak üzere toplam 220 okulda (Melikgazi 101; Kocasinan 86; Talas 33) görev yapan 474 (Melikgazi 240; Kocasinan 166; Talas 68) okulöncesi öğretmeni bulunmaktadır. İl Millî Eğitim Müdürlüğünden alınan bu veriler (okullara göre öğretmen sayıları) Araştırma yansız olarak seçilen örneklem üzerinde yapılmıştır.

Bu değerlendirmeler sonucunda araştırmanın örneklemini 2012- 2013 eğitim öğretim yılında Kayseri ili Melikgazi, Kocasinan ve Talas merkez ilçelerinde bulunan

ilköğretim okullarının anasınıflarında ve resmi anaokullarında görevli 267 okulöncesi öğretmeni oluşturmaktadır.

Katılımcıların eğitim durumu, medeni durumu ve kıdem değişkenlerine göre dağılımları Tablo 1, Tablo 2 ve Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları

Eğitim Durumu	N	%
Ön Lisans	37	13,9
Lisans	197	73,8
Lisansüstü	33	12,4
Toplam	267	100,0

Tablo 1 incelendiğinde ölçekleri eksiksiz cevaplandıran 267 okulöncesi öğretmenin 37’sinin (%13,9) önlisans, 197’sinin (%73,8) lisans, 33’ünün (%12,4) lisansüstü eğitim mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların kıdemlerine göre dağılımları

Kıdem	N	%
1 Yıldan Az	41	15,4
1-5 Yıl	86	32,2
6-10 Yıl	84	31,5
11 Yıl ve Üzeri	56	21,0
Toplam	267	100,0

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan 267 okulöncesi öğretmenin 41’inin (%15,4) 1yıldan az, 86’sının (%32,2) 1-5 yıl arası, 84’ünün (%31,5) 6-10 yıl, 56’sının (%21,0) 11 yıl ve üzeri çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları

Medeni Durum	N	%
Bekar	108	40,4
Evli	159	59,6
Toplam	267	100,0

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan 267 okulöncesi öğretmeninin 108'inin (%40,4) bekar, 159'unun (%59,6) evli olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini toplamak amacıyla, Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Okul Kültürü Ölçeği ve Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu öğretmenlerden *medeni durum*, *mesleki kıdem*, ve *eğitim düzeyi* durumları hakkında bilgi toplamak üzere geliştirilmiştir.

Okulöncesi öğretmenlerinin genelde bayan öğretmenlerden oluşması nedeniyle yeterli erkek öğretmen sayısına ulaşılamayacağından cinsiyet değişkeni araştırma kapsamına alınmamıştır.

Kişisel bilgi formunun 1. sorusunda okulöncesi öğretmenlerine eğitim durumları sorulmuştur. Öğretmenlerin eğitim durumları “(1) *Önlisans*, (2) *Lisans*, (3) *Lisansüstü* uygun bir şekilde kodlamaları istenmiştir.

Kişisel bilgi formunun 2. sorusunda okulöncesi öğretmenlerine meslekte kaçınıcı yılında oldukları sorulmuştur. Öğretmenlerden “(1) *1 yıldan az*, (2) *1-5 yıl*, (3) *6- 10 yıl*, (4) *11 yıl ve üzeri*” uygun bir şekilde kodlamaları istenmiştir.

Kişisel bilgi formunun 3. sorusunda okulöncesi öğretmenlerine medeni durumları sorulmuştur. Öğretmenlerden medeni durumlarını “(1) *Bekar*, (2) *Evli*” uygun bir şekilde kodlamaları istenmiştir.

3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği:

Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla Allen ve Meyer (1984, 1991) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Baysal ve Paksoy (1999) tarafından yapılan Örgütsel Bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 18 maddeden ve *Duygusal Bağlılık* (1., 2., 3., 4., 5., 6. maddeler), *Devamlılık Bağlılığı* (7., 8., 9., 10., 11., 12. maddeler) ve *Normatif Bağlılık* (13., 14., 15., 16., 17., 18. maddeler) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte ifadeler *Kesinlikle katılıyorum* (5), *Katılıyorum* (4), *Kararsızım* (3), *Katılmıyorum* (2) ve *Kesinlikle Katılmıyorum* (1) olmak üzere 5 aşamalı likert tipi ölçekte değerlendirilmektedir.

Demirkıran (2004) tarafından, Marmara Üniversitesi'nde, "Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleriyle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı yüksek lisans tezinde ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması tekrarlanmıştır.

Demirkıran (2004), ölçeğin teorik ve pratik kurgusuna sadık kalmak için faktör analizi yapmamıştır. Cronbach alpha, item-total, item- remainder ve alt çeyrek- üst çeyrek karşılaştırmaları ile ilgili istatistiksel analizleri kullanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre Cronbacha alpha katsayısı .63 olarak belirlenmiştir. İtem- total sonuçlarına göre 13. madde; item remainder sonuçlarına göre ise 3, 4 ve 5. maddeler dışındaki maddelerin tümü testin toplam puanı ile anlamlı ilişki göstermiştir. Ayırt edicilik hesaplarına göre, 4, 5 ve 13 maddelerin dışındaki diğer maddeler alt çeyrek- üst çeyrek karşılaştırmasında anlamlı farklılık göstermiştir.

Bu çalışma için ölçeğin alt boyutları için hesaplanan içtutarlılık katsayıları duygusal bağlılık alt boyutu için $\alpha = ,63$, normatif bağlılık alt boyutu için $\alpha = ,71$ ve devamlılığı için $\alpha = ,67$ olarak bulunmuştur.

3.3.3. Okul Kültürü Ölçeği:

Okul öncesi öğretmenlerinin çalıştıkları kurumun kültürünü algılama düzeylerini ölçmek amacıyla Şimşek (2003) tarafından geliştirilen "Okul Kültürü Ölçeği" kullanılmıştır. Okul kültürü ölçeği birisi kontrol maddesi olmak üzere toplam 36 maddeden ve 13 alt boyuttan oluşan bir ölçektir. Ölçeğin alt boyutları: Örgütsel Bağlılık (1., 2. ve 3. maddeler), Kolaylaştırıcı Değerler (4., 5. ve 6. maddeler), İnsan

Kaynağını Geliştirme (7. ve 8. maddeler), Olumlu İnsan İlişkileri (9. ve 10. maddeler), Etkili İletişim (11., 12. ve 13. maddeler), Uzun Süreli İstihdam (14. ve 15. maddeler), İşbirliği ve Güven (16., 17. ve 18. maddeler) ve Yüksek Motivasyon ve Verimlilik (19., 20. ve 21. maddeler), Kontrol Sorusu (22. madde), Kontrol ve Disiplin (23. ve 24. maddeler), Rol Açıklığı ve Davranış Rehberliği (25. madde), Öğretmen Çabası ve Öğrenci Başarısı (26. ve 27. madde), Demokratik Yönetim ve Katılım (28. ve 29. madde), Okul Müdürlerinin Özellikleri (30., 31., 32., 33., 34., 35., 36. maddeler) şeklinde belirlenmiştir. Ölçekte *Kesinlikle katılıyorum* (5), *Katılıyorum* (4), *Kararsızım* (3), *Katılmıyorum* (2) ve *Kesinlikle Katılmıyorum* (1) olmak üzere 5 aşamalı likert tipi bir dereceleme kullanılmıştır.

Şimşek (2003) çalışmasında bir okulda görev yapan öğretmenlerin ölçekte yer alan 36 soruya verdiği yanıtlar için önce her öğretmen için aritmetik ortalamaları belirlemiştir. Bunun ardından o okulda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları toplanarak bunların bir ortalamasını almıştır. Bulunan bu aritmetik ortalama 4,20- 5,00 arasında yer almışsa, okul kültürü “*üst düzeyde güçlü*”, 3,40-4,19 arasında yer almışsa “*güçlü fakat geliştirilmesi geliştirilmesi gereken*”, 2,60-3,39 arasında ise “*vasat*” , 1,80- 1,00 arasında yer almışsa “*zayıf*” olarak değerlendirmiştir

Bu çalışmada temel amaç öğretmenlerin kurum kültürünü algılama düzeylerini belirlemek olduğundan bu şekilde bir sınıflandırmaya gidilmemiş, öğretmenlerin ölçekten aldıkları ham puanlar üzerinden işlem yapılmıştır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 175 ve en düşük puan 35'tir. Buna göre ölçekten alınan puanlar yükseldikçe öğretmenlerin çalıştıkları okulun kültürünü güçlü olarak algıladıkları, puan düştükçe okulun kültürünün zayıf olarak algılandığı kabul edilmiştir.

Ölçeğin güvenilirlik değeri alfa güvenilirlik katsayısı Şimşek (2003) tarafından $\alpha = 0,96$ olarak saptanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin tümü için hesaplanan güvenilirlik katsayısı ise $\alpha = 0,97$ olarak bulunmuştur. Alfa katsayısının değerlendirmesinde uyulan ölçütler açısından hesaplanan değer $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ arasında kaldığından ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

3.3.4. Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği:

Friborg ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ve Basım ve Çetin (2011) tarafından “Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği’nin Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması” adlı çalışmalarında güvenilirlik ve geçerliliği incelenen ve Türkçe’ye uyarlaması yapılmış olan bir ölçektir.

Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği, Friborg ve dig. (2003) tarafından geliştirilmiş olup ‘kişisel güç’, ‘yapısal stil’, sosyal yeterlilik’, ‘aile uyumu’ ve ‘sosyal kaynaklar’ boyutlarını içermektedir. Daha sonra yapılan bir çalışma (Friborg ve ark. 2005) ölçeğin altı boyutlu yapısıyla psikolojik dayanıklılık modelini daha iyi açıkladığını göstermektedir. Friborg ve arkadaşlarının (2005) yaptıkları çalışmada ‘kişisel güç’ boyutu ‘kendilik algısı’ ve ‘gelecek algısı’ biçiminde ikiye ayrılmış ve toplam altı boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Ölçekte, ‘yapısal stil’ (3,9,15,21) ve ‘gelecek algısı’ (2,8,14,20) 4’er madde; ‘aile uyumu’ (5,11,17,23,26,32), ‘kendilik algısı’ (1,7,13,19,28,31,) ve ‘sosyal yeterlilik’ (4,10,16,22,25,29) 6’şar madde, ve ‘sosyal kaynaklar’ (6,12,18,24,27,30,33) ise 7 madde ile ölçülmektedir (Basım ve Çetin, 2011).

Basım ve Çetin (2011) tarafından ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayılarının 0,66 ile 0,81 arasında ve test-tekrar test güvenilirliklerinin ise 0,68 ile 0,81 arasında değiştiği bulunmuştur.

Katılımcıların ölçekten alabilecekleri toplam puan 165’dir. Buna göre puanları yüksek olan katılımcıların psikolojik dayanıklılıkları yüksek, puanları düşük olan katılımcıların psikolojik dayanıklılıklarının düşük olduğu kabul edilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın örneklemini belirlemek için, Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden, Melikgazi, Kocasinan ve Talas Kayseri merkez ilçelerine bağlı resmi ilköğretim okullarının anasınıflarında ve resmi anaokullarında görev yapan okulöncesi öğretmenlerine İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nün izni dâhilinde ölçekler gönderilmiş olup, ölçeklerin cevaplandırılması için katılımcılara süre tanınmıştır. Bu şekilde ölçekleri kendileri için uygun bulacakları bir zamanda cevaplandırmaları istenmiş ve ölçekler belli aralıklarla toplanmıştır. Bununla eş zamanlı olarak ölçeklerin bir kısmı

da araştırmacı nezaretinde dağıtılmış, ölçekte anlaşılmayan hususların var olup olmadığı sorulmuş ve katılımcıların doldurması beklenilerek geri toplanmıştır.

Toplam olarak 355 öğretmene gönderilen ölçekten geriye gelen ölçek sayısı 303 tanedir. Ölçeklerden 36 tanesinde verilen cevapların gelişigüzel oluşu veya boş bırakılan cevapların çoğunlukta olması nedeniyle değerlendirilmesi uygun görülmemiştir. Bu sonuca göre, örnek byklđđ değerlendirmeye alınan ölçekler kadardır. rnek evrenin %56.3'n oluşurmaktadır.

Araştırma verilerinin analizinde temel istatistik (aritmetik ortalama, standart sapma) tekniklerin yanı sıra çeşitli istatistik tekniklerden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin rgtsel bağlılık, kurum kültürü ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin özlük niteliklerine göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t testi ve tek yönlü varyans analizi (F testi) kullanılmıştır. Psikolojik dayanıklılık ve örgüt kültürü değerkenleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için pearson korelasyon tekniği kullanılmıştır. Psikolojik dayanıklılık ve kurum kültürü algısının örgütsel bağlılığı yordama düzeyini ortaya koymak amacıyla da çoklu regrasyon analizi tekniği kullanılmıştır. Elde edilen sonuçların yorumlanmasında .05'lik anlamlılık düzeyi kabul edilmiştir.

4.BULGULAR

4.1. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 4, Tablo 4.1 ve Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4. Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri puanlarına ilişkin n, x ve ss. değerleri

	Eğitim Durumu	N	X	Std. Sapma
Duygusal Bağlılık	Ön Lisans	37	19,94	2,82
	Lisans	197	19,71	2,83
	Lisans Üstü	33	19,06	2,51
Devam Bağlılığı	Ön Lisans	37	15,46	3,96
	Lisans	197	13,63	3,57
	Lisans Üstü	33	13,97	3,88
Normatif Bağlılık	Ön Lisans	37	22,40	4,02
	Lisans	197	21,64	4,28
	Lisans Üstü	33	20,33	4,34

Tablo 4 incelendiğinde örgütsel bağlılık faktörlerinden duygusal bağlılık alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 19,94 ile önlisans mezunu okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 19,71 ortalama ile lisans mezunu, 19,06 ortalama ile lisansüstü eğitim mezunu okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Devam bağıllığı alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 15,46 ortalama ile önlisans mezunu okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 13,97 ortalama ile lisansüstü eğitim mezunu, 13,63 ortalama ile lisans mezunu okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Normatif bağıllık alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 22,40 ortalama ile önlisans mezunu okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 21,64 ortalama ile lisans mezunu, 20,33 ortalama ile lisansüstü eğitim mezunu okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumuna göre örgütsel bağıllık düzeylerinin farklılaşmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1: Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre örgütsel bağıllık düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları

		KT	sd	KO	F	p
Duygusal	Gruplar arası	15,385	2	7,692		
Bağıllık	Grup içi	2070,278	264	7,842	,981	,376
	Toplam	2085,663	266			
Devam	Gruplar arası	103,804	2	51,902		
Bağıllığı	Grup içi	3549,844	264	13,446	3,860*	,022
	Toplam	3653,648	266			
Normatif	Gruplar arası	77,191	2	38,595		
Bağıllık	Grup içi	4785,663	264	18,128	2,129	,121
	Toplam	4862,854	266			

Tablo 4.1. incelendiğinde örgütsel bağıllık faktörlerinden duygusal bağıllık ve normatif bağıllık alt boyutlarında eğitim durumu açısından anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte devam bağıllığı alt boyutunda hesaplanan F değeri ($F=3,86$, $p<.05$) ilgili boyutta gruplar arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğunu ifade etmektedir. Devam bağıllığı alt boyutunda grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2: Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre devam bağlılığı alt boyutu puan ortalamalarına ilişkin TUKEY testi sonuçları

(I) Eğitim Durumu	(J) Eğitim Durumu	Ortalamalar	
		Arası Fark (I-J)	P
Ön Lisans	Lisans	1,82494*	,016
	Lisans Üstü	1,48976	,208
Lisans	Lisans Üstü	-,33518	,878

Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumları açısından devam bağlılığı alt boyutundaki puan ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde, önlisans mezunu öğretmenler ile lisans mezunu öğretmenler arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu Tablo 4.2’de görülmektedir. Bu bulguya göre önlisans mezunu öğretmenlerin devam bağlılıkları, lisans mezunu öğretmenlerin devam bağlılıklarından anlamlı düzeyde yüksektir.

4.2. Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 5, Tablo 5.1 ve Tablo 5.2’de verilmiştir.

Tablo 5. Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri puanlarına ilişkin n, x ve ss. değerleri

	Eğitim Durumu	N	X	Std. Sapma
Kendilik Algısı	Ön Lisans	37	25,32	4,79
	Lisans	197	25,63	4,07
	Lisans Üstü	33	25,93	4,09
Gelecek Algısı	Ön Lisans	37	16,78	3,45
	Lisans	197	17,03	2,58
	Lisans Üstü	33	17,12	3,04
Yapısal Stil	Ön Lisans	37	16,16	2,94
	Lisans	197	16,04	2,74
	Lisans Üstü	33	15,93	3,44
Sosyal Yeterlilik	Ön Lisans	37	26,43	4,28
	Lisans	197	25,11	4,26
	Lisans Üstü	33	25,93	3,62
Aile Uyumu	Ön Lisans	37	24,13	5,70
	Lisans	197	25,14	4,85
	Lisans Üstü	33	26,27	3,30
Sosyal Kaynaklar	Ön Lisans	37	29,13	4,49
	Lisans	197	30,30	4,13
	Lisans Üstü	33	32,27	2,47

Tablo 5 incelendiğinde psikolojik dayanıklılık faktörlerinden kendilik algısı alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 25,93 ile lisansüstü eğitim mezunu okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 25,63 ortalama ile lisans mezunu, 25,32 ortalama ile önlisans mezunu okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Gelecek algısı alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 17,12 ortalama ile lisansüstü eğitim mezunu okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 17,03 ortalama ile lisans mezunu, 16,78 ortalama ile önlisans mezunu okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Yapısal stil alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 16,16 ortalama ile önlisans mezunu okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 16,04 ortalama ile lisans mezunu, 15,93 ortalama ile lisansüstü eğitim mezunu okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Sosyal yeterlilik alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 26,43 ortalama ile önlisans mezunu okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 25,93 ortalama ile lisansüstü eğitim mezunu, 25,11 ortalama ile lisans mezunu okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Aile uyumu alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 26,27 ortalama ile lisansüstü eğitim mezunu okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 25,14 ortalama ile lisans mezunu, 24,13 ortalama ile önlisans mezunu okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Sosyal kaynaklar alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 32,27 ortalama ile lisansüstü eğitim mezunu okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 30,30 ortalama ile lisans mezunu, 29,13 ortalama ile önlisans mezunu okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumuna göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinin farklılaşmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 5.1'de verilmiştir.

Tablo 5.1: Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları

		KT	sd	KO	F	p
Kendilik Algısı	Gruplar arası	6,632	2	3,316		
	Grup içi	4615,398	264	17,483	,190	,827
	Toplam	4622,030	266			
Gelecek Algısı	Gruplar arası	2,430	2	1,215		
	Grup içi	2042,537	264	7,737	,157	,855
	Toplam	2044,966	266			
Yapısal Stil	Gruplar arası	,872	2	,436		
	Grup içi	2171,495	264	8,225	,053	,948
	Toplam	2172,367	266			
Sosyal Yeterlilik	Gruplar arası	65,415	2	32,707		
	Grup içi	4654,503	264	17,631	1,855	,158
	Toplam	4719,918	266			
Aile Uyumu	Gruplar arası	79,703	2	39,851		
	Grup içi	6135,601	264	23,241	1,715	,182
	Toplam	6215,303	266			
Sosyal Kaynaklar	Gruplar arası	176,670	2	88,335	5,461*	,005
	Grup içi	4270,596	264	16,176		

Tablo 5.1. incelendiğinde psikolojik dayanıklılık faktörlerinden kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik ve aile uyumu alt boyutlarında eğitim durumu açısından anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte sosyal kaynaklar alt boyutunda hesaplanan F değeri ($F=5,46$, $p<.05$) ilgili boyutta gruplar arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğunu ifade etmektedir. Sosyal kaynaklar alt boyutunda grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçları Tablo 5.2’de verilmiştir.

Tablo 5.2: Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre sosyal kaynaklar alt boyutu puan ortalamalarına ilişkin TUKEY testi sonuçları

(I) Eğitim Durumu	(J) Eğitim Durumu	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	P
Ön Lisans	Lisans	-1,16943	,238
	Lisans Üstü	-3,13759*	,004
Lisans	Lisans Üstü	-1,96816*	,026

Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumları açısından sosyal kaynaklar alt boyutundaki puan ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde, önlisans mezunu öğretmenler ile lisansüstü eğitim mezunu öğretmenler arasında ve lisans mezunu öğretmenler ile lisansüstü eğitim mezunu öğretmenler arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu Tablo 5.2’de görülmektedir. Bu bulguya göre lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarında sosyal kaynaklar düzeyleri, önlisans ve lisans mezunu öğretmenlerin sosyal kaynaklar düzeyinden anlamlı düzeyde yüksektir.

4.3. Okulöncesi öğretmenlerinin kurum kültürü algıları eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Okul öncesi öğretmenlerinin kurum kültürünü algılama düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 6, Tablo 6.1 ve Tablo 6.2’de verilmiştir.

Tablo 6. Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre kurum kültürü algıları puanlarına ilişkin n, x ve ss. değerleri

Eğitim Durumu	N	X	Std. Sapma	
Kurum Kültürü Algısı	Ön Lisans	37	119,51	17,86
	Lisans	197	113,78	19,16
	Lisansüstü	33	108,00	18,80

Tablo 6 incelendiğinde kurum kültürü algısında en yüksek puan ortalamasının 119,51 ile önlisans mezunu okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 113,78 ortalama ile lisans mezunu, 108,00 ortalama ile lisansüstü eğitim mezunu okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumuna göre kurum kültürü algı düzeylerinin farklılaşmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 6.1’de verilmiştir.

Tablo 6.1: Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre kurum kültürü algılarına ilişkin varyans analizi sonuçları

		KT	sd	KO	F	p
Kurum Kültürü Algısı	Gruplar arası	2317,176	2	1158,588		
	Grup içi	94795,416	264	359,074	3,227*	,041
	Toplam	97112,592	266			

Tablo 6.1. incelendiğinde kurum kültürü algısında eğitim durumu açısından anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Hesaplanan F değeri ($F=3,22$, $p<.05$) kurum kültürü algısında gruplar arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğunu ifade etmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçları Tablo 6.2’de verilmiştir.

Tablo 6.2: Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre kurum kültürü algısındaki puan ortalamalarına ilişkin TUKEY testi sonuçları

(I) Eğitim Durumu	(J) Eğitim Durumu	Ortalamalar	P
		Arası Fark (I-J)	
Ön Lisans	Lisans	5,73686	,211
	Lisans Üstü	11,51351*	,031
Lisans	Lisans Üstü	5,77665	,239

Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumları açısından kurum kültürü algılarındaki puan ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde, önlisans mezunu öğretmenler ile lisansüstü eğitim mezunu öğretmenler arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu Tablo 6.2’de görülmektedir. Bu bulguya göre önlisans

mezunu öğretmenlerin kurum kültürü algılarının lisansüstü mezunu öğretmenlerin kurum kültürü algılarından anlamlı düzeyde yüksektir.

4.4. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 7, Tablo 7.1 ve Tablo 7.2’de verilmiştir.

Tablo 7. Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri puanlarına ilişkin n, x ve ss. değerleri

	Kıdem	N	X	Std. Sapma
Duygusal Bağlılık	1 Yıdan Az	41	20,17	2,51895
	1-5 Yıl	86	19,59	3,10361
	6-10 Yıl	84	19,71	2,81806
	11 Yıl ve Üzeri	56	19,32	2,47245
Devam Bağlılığı	1 Yıdan Az	41	13,78	4,37328
	1-5 Yıl	86	13,88	3,49931
	6-10 Yıl	84	14,41	3,72943
	11 Yıl ve Üzeri	56	13,37	3,45128
Normatif Bağlılık	1 Yıdan Az	41	22,60	3,62545
	1-5 Yıl	86	21,61	4,20411
	6-10 Yıl	84	21,92	4,51980
	11 Yıl ve Üzeri	56	20,26	4,24046

Tablo 7 incelendiğinde örgütsel bağlılık faktörlerinden duygusal bağlılık alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 20,17 ile 1 yıldan az süredir çalışan okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 19,71 ortalama ile 6-10 yıl arası çalışan, 19,59 ortalama ile 1-5 yıl arası çalışan, 19,32 ortalama ile 11 yıl ve üzeri çalışan okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Devam bağlılığı alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 14,41 ortalama ile 6-10 yıl arası çalışan okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 13,88 ortalama ile 1-5 yıl arası çalışan, 13,78 ortalama ile 1 yıldan az süredir çalışan, 13,37

ortalama ile 11 yıl ve üzeri çalışan okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Normatif bağlılık alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 22,60 ortalama ile 1 yıldan az süre çalışan okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 21,92 ortalama ile 6-10 yıl arası çalışan, 21,61 ortalama ile 1-5 yıl arası çalışan, 20,26 ortalama ile 11 yıl ve üzeri çalışan okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 7.1’de verilmiştir.

Tablo 7.1: Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları

		KT	sd	KO	F	p
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	17,745	3	5,915		
	Grup içi	2067,918	263	7,863	,752	,522
	Toplam	2085,663	266			
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	38,245	3	12,748		
	Grup içi	3615,403	263	13,747	,927	,428
	Toplam	3653,648	266			
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	150,207	3	50,069		
	Grup içi	4712,647	263	17,919	2,794*	,041
	Toplam	4862,854	266			

Tablo 7.1. incelendiğinde örgütsel bağlılık faktörlerinden duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında kıdem açısından anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte normatif bağlılık alt boyutunda hesaplanan F değeri ($F=2,79$, $p<.05$) ilgili boyutta gruplar arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğunu ifade etmektedir. Normatif bağlılık alt boyutunda grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçları Tablo 7.2’de verilmiştir.

Tablo 7.2: Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre normatif bağlılık alt boyutu puan ortalamalarına ilişkin TUKEY testi sonuçları

(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	P
1 Yıldan Az	1-5 Yıl	,99348	,604
	6-10 Yıl	,68118	,833
	11 Yıl ve Üzeri	2,34190*	,038
1-5 Yıl	6-10 Yıl	-,31229	,963
	11 Yıl ve Üzeri	1,34842	,250
6-10 Yıl	11 Yıl ve Üzeri	1,66071	,107

Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemleri açısından normatif bağlılık alt boyutundaki puan ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde, 1 yıldan az süredir çalışan ile 11 yıl ve üzeri çalışan öğretmenler arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu Tablo 7.2’de görülmektedir. Bu bulguya göre 1 yıldan az süredir çalışan öğretmenlerin normatif bağlılıkları, 11 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin normatif bağlılıklarından anlamlı düzeyde yüksektir.

4.5. Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Okul öncesi öğretmenlerinin psikoloji dayanıklılık düzeylerinin kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 8, Tablo 8.1 ve Tablo 8.2’de verilmiştir.

Tablo 8. Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri puanlarına ilişkin n, x ve ss. değerleri

	Kıdem	N	X	Std. Sapma
Kendilik Algısı	1 Yıldan Az	41	25,12	4,59
	1-5 Yıl	86	25,29	4,07
	6-10 Yıl	84	26,21	3,71
	11 Yıl ve Üzeri	56	25,66	4,60
Gelecek Algısı	1 Yıldan Az	41	16,31	3,40
	1-5 Yıl	86	17,33	2,53
	6-10 Yıl	84	17,23	2,28
	11 Yıl ve Üzeri	56	16,67	3,19
Yapısal Stil	1 Yıldan Az	41	15,95	2,82
	1-5 Yıl	86	16,30	2,53
	6-10 Yıl	84	16,01	3,01
	11 Yıl ve Üzeri	56	15,78	3,12
Sosyal Yeterlilik	1 Yıldan Az	41	25,68	3,77
	1-5 Yıl	86	25,62	3,52
	6-10 Yıl	84	25,50	4,03
	11 Yıl ve Üzeri	56	24,67	5,57
Aile Uyumu	1 Yıldan Az	41	24,31	4,68
	1-5 Yıl	86	25,47	5,03
	6-10 Yıl	84	25,45	4,78
	11 Yıl ve Üzeri	56	24,78	4,72
Sosyal Kaynaklar	1 Yıldan Az	41	29,34	3,84
	1-5 Yıl	86	31,20	3,23
	6-10 Yıl	84	30,42	4,05
	11 Yıl ve Üzeri	56	29,82	5,18

Tablo 8 incelendiğinde psikolojik dayanıklılık faktörlerinden kendilik algısı alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 26,21 ile 6-10 yıl arası çalışan okulöncesi

öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 25,66 ortalama ile 11 yıl ve üzeri çalışan, 25,29 ortalama ile 1-5 yıl arası çalışan, 25,12 ortalama ile 1 yıldan az süredir çalışan okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Gelecek algısı alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 17,33 ortalama ile 1-5 yıl arası çalışan okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 17,23 ortalama ile 6-10 yıl arası çalışan, 16,67 ortalama ile 11 yıl ve üzeri çalışan, 16,31 ortalama ile 1 yıldan az süredir çalışan okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Yapısal stil alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 16,30 ortalama ile 1-5 yıl arası çalışan okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 16,01 ortalama ile 6-10 yıl arası çalışan, 15,95 ortalama ile 1 yıldan az süredir çalışan, 15,78 ortalama ile 11 yıl ve üzeri çalışan okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Sosyal yeterlilik alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 25,68 ortalama ile 1 yıldan az süredir çalışan okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 25,62 ortalama ile 1-5 yıl çalışan, 25,50 ortalama ile 6-10 yıl arası çalışan, 24,67 ortalama ile 11 yıl ve üzeri çalışan okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Aile uyumu alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 25,47 ortalama ile 1-5 yıl arası çalışan okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 25,45 ortalama ile 6-10 yıl arası çalışan, 24,78 ortalama ile 11 yıl ve üzeri çalışan, 24,31 ortalama ile 1 yıldan az süredir çalışan okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Soysal kaynaklar alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 31,20 ortalama ile 1-5 yıl arası çalışan okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 30,42 ortalama ile 6-10 yıl arası çalışan, 29,82 ortalama ile 11 yıl ve üzeri çalışan, 29,34 ortalama ile 1 yıldan az süredir çalışan okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinin farklılaşmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 8.1'de verilmiştir.

Tablo 8.1: Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları

		KT	sd	KO	F	p
Kendilik Algısı	Gruplar arası	49,211	3	16,404		
	Grup içi	4572,819	263	17,387	,943	,420
	Toplam	4622,030	266			
Gelecek Algısı	Gruplar arası	39,415	3	13,138		
	Grup içi	2005,551	263	7,626	1,723	,163
	Toplam	2044,966	266			
Yapısal Stil	Gruplar arası	9,908	3	3,303		
	Grup içi	2162,459	263	8,222	,402	,752
	Toplam	2172,367	266			
Sosyal Yeterlilik	Gruplar arası	37,732	3	12,577		
	Grup içi	4682,185	263	17,803	,706	,549
	Toplam	4719,918	266			
Aile Uyum	Gruplar arası	52,734	3	17,578		
	Grup içi	6162,570	263	23,432	,750	,523
	Toplam	6215,303	266			
Sosyal Kaynaklar	Gruplar arası	121,028	3	40,343		
	Grup içi	4326,238	263	16,450	2,453	,064
	Toplam	4447,266	266			

Tablo 8.1. incelendiğinde psikolojik dayanıklılık faktörlerinden kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu, sosyal kaynaklar alt boyutlarında kıdem açısından anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

4.6. Okulöncesi öğretmenlerinin kurum kültürü algıları kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Okul öncesi öğretmenlerinin kurum kültürünü algılama düzeylerinin kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 9, Tablo 9.1 ve Tablo 9.2’de verilmiştir.

Tablo 9. Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre kurum kültürü algıları puanlarına ilişkin n, x ve ss. değerleri

	Kıdem	N	X	Std. Sapma
Kurum Kültürü Algısı	1 Yıldan Az	41	121,29	12,59
	1-5 Yıl	86	114,22	20,56
	6-10 Yıl	84	112,31	20,84
	11 Yıl ve Üzeri	56	110,18	16,80

Tablo 9 incelendiğinde kurum kültürü algısında en yüksek puan ortalamasının 121,29 ile 1 yıldan az süredir çalışan okulöncesi öğretmenlerine ait olduğu, bunları sırasıyla 114,22 ortalama ile 1-5 yıl arası çalışan, 112,31 ortalama ile 6-10 yıl arası çalışan, 110,18 ortalama ile 11 yıl ve üzeri çalışan okulöncesi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre kurum kültürü algı düzeylerinin farklılaşmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 9.1’de verilmiştir.

Tablo 9.1: Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre kurum kültürü algılarına ilişkin varyans analizi sonuçları

		KT	sd	KO	F	p
Kurum Kültürü Algısı	Gruplar arası	3237,135	3	1079,045		
	Grup içi	93875,457	263	356,941	3,023*	,030
	Toplam	97112,592	266			

Tablo 9.1. incelendiğinde kurum kültürü algısında kıdem açısından anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Hesaplanan F değeri ($F=3,02$, $p<.05$) kurum kültürü algısında gruplar arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğunu ifade etmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçları Tablo 9.2’de verilmiştir.

Tablo 9.2: Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre kurum kültürü algısındaki puan ortalamalarına ilişkin TUKEY testi sonuçları

(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	P
1 Yıdan Az	1-5 Yıl	7,07175	,201
	6-10 Yıl	8,98316	,063
	11 Yıl ve Üzeri	11,11411*	,023
1-5 Yıl	6-10 Yıl	1,91141	,912
	11 Yıl ve Üzeri	4,04236	,598
6-10 Yıl	11 Yıl ve Üzeri	2,13095	,914

Okulöncesi öğretmenlerinin kıdemleri açısından kurum kültürü algılarındaki puan ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde, 1 yıldan az süredir çalışan öğretmenler ile 11 yıl ve üzeri çalışan öğretmenler arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu Tablo 9.2’de görülmektedir. Bu bulguya göre 1 yıldan az süredir çalışan öğretmenlerin kurum kültürü algıları 11 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin kurum kültürü algılarından anlamlı düzeyde yüksektir.

4.7. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları

Medeni Durum	N	X	Std. Sap.	t	p	
Duygusal Bağlılık	Bekar	108	19,55	2,86	-,516	,607
	Evli	159	19,73	2,76		
Devam Bağlılığı	Bekar	108	13,37	3,76	-2,007*	,046
	Evli	159	14,30	3,63		
Normatif Bağlılık	Bekar	108	21,44	4,20	-,440	,660
	Evli	159	21,67	4,33		

Tablo 10 incelendiğinde örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Devam bağlılığı alt boyutunda bekar öğretmenlerin ortalamasının 13,37, evli öğretmenlerin ortalamasının ise 14,30 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t = -2,007$, $p < ,05$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre bekar öğretmenlerin devam bağlılıkları evli öğretmenlerin devam bağlılıklarından anlamlı düzeyde düşüktür.

4.8. Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları

	Medeni Durum	N	X	Std. Sap.	T	p
Kendilik Algısı	Bekar	108	26,60	3,64	3,183*	,002
	Evli	159	24,97	4,38		
Gelecek Algısı	Bekar	108	17,22	2,89	1,025	,306
	Evli	159	16,86	2,68		
Yapısal Stil	Bekar	108	16,02	2,86	-,098	,922
	Evli	159	16,06	2,86		
Sosyal Yeterlilik	Bekar	108	26,13	3,58	2,393*	,017
	Evli	159	24,89	4,52		
Aile Uyumu	Bekar	108	26,28	4,21	3,235*	,001
	Evli	159	24,37	5,08		
Sosyal Kaynaklar	Bekar	108	31,23	3,50	2,822*	,005
	Evli	159	29,81	4,35		

Tablo 11 incelendiğinde psikolojik dayanıklılığın gelecek algısı ve yapısal stil alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Kendilik algısı alt boyutunda bekar öğretmenlerin ortalamasının 26,60, evli öğretmenlerin ortalamasının ise 24,97 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t= 3,183, p<,05$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre bekar öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarında kendilik algıları evli öğretmenlerin kendilik algılarından anlamlı düzeyde yüksektir.

Sosyal yeterlilik alt boyutunda bekar öğretmenlerin ortalamasının 26,13, evli öğretmenlerin ortalamasının ise 24,89 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t= 2,393, p<,05$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre bekar öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarında sosyal yeterlilikleri evli öğretmenlerin sosyal yeterliliklerinden anlamlı düzeyde yüksektir.

Aile uyumu alt boyutunda bekar öğretmenlerin ortalamasının 26,28, evli öğretmenlerin ortalamasının ise 24,37 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t= 3,235, p<,05$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre bekar öğretmenlerin aile uyumundaki psikolojik dayanıklılıkları evli öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarından anlamlı düzeyde yüksektir.

Sosyal kaynaklar alt boyutunda bekar öğretmenlerin ortalamasının 31,23, evli öğretmenlerin ortalamasının ise 29,81 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t= 2,822, p<,05$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre bekar öğretmenlerin sosyal kaynaklarındaki psikolojik dayanıklılıkları evli öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarından anlamlı düzeyde yüksektir.

4.9. Okulöncesi öğretmenlerinin kurum kültürü algıları medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Okulöncesi öğretmenlerinin kurum kültürü algılarının medeni durumlarına göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Okulöncesi öğretmenlerinin kurum kültürü algılarının medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları

	Medeni Durum	N	X	Std. Sap.	t	p
Kurum Kültürü Algısı	Bekar	108	115,47	20,15	1,139	,256
	Evli	159	112,76	18,34		

Tablo 12 incelendiğinde kurum kültürü algısında gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

4.10. Okulöncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Dayanıklılığı Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mıdır?

Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik dayanıklılık alt ölçeklerinden almış oldukları puanlar arasındaki ilişkiyi belirlemek için bu puanlara uygulanan Pearson korelasyon tekniği sonuçları tablo 13’te sunulmuştur.

Tablo 13: Örgütsel bağlılık ve psikolojik dayanıklılık alt ölçekleri puanlarına uygulanan pearson korelasyon tekniği sonuçları

		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Kendilik Algısı	r	,241**	-,391**	,131*
	p	,000	,000	,032
	N	267	267	267
Gelecek Algısı	r	,041	-,174**	-,051
	p	,503	,004	,410
	N	267	267	267
Yapısal Stil	r	-,018	,029	,004
	p	,774	,640	,951
	N	267	267	267
Sosyal Yeterlilik	r	-,071	,092	,026
	p	,244	,135	,671
	N	267	267	267
Aile Uyumu	r	,094	,086	,032
	p	,127	,162	,600
	N	267	267	267
Sosyal Kaynaklar	r	-,070	,041	-,055
	p	,254	,505	,374
	N	267	267	267
Kurum Kültürü Algısı	r	,447**	,001	,543**
	p	,000	,981	,000
	N	267	267	267

Tablo 13 incelendiğinde örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu ile psikolojik dayanıklılığın kendilik algısı alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Bununla birlikte okulöncesi öğretmenlerinin duygusal bağlılığı ile kurum kültürü algıları arasında da pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı alt boyutu ile psikolojik dayanıklılığın kendilik algısı ve gelecek algısı alt boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık alt boyutu ile psikolojik dayanıklılığın kendilik algısı alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Bununla birlikte okulöncesi öğretmenlerinin normatif bağlılığı ile kurum kültürü algıları arasında da pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

4.11. Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılıkları ve kurum kültürü algıları örgütsel bağlılıklarını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

Bu alt problem, Kayseri il merkezinde çalışan okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık ölçeği alt boyutlarından (kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu, sosyal kaynaklar) aldıkları puan ortalamalarının ve kurum kültürü ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının, örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) puan ortalamalarını açıklama gücüne ilişkin 3 alt problem olarak ele alınmıştır.

4.11.1. Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve kurum kültürü algıları duygusal bağlılıklarını anlamlı düzeyde açıklamakta mıdır?

Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık ölçeği alt boyutlarının (kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu, sosyal kaynaklar) ve kurum kültürü ölçeğinin, örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık alt boyutunu açıklama gücünü ortaya koymak için çoklu regrasyon analizi tekniği kullanılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14: Psikolojik dayanıklılık ve kurum kültürü algısının, duygusal bağlılığı açıklama gücü

Model	R	R ²	F	p
Kendilik Algısı				
Gelecek Algısı				
Yapısal Stil				
Sosyal Yeterlilik	,521	,272	13,795*	,001
Aile Uyumu				
Sosyal Kaynaklar				
Kurum Kültürü Algısı				

*p<0,01

Tablo 14’de psikolojik dayanıklılığın altı boyutunun ve kurum kültürü algısının bağımsız değişken olarak analize sokulması sonucunda hesaplanan regresyon

katsayısı 0,521 olarak bulunmuştur Hesaplanan bu değere göre örgütsel bağlılıkta duygusal bağlılık varyansın (değişkenlik) % 27.2'si psikolojik dayanıklılığın altı alt boyutundan ve kurum kültürü algısından kaynaklanmaktadır. Hesaplanan F değeri (F=13,795) psikolojik dayanıklılık ölçeğinin alt boyutlarının ve kurum kültürü algısı ölçeğinin bütün olarak örgütsel bağlılıkta duygusal bağlılığı anlamlı düzeyde açıkladığını göstermektedir.

Psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının ve kurum kültürü algısının örgütsel bağlılıkta duygusal bağlılığı açıklama gücü Tablo 15'de gösterilmiştir.

Tablo 15: Psikolojik dayanıklılık alt boyutları ve kurum kültürü algısının, duygusal bağlılığı açıklama gücü

Değişkenler	Std. Hata	β	t	p
Kendilik Algısı	,040	,188	3,122*	,002
Gelecek Algısı	,070	,070	1,017	,310
Yapısal Stil	,059	-,047	-,768	,443
Sosyal Yeterlilik	,043	-,182	-2,818*	,005
Aile Uyumu	,041	,145	2,033*	,043
Sosyal Kaynaklar	,050	-,153	-2,081*	,038
Kurum Kültürü Algısı	,008	,415	7,494*	,001

Tablo 15 incelendiğinde, psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından kendilik algısı alt boyutu, sosyal yeterlilik alt boyutu, aile uyumu alt boyutu ve sosyal kaynaklar alt boyutu ile kurum kültürü algısı için hesaplanan t değerleri örgütsel bağlılıkta duygusal bağlılığı anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir. Kısmi korelasyon katsayısına (β) bakıldığında psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından kendilik algısı alt boyutunun örgütsel bağlılıkta duygusal bağlılık ile 0,188 düzeyinde, aile uyumu alt boyutunun duygusal bağlılık ile 0,145 düzeyinde ve kurum kültürü algısı ölçeğinin duygusal bağlılık puanları ile 0,415 düzeyinde pozitif yönde ve anlamlı bir

ilişkiye sahip olduğu, psikolojik dayanıklılık ölçeğinin sosyal yeterlilik alt boyutunun örgütsel bağlılıkta duygusal bağlılığı ile 0,182 düzeyinde, sosyal kaynaklar alt boyutunun duygusal bağlılık puanları ile 0,153 düzeyinde negatif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

4.11.2. Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve kurum kültürü algıları devam bağlılıklarını anlamlı düzeyde açıklamakta mıdır?

Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık ölçeği alt boyutlarının (kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu, sosyal kaynaklar) ve kurum kültürü ölçeğinin, örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılık alt boyutunu açıklama gücünü ortaya koymak için çoklu regrasyon analizi tekniği kullanılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16: Psikolojik dayanıklılık ve kurum kültürü algısının, devam bağlılığını açıklama gücü

Model	R	R ²	F	p
Kendilik Algısı				
Gelecek Algısı				
Yapısal Stil				
Sosyal Yeterlilik	,528	,279	14,285	,001
Aile Uyumu				
Sosyal Kaynaklar				
Kurum Kültürü Algısı				

*p<0,01

Tablo 16’da psikolojik dayanıklılığın altı boyutunun ve kurum kültürü algısının bağımsız değişken olarak analize sokulması sonucunda hesaplanan regresyon katsayısı 0,528 olarak bulunmuştur Hesaplanan bu değere göre örgütsel bağlılıkta devam bağlılığı varyansın (değişkenlik) % 27.9’u psikolojik dayanıklılığın altı alt boyutundan ve kurum kültürü algısından kaynaklanmaktadır. Hesaplanan F değeri (F=14,285) psikolojik dayanıklılık ölçeğinin alt boyutlarının ve kurum kültürü algısı ölçeğinin bütün olarak örgütsel bağlılıkta devam bağlılığını anlamlı düzeyde açıkladığını göstermektedir.

Psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının ve kurum kültürü algısının örgütsel bağlılıkta devam bağlılığını açıklama gücü Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17: Psikolojik dayanıklılık alt boyutları ve kurum kültürü algısının, devam bağlılığını açıklama gücü

Değişkenler	Std. Hata	β	t	p
Kendilik Algısı	,053	-,478	-8,001*	,001
Gelecek Algısı	,092	-,270	-3,934*	,001
Yapısal Stil	,078	,098	1,616	,107
Sosyal Yeterlilik	,057	,245	3,809*	,001
Aile Uyumu	,054	,219	3,100*	,002
Sosyal Kaynaklar	,066	,014	,191	,848
Kurum Kültürü Algısı	,011	,066	1,190	,235

*p<0,05 *

Tablo 17 incelendiğinde, psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından kendilik algısı alt boyutu, gelecek algısı alt boyutu, sosyal yeterlilik alt boyutu ve aile uyumu alt boyutu için hesaplanan t değerleri örgütsel bağlılıkta devam bağlılığı anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir. Kısmi korelasyon katsayısına (β) bakıldığında psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından kendilik algısı alt boyutunun örgütsel bağlılıkta devam bağlılığı ile 0,478 düzeyinde, gelecek algısı alt boyutunun devam bağlılığı puanları ile 0,270 düzeyinde negatif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu, psikolojik dayanıklılık ölçeğinin sosyal yeterlilik alt boyutunun örgütsel bağlılıkta devam bağlılığı ile 0,245 düzeyinde, aile uyumu alt boyutunun devam bağlılığı puanları ile 0,219 düzeyinde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

4.11.3. Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri normatif bağlılıklarını anlamlı düzeyde açıklamakta mıdır?

Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık ölçeği alt boyutlarının (kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu, sosyal kaynaklar) ve kurum kültürü ölçeğinin, örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık alt boyutunu açıklama gücünü ortaya koymak için çoklu regrasyon analizi tekniği kullanılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18: Psikolojik dayanıklılık ve kurum kültürü algısının, normatif bağlılığı açıklama gücü

Model	R	R ²	F	p
Kendilik Algısı				
Gelecek Algısı				
Yapısal Stil				
Sosyal Yeterlilik	,550	,303	16,081*	,001
Aile Uyumu				
Sosyal Kaynaklar				
Kurum Kültürü Algısı				

*p<0,01

Tablo 18’de psikolojik dayanıklılığın altı boyutunun ve kurum kültürü algısının bağımsız değişken olarak analize sokulması sonucunda hesaplanan regresyon katsayısı 0,550 olarak bulunmuştur. Hesaplanan bu değere göre örgütsel bağlılıkta normatif bağlılık varyansın (değişkenlik) % 30,3’ü psikolojik dayanıklılığın altı alt boyutundan ve kurum kültürü algısından kaynaklanmaktadır. Hesaplanan F değeri (F=16,081) psikolojik dayanıklılık ölçeğinin alt boyutlarının ve kurum kültürü algısı ölçeğinin bütün olarak örgütsel bağlılıkta normatif bağlılığı anlamlı düzeyde açıkladığını göstermektedir.

Psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının ve kurum kültürü algısının örgütsel bağlılıkta normatif bağlılığı açıklama gücü Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19: Psikolojik dayanıklılık alt boyutları ve kurum kültürü algısının, normatif bağlılığı açıklama gücü

Değişkenler	Std. Hata	β	t	p
Kendilik Algısı	,060	,032	,544	,587
Gelecek Algısı	,104	-,058	-,864	,389
Yapısal Stil	,089	,004	,072	,943
Sosyal Yeterlilik	,064	-,002	-,036	,971
Aile Uyumu	,062	,056	,801	,424
Sosyal Kaynaklar	,075	-,086	-1,197	,232
Kurum Kültürü Algısı	,012	,533	9,832*	,001

Tablo 19 incelendiğinde psikoloji dayanıklılığın alt boyutları (kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik ve aile uyumu, sosyal kaynaklar) için hesaplanan t değerleri örgütsel bağlılıkta normatif bağlılığı anlamlı düzeyde açıklamadığı görülmektedir. Buna karşılık kurum kültürü algısı için hesaplanan t değerinin örgütsel bağlılıkta normatif bağlılığı anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir. Kurum kültürü algısının kısmi korelasyon katsayısına (β) bakıldığında kurum kültürü algısının örgütsel bağlılıkta normatif bağlılık puanları ile 0,533 düzeyinde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

5. TARTIŞMA

Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının yordayıcısı olarak kurum kültürünün ve psikolojik dayanıklılıklarının incelendiği bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olarak üç boyutta değerlendirilmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin duygusal bağlılıkları, okulun amaç ve değerlerini kabullenmesi ve okulla duygusal olarak bütünleşmesi, normatif bağlılıkları, okula bağlılık göstermesini bir görev olarak algılamaları ve doğru olanın bu olduğuna inanmaları, devam bağlılıkları ise, okulda geçirdikleri süre içinde elde ettikleri statü ve diğer olanakları düşünerek, ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olmaları nedeniyle gösterdikleri bağlılık olarak ele alınmıştır.

Araştırmada elde edilen verilere göre okul öncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farkın olmadığı, devam bağlılığı boyutunda ise anlamlı bir farkın olduğu sonucu bulunmuştur. Buna göre ön lisans mezunu olan öğretmenlerin devam bağlılığı düzeylerinin lisans mezunu öğretmenlerin devam bağlılığı düzeylerinden yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu sonuç eğitim düzeyi artan öğretmenin kurumdan beklentilerinin artması sonucu beklentilerini daha iyi karşılayacak okullarda çalışma isteğinin artmasına bağlanabilir. Steers (1977) da araştırmasında, eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulmuş, örgütlerin yüksek düzeyde eğitime sahip çalışanların beklentilerini karşılamakta zorlanabileceğini bu nedenle eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılığının zayıf olabileceğini belirtmiştir. Benzer şekilde O'Reilly ve Caldwell's (1981), çalışanların örgütten ayrıldıklarında geçebilecekleri örgütleri düşünerek örgütsel bağlılıklarını geliştirdiklerini bu nedenle de eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların alternatif iş olanaklarına olan inançlarının yüksek olduğundan örgütsel bağlılıklarının düşük olabileceğini söylemişlerdir (Glisson ve Durick, 1988). Bu bilgiler ışığında eğitim düzeyi ile sadece devam bağlılığı arasında ilişki çıkması, devam bağlılığının yapılan

yatırımların sayısı ve miktarı ile çalışanların algıladığı alternatif iş seçenekleri gibi faktörlere dayanmasından (Allen ve Meyer, 1990) kaynaklanabilir.

Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik ve aile uyumu düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı, sosyal kaynaklar boyutunda ise anlamlı bir farkın olduğu sonucu bulunmuştur. Buna göre lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin sosyal kaynaklar düzeyi, önlisans ve lisans mezunu öğretmenlerin sosyal kaynaklar düzeyinden yüksek olarak tespit edilmiştir. Sosyal kaynaklar düzeyinin yüksek olması bireyin sosyal ilişkilerin gücünü göstermektedir. Bu sonuca göre bir yandan, eğitim düzeyi yükseldikçe öğretmenlerin iletişim becerileri gelişmekte ayrıca okul ortamının dışında, eğitim aldığı kurumlar sayesinde sosyal çevresi genişlemektedir. Diğer yandan, Werner (1993)'e göre, psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin eğitim düzeyleri yüksek bireyler olduğu kesin olarak söylenemese de, eğitim düzeyi yüksek bireylerin sorunlarla baş etmede becerilerini kullanmaya daha çok adaptedirler (Friborg ve ark., 2005). Bu araştırma sonucuna göre de öğretmenlerin eğitim düzeyi yükseldikçe sosyal çevrelerini ve sosyal bağlantılarını kullanma becerilerinin arttığı söylenebilir.

Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre kurum kültürü algılarının anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucu bulunmuştur. Buna göre önlisans mezunu öğretmenlerin kurum kültürü algılarının lisansüstü mezunu öğretmenlerin kurum kültürü algılarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatürde eğitim düzeyi ile kurum kültürü algısı ilişkisini inceleyen araştırma bulunmamıştır bu nedenle karşılaştırma imkanı doğmamıştır. Bu sonuca bağlı olarak, örgütsel bağlılık düzeyinde olduğu gibi eğitim düzeyi düşük olan bireylerin alternatif iş imkanlarının azlığı nedeniyle buldukları kurumu benimseme eğiliminde olabilecekleri bu nedenle kurum kültürünü daha iyi yönde algıladıkları düşünülebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir farkın olmadığı, normatif bağlılık boyutunda ise anlamlı bir farkın olduğu sonucu bulunmuştur. Buna göre 1 yıldan az süredir çalışan öğretmenlerin normatif bağlılıkları, 11 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin normatif bağlılıklarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmadan elde edilen eğitim düzeyi yükseldikçe öğretmenlerin normatif bağlılıklarının düştüğü sonucu örgütsel

bağlılık literatüründeki bazı çalışmalarla çelişmektedir. Örneğin Cohen (1993), mesleğin ilk yıllarında henüz işe dair yatırımlar birikmediğinden kıdemin örgütsel bağlılığa etkisi olmadığını, örgütte çalışılan yıl arttıkça birikimlere paralel olarak bağlılığın arttığını savunmaktadır. Bunun sebebi bu araştırmada örgütsel bağlılığın üç boyutta incelenmesi olabilir. Nitekim yapılan birçok çalışmada örgütsel bağlılık bir bütün olarak ele alınmıştır. Normatif bağlılık, çalışanların örgütte kalma ile ilgili sorumluluk duygularını yansıtmakta, örgüt üyeliğini sürdürme hususundaki duygulardan kaynaklanmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Mesleğe yeni başlayan öğretmenler daha idealist bir yaklaşım içindedirler (Güleş ve Çağlayandereli, 2012). Dolayısıyla 1 yıldan az süredir çalışan öğretmenler idealist düşünceler ile okula karşı daha yüksek sorumluluk duygusuna sahip olabilirler.

Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin kıdemlerine göre farklılaşmadığı gözlenmiştir. Bu sonuç Sezgin (2012)'nin öğretmenlerle yaptığı ve Harrison, Loiselle, Duquette ve Semenic (2002)'nin hemşirelerle yaptıkları çalışmaların bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Sezgin (2012), Öğretmenlikte mesleğin ilk yıllarının daha zor geçtiği düşünüldüğünde, mesleki kıdemin ilerlemesine bağlı olarak psikolojik dayanıklılık algısının artması beklenebileceğini ancak, zamanla artan mesleki tükenmişliğin psikolojik dayanıklılığın artmasını engelliyor olabileceğini söylemiştir. Bu düşünceye ek olarak psikolojik dayanıklılık bir kişilik özelliği olarak kabul edilmektedir. Kişilik, tutarlılık gösteren bir kavram olarak, zaman boyutu içinde o kişinin benzer durumlarda davranışının pek değişmediği görülür (Cüceloğlu, 2011). Buna bağlı olarak bir kişilik özelliği olarak psikolojik dayanıklılığın da eğitim gibi dışarıdan bir etki olmadığı sürece zamana bağlı olarak değişmemesinin normal olduğu söylenebilir.

Okulöncesi öğretmenlerinin kurum kültürü algılarının kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucu bulunmuştur. Buna göre 1 yıldan az süredir çalışan öğretmenlerin kurum kültürü algıları 11 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin kurum kültürü algılarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre 1 yıldan az süredir çalışan öğretmenler çalıştıkları kurumun kültürünü 11 yıl ve üzeri yıldır çalışan öğretmenlerden daha iyi algılamaktadırlar. Bu durum kıdem ile mesleki tükenmişlik arasındaki pozitif ilişkiden kaynaklanıyor olabilir. Mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça öğretmenlerin bulunduğu kurumu iyi olarak algılama düzeyleri

düşüyor olabilir. Aynı zamanda bir kurumda daha uzun süre çalışan öğretmenler kurumda çalışmaya yeni başlayan öğretmenlere nazaran kültürü daha iyi tanıyor ve negatif yönlerini görmek için daha fazla tecrübeye sahip olabilirler.

Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı devam bağlılığı boyutunda ise anlamlı bir farkın olduğu sonucu bulunmuştur. Buna göre bekar öğretmenlerin devam bağlılıkları evli öğretmenlerin devam bağlılıklarından düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç literatürle tutarlılık göstermektedir. Devam bağlılığı ayrılmanın getireceği maliyetle ilgili olduğundan özellikle Chiu ve Ng (1999)'ın medeni durum ile ilgili çocuk sahibi olma, yaşlı birinin bakımını üstlenme gibi diğer ailesel faktörlerin bireylerin örgütsel bağlılığını yordamakta güçlü faktörler olabileceği hipotezi ile paralellik göstermektedir. Evli olan bireyler eşlerine ve ailelerine olan sorumluluklarından dolayı hayat standartlarını riske atacak davranışlardan kaçınırlar. Bu nedenle evli bireyler, alternatif iş imkanlarıyla karşılaşsalar dahi mevcut işlerini, işlerine bağlı olarak ailesi için gerekli olan aylık standart gelirlerini riske atmakta daha çekimser davranıyor olabilirler. Bekar bireyler alternatif iş imkanlarını değerlendirmekte daha esnek davranıyor olabilir. Bu nedenle evli bireyler buldukları örgüte bekarlara nazaran daha yüksek bağlılık geliştiriyor olabilir.

Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından gelecek algısı ve yapısal stil düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı, kendilik algısı, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar boyutunda ise anlamlı bir farkın olduğu sonucu bulunmuştur. Buna göre bekar öğretmenlerin kendilik algıları, sosyal yeterlilikleri, aile uyumları ve sosyal kaynakları evli öğretmenlerin kendilik algılarından, sosyal yeterliliklerinden, aile uyumlarından ve sosyal kaynaklarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kendilik algısı, kişinin, diğer kişilerden gelen geri bildirimler, pekiştirmeler ve atıflarla birlikte, tecrübeleri ve çevreyi yorumlamalarıyla biçimlenen, kendisi hakkındaki bakış açısıdır (Shavelson ve ark. 1976). Bekar bireyler evli bireylere göre daha bağımsız yaşam şekline sahiptirler. Bireyler evlendiğinde kurdukları ailenin bir parçası olurlar ve eşlerinin ve çocuklarının beklentileri yönünde rol değiştirirler. Herkes duruma, kişiye ve beklenti geliştirenin kim olduğuna bağlı olarak az ya da çok etkilenmektedir (Morgan, 2011). Dolayısıyla evli bireylerin kendilik algıları edindikleri yeni rollere uyum sağlama

çabası içerisinde girdiklerinden zayıflıyor olabilir. Bu sonuç Tutar, Altınöz ve Çakıroğlu (2009) tarafında yapılan araştırma sonucu ile tutarlılık göstermektedir. Bu araştırmada çalışanların kendilik algıları bireysel özellikleri bakımından incelenmiş ve evli olanların bekarlardan daha yüksek kendilik algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal yeterlilik ise kişilerin sosyal açıdan destek görüp görmediğiyle ilişkili bir faktördür. Sosyal yeterlilik boyutunu sosyal kaynaklar boyutu ile birlikte ele almak daha faydalı olabilir. Sosyal kaynaklar, kişinin sosyal çevresini ifade etmektedir. Bu iki boyutun da bekar öğretmenlerde daha yüksek çıkmasının sebebi, evli öğretmenlerin sosyal çevresinden çok ailesi ile zaman geçirmesi böylece sosyal çevresinden çok ailesi ile ilişkilerini güçlendirmesi olabilir. Aile uyumu ise kişinin ailesi ile uyumunu göstermektedir. Bekar öğretmenlerin aile uyumlarının evli öğretmenlerin aile uyumlarından yüksek çıkması şaşırtıcı bir sonuç olarak karşılanabilir. Fakat, evli bireyler aile kavramını yeni oluşturdukları eşleri ve çocuklarından oluşan aile olarak, bekar bireyler anne ve babalarından oluşan aile olarak algılamış olabilirler. Kişiliğin temellerinin anne ve babanın oluşturduğu ailede yaşamın ilk yıllarında atıldığı düşünülecek olursa bu sonuç şaşırtıcı değildir. Anne-baba toplumsallaşmanın ilk kaynağı ve ilk modelleridirler (Eroğlu, 2000). Ayrıca doğumdan hemen sonra duygu durumunda ve faaliyet düzeyinde farklılıkların gözlenmesi kişilik özellikleri üzerinde genetik faktörlerin etkisi olduğunu düşündürmektedir (L. Atkinson, C. Atkinson ve Hilgard, 1995). Yani bireylerin kişilikleri genetik olarak da anne- baba ve kardeşlerine benziyor olabilir. Bu durumda bireyler yaşamın ilerleyen yıllarında kurdukları aileden çok anne- baba ve kardeşlerinden oluşan aileleri ile daha yüksek uyum gösteriyor olabilirler.

Okulöncesi öğretmenlerinin kurum kültürü algı düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Kurum kültürü algısı daha çok bireyin kurumda kalma süresi dolayısıyla kurumu daha uzun süre tanıyabilme süresi veya bireyin çevresini algılamasına etki eden kişiliği ile ilgili faktörlerle ilgilidir. Kurumda daha uzun süre çalışan bireyler evli de olabilirler bekar da olabilir veya çevresini pozitif algılamaya yatkın bireyler evli de olabilirler bekar da olabilirler bu nedenle medeni durum ile kültür algısı arasında ilişki bulunamamış olabilir. Medeni durum ile kurum kültürü algısı arasındaki ilişkinin daha iyi incelenebilmesi için algıyı etkileyen kıdem, kişisel özellikler gibi diğer etmenlerin kontrol altında tutulması gerekebilir.

Psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından kendilik algısı ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü, devam bağlılığı ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucu bulunmuştur. Psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından gelecek algısı alt boyutu ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra kurum kültürü algısı ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre psikolojik dayanıklılığın kendilik algısı alt boyutu ile örgütsel bağlılığın üç alt boyutu da ilişkilidir. Kendilik algısı, bireyin benlik saygısı öz yeterliliği, kendini sevmesi, umut düzeyi, kararlılığı ve planlama yeteneğini içermektedir (Hjemdal ve ark., 2006). Örgütsel bağlılığın temelinde de bireyin örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesi, örgüt ile kendini özdeşleştirilmesi ve örgütte kalma arzusu bulunmaktadır. Kendilik algısı duygusal ve normatif bağlılıkla pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Bu sonuca göre kendini gerçekleştirmiş, kendi öz yeterliliğine inanan ve kendini seven bireyler bulunduğu örgüte de duygusal olarak pozitif yaklaşmaktadır. Kendilik algısı devam bağlılığı ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur. Devam bağlılığı daha çok ihtiyaca dayalı bağlılık durumunu ifade etmektedir. Kendine öz yeterliliğine güvenen ve umut düzeyi yüksek bireyler başka bir örgütte çalışmaktan kaçınmıyor olabilirler. Diğer yandan devam bağlılığı ile alternatif iş imkanları arasında ilişki bulunmaktadır. Daha iyi alternatif iş teklifi alan bireylerin devam bağlılığı düşmektedir (O'Reilly ve Caldwell, 1981) . Kendilik algısı yüksek bireyler alternatif iş imkanlarını kendilik algısı düşük bireylerden daha iyi değerlendiriyor olabilirler ve sahip oldukları alternatif iş imkanlarının daha çok farkında olabilirler. Bu nedenle de kendilik algısı ile devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki çıkmış olması muhtemeldir. Bu sonuçla birlikte gelecek algısı ile de devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Gelecek algısı geleceği planlayabilme ve geleceğe umutla bakabilme yeteneğini ifade etmektedir. Kendi geleceği ile ilgili planlama yapma yeteneği ve geleceğine umutla bakabilme yeteneği düşük olan bireylerin bulunduğu örgütte gelecekte ne yapmak istediği ile ilgili algısının düşük olması beklendik bir sonuçtur.

Psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından kendilik algısı, aile uyumu, sosyal yeterlilik ve sosyal kaynaklar alt boyutlarının duygusal bağlılığın anlamlı yordayıcıları olduğu sonucu bulunmuştur. Bu sonuç literatürde Law (2005)'in araştırması ile paralellik

göstermektedir. Law (2005), örgütsel bağlılık ve psikolojik dayanıklılık ile iş miktarı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında psikolojik dayanıklılık ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucunu bulmuştur. Diğer yandan bireyin örgüte duygusal olarak bağlanmasında kendilik algısının yani kişisel yapısının etkili olmasının yanı sıra aile uyumu, sosyal yeterlilik ve sosyal kaynaklarının yani bireyin dışsal desteğinin de etkili olması sonucu psikolojik dayanıklılığın sadece kişisel yapısal özellikler çerçevesinde ele alınmaması gerektiği, aile uyumu ve dışsal desteğin de psikolojik dayanıklılık için önemli kaynaklar olduğu yaklaşımını destekler niteliktedir. Duygusal bağlılık örgüt ile kurulan duygusal bağın derecesini ifade etse dahi birey dışsal desteklere de ihtiyaç duymaktadır. İnsanların günlük yaşantısının önemli kısmının iş yerinde geçtiği düşünüldüğünde bireyler sosyal kaynaklarına dahil olan arkadaş çevresinin önemli bir kısmını işyerlerinde oluşturmaktadırlar. Bu durum öğretmenler için düşünüldüğünde de durum aynıdır. Okulöncesi öğretmenleri çeşitli projelerde, törenlerde ve sosyal aktivitelerde meslektaşları ile işbirliği içine girmekte ve arkadaşlık ilişkileri geliştirmektedirler. Sosyal yeterliliği yüksek olan bireyler daha neşeli ve arkadaş canlısı ruh yapıları ve çevrelerine gösterdikleri yüksek uyum yetenekleri ile iş yerinde daha doğal ve güçlü arkadaşlık bağları kuracaklardır. Bu açıdan bakıldığında bireyin sosyal yeterliliği ve sosyal kaynakları ile duygusal bağlılığı iç içe geçmiş bir yapı oluşturmaktadır. Bu nedenle de araştırma sonucunda sosyal yeterlilik ve sosyal kaynaklar boyutu duygusal bağlılığı açıklıyor olabilir.

Psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından kendilik algısı, gelecek algısı, aile uyumu ve sosyal yeterlilik alt boyutlarının devam bağlılığının anlamlı yordayıcısı olduğu sonucu bulunmuştur. Kendilik algısı ve gelecek algısı ile devam bağlılığı arasındaki negatif ilişki nedeniyle psikolojik dayanıklılığın bu iki alt boyutunun devam bağlılığını açıkladığı düşünülebilir. Aile uyumu bireyin ailesi ile iletişimini, duygu ve düşüncelerinin uyumunu ve ailenin bireye sağladığı sosyal desteği ifade etmektedir. Devam bağlılığı ise örgütten ayrılmanın getireceği maliyet ile ilgili bağlılıktır. Dolayısıyla bireyin ailesine maddi açıdan destek olması gerektiği durumlarda örgütten ayrılması maliyet açısından daha önemli olacak ve birey örgütte kalmak için daha yüksek arzu duyacaktır. Bununla birlikte bir çalışanın kendisine sunulan istihdam olanağı karşısında, ailesini bulunduğu coğrafyaya taşımak gibi

çeşitli yatırımlar yapar (Bakan, 2011). Bireyle beraber ailesinin de işten ayrılması durumunda bu yatırımlardan vazgeçmeyi kabul etmesi gerekir. Bireyin sosyal yeterliliği çevresine olan uyum yeteneğidir. Örgütlerde bireyler, içinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye tamamen alıştığı için yeni bir örgütte yeni bir role baştan uyum sağlamakta zorluk çekeceğini düşünür (İnce ve Gül, 2005). Sosyal açıdan uyum yeteneği yüksek olan bireyler yeni örgütlere uyum sağlamakta çekinmez ve alternatif iş imkanlarını değerlendirmede daha esnek davranabilirler. Fakat sosyal açıdan uyum yeteneği düşük olan bireyler için kültürüne, sosyal imkanlarına ve sosyal çevresine uyum sağladığı örgütü bırakmak daha zor olacak böylece bulunduğu örgütte devam etme isteği artacaktır.

Psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının normatif bağlılığın anlamlı yordayıcısı olmadığı sonucu bulunmuştur. Psikolojik dayanıklılık daha çok bireyin kişisel ve duygusal yapısı ile ilişkili iken normatif bağlılık bireyin ahlaki yapısı ile ilgilidir. Güçlü normatif bağlılığa sahip bireyler örgütün üyesi olmayı doğru ve ahlaki bir davranış olarak kabul ederler (Meyer ve Allen, 1991). Bireyler bu tür davranışları genel olarak çevrelerine göre geliştirirler. Çoğunluğun kendi deneyimimizden daha geçerli bir bilgi kaynağına sahip olduğuna karar verirsek, fikrimizi değiştirip çoğunluğun kanısına uyarız (Atkinson ve ark., 1995). Bu durumda normatif bağlılık bireyin psikolojik dayanıklılığından çok kültürel normların kazandırdığı davranışlara bağlı olabilir.

Kurum kültürü algısının duygusal bağlılığın ve normatif bağlılığın anlamlı yordayıcısıyken devam bağlılığının anlamlı yordayıcısı olmadığı sonucu bulunmuştur. Bu sonuç literatürde Sezgin (2010)'in araştırması ile paralellik göstermektedir. Sezgin (2010) öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile okul kültürü algıları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve araştırma sonucu, öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılık biçimlerinin, okulun aynı iki örgütsel kültür boyutu (destek ve görev) tarafından yordandığını göstermiştir. Aynı zamanda örgüt kültürü, örgütün üyelerinin tutum ve davranışlarını şekillendiren ve onlara rehberlik eden bir kontrol ve duygu oluşturma mekanizmasıdır (Findlay ve Estabrooks, 2006). Bu tanımlamaya göre örgüt kültürünün duygu oluşturma yönü örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutuna, tutum ve davranışları şekillendirme ve rehberlik etme yönü, örgütsel bağlılığın sorumluluk ve ahlaki bağlılığı ifade eden normatif bağlılık boyutuna nüfus

etmektedir. Kurum kültürünün bireye maliyet açısından negatif veya pozitif etkisi bulunmamaktadır. Buna bağlı olarak kurum kültürü bireydeki duygusal ve ahlaki algıyı desteklemesine karşın devam bağlılığına etki etmiyor olabilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

1. Okul öncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farkın olmadığı, devam bağlılığı boyutunda ise anlamlı bir farkın olduğu sonucu bulunmuştur. Buna göre ön lisans mezunu olan öğretmenlerin devam bağlılığı düzeylerinin lisans mezunu öğretmenlerin devam bağlılığı düzeylerinden yüksek olduğu gözlenmiştir.
2. Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik ve aile uyumu düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı, sosyal kaynaklar boyutunda ise anlamlı bir farkın olduğu sonucu bulunmuştur. Buna göre lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin sosyal kaynaklar düzeyi, önlisans ve lisans mezunu öğretmenlerin sosyal kaynaklar düzeyinden yüksek olarak tespit edilmiştir.
3. Okulöncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre kurum kültürü algılarının anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucu bulunmuştur. Buna göre önlisans mezunu öğretmenlerin kurum kültürü algılarının lisansüstü mezunu öğretmenlerin kurum kültürü algılarından yüksek olduğu tespit edilmiştir.
4. Okul öncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir farkın olmadığı, normatif bağlılık boyutunda ise anlamlı bir farkın olduğu sonucu bulunmuştur. Buna göre 1 yıldan az süredir çalışan öğretmenlerin normatif bağlılıkları, 11 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin normatif bağlılıklarından yüksek olduğu tespit edilmiştir.
5. Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin kıdemlerine göre farklılaşmadığı gözlenmiştir.
6. Okulöncesi öğretmenlerinin kurum kültürü algılarının kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucu bulunmuştur. Buna göre 1 yıldan az

süredir çalışan öğretmenlerin kurum kültürü algıları 11 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin kurum kültürü algılarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

7. Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı devam bağlılığı boyutunda ise anlamlı bir farkın olduğu sonucu bulunmuştur. Buna göre bekar öğretmenlerin devam bağlılıkları evli öğretmenlerin devam bağlılıklarından düşük olduğu tespit edilmiştir.
8. Okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından gelecek algısı ve yapısal stil düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı, kendilik algısı, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar boyutunda ise anlamlı bir farkın olduğu sonucu bulunmuştur. Buna göre bekar öğretmenlerin kendilik algıları, sosyal yeterlilikleri, aile uyumları ve sosyal kaynakları evli öğretmenlerin kendilik algılarından, sosyal yeterliliklerinden, aile uyumlarından ve sosyal kaynaklarından yüksek olduğu tespit edilmiştir.
9. Okulöncesi öğretmenlerinin kurum kültürü algı düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.
10. Psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından kendilik algısı ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü, devam bağlılığı ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucu bulunmuştur. Psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından gelecek algısı alt boyutu ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra kurum kültürü algısı ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
11. Psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından kendilik algısı, aile uyumu, sosyal yeterlilik ve sosyal kaynaklar alt boyutları ile kurum kültürü algısının duygusal bağlılığın anlamlı yordayıcıları olduğu sonucu bulunmuştur.
12. Psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından kendilik algısı, gelecek algısı, aile uyumu ve sosyal yeterlilik alt boyutlarının devam bağlılığının anlamlı yordayıcısı olduğu sonucu bulunmuştur. Kurum kültürü algısının ise devam bağlılığının anlamlı yordayıcısı olmadığı sonucu bulunmuştur.

13. Psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının normatif bağlılığın anlamlı yordayıcısı olmadığı sonucu bulunmuştur. Kurum kültürü algısının ise normatif bağlılığın anlamlı yordayıcısı olduğu sonucu bulunmuştur.

6.2. Öneriler

- Bu araştırmada kurum kültürünün örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Öğretmenlerde örgütsel bağlılığı yükseltmek için okullarda, kurum kültürünün temel öğelerinden olan inançlar ve değerlere, normlara, hikayeler ve törenlere daha çok önem verilmelidir.
- Kurum kültürünü canlandırmak için zaman zaman okulun vizyonu ve misyonu yenilenmelidir.
- Kurum kültürü yönetilebilir ve değiştirilebilir bir kavramdır. Okul müdürlerine güçlü kurum kültürü oluşturabilmeleri ve yönetebilmeleri için hizmetiçi eğitim verilmelidir.
- Bu araştırmada öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığının örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenciler gibi öğretmenler de zaman zaman rehberlik ve psikolojik danışmanlığa ihtiyaç duyabilir. Öğretmenlere psikolojik destek sağlanmalıdır.
- Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, kurum kültürü algıları ve psikolojik dayanıklılıkları nitel araştırma teknikleri ile daha derinlemesine incelenebilir.
- Bu araştırmanın amacı temel alınarak sınıf öğretmenleri ile benzer bir çalışma yapılabilir. Böylece sınıf öğretmenleri ile okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, kurum kültürü algıları ve psikolojik dayanıklılıkları arasındaki benzerlikler ve farklılıklar görülebilir.
- Bu araştırmada sadece Milli Eğitim Bakanlığının okulöncesi kurumlarında görev yapan okulöncesi öğretmenleri üzerinde araştırma yapılmıştır. Özel okullarda çalışan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, kurum kültürü algıları ve psikolojik dayanıklılıkları çalışılabilir. Böylelikle iki kurum arasında karşılaştırma yapma imkanı elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- Akıncı Vuaral, Z. B. (2010). *Kurum kültürü*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation, *Academy of Management Journal*, Vol:33, No: 4, s. 847- 858
- Angle H. L. ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, No. 1, s. 1-14.
- Aranya, N., Kushnir, T. ve Valency A. (1986). Organizational commitment in a male-dominated profession. *Human Relations*, 39, s. 433-448.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C. ve Hilgard, E. R. (1995). Psikolojiye Giriş (K. Atakay, , M. Atakay, ve A. Yavuz, Çev.) İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Aydoğan, İ. ve Helvacı, M. A. (2010). *Kuram ve uygulamada eğitim bilimi*, Ankara: Öncü Basımevi.
- Avcı, S. ve Erden, M. (2009). Gelecek zaman algısı ölçeğinin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 37, s. 1- 12.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. ve Erşahan, B. (2011). *The relationship between employees' education level and organizational commitment: An emprical study* (ICM), International Conference on Manegement Proceeding.
- Balay, R. (1999). İşgörenlerin örgütsel bağlılık etkenleri ve sonuçları,
- Balay, R. (2010). Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara ili örneği, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara.

- Basım, N. ve Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), s. 104-114.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment, *American Journal of Sociology*, Vol. 66, No. 1, s. 32- 40
- Boehman, J. (2006). Affective, continuance, and normative commitment among student affairs professionals. Yayınlanmamış doktora tezi. North Carolina State University, Carolina.
- Bonanno , G.A., Galea, S., Bucciarelli, A. ve Vlahov, D. (2007). What predicts psychological resilience after disaster? The role of demographics, resources, and life stres, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol. 75, No. 5, s. 671–682.
- Brewer, A. (1993), *Managing for employee commitment*, Sydney: Longman.
- Buchanan, B., (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19, No. 4, s. 533- 546.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 15, Sayı 57, s. 5-34.
- Butler, J. ve Dickson, K. (1987). *Improving school culture: School improvement research series*. Portland, OR: Northwest Regional Educational Laboratory.
- Caldwell, D. F., Chatman, J. ve O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study, *Journal of Occupational Psychology*, 63, s. 245-26.
- Caldwell, D.F., Chatman, J.A. and O'Reilly, C.A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, s. 245-61.
- Çetin, F. Ve basım, H. N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü, *İş, Güç Endüstri İlişkileri Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 3, s. 79- 94.

- Chew J. ve Chan, C. C. A. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay, *International Journal of Manpower*, Vol. 29 No. 6, s. 503- 522.
- Chiu, W. C. K. ve Ng, C. W. (1999). Women-friendly HRM and organizational commitment: A study among women and men of organizations in Hong Kong, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* , 72, s. 485–502.
- Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis, *Basic and Applied Social Psychology*, 1993, 14(2), 143-159.
- Collie, R. J., Shapka, J. D. ve Perry, N. E. (2011). Predicting teacher commitment: the impact of school climate and social- emotional learning, *Psychology in the Schools*, Vol. 48(10), s. 1034- 1048.
- Cüceloğlu, D. (2011). *İnsan ve Davranışı, Psikolojinin Temel Kavramları*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Crowley, B. J., Hayslip, B. ve Hobdy, J. (2003). Psychological hardiness and adjustment to life events in adulthood, *Journal of Adult Development*, Vol. 10, No. 4, s. 237- 248.
- Crowley, B., Hayslip Jr, B. ve Hobdy, J. (2003). Psychological hardiness and adjustment to life events in adulthood, *Journal of Adult Development*, Vol. 10, No. 4, s. 237- 247.
- Çelik, V. (2011) *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, V. (2012). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2010). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1).
- Deal, T. E. Ve Peterson, K. D. (2009). *Shaping school culture*, San Francisco: Jossey Bass.
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars, *The Academy of Management Review*, Vol. 21, No. 3, s. 619-654.

- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2 (2), s. 63- 79.
- Erdheim, J., Wang, M. ve Zickar, M. J. (2006). Linking the big five personality constructs to organizational commitment, *Personality and Individual Difference*, Vol: 41, No: 5, s. 959–970.
- Erkmen, T. ve Bozkurt, S. (2011). Örgütsel kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma, *Marmara Üniversitesi İ. İ. B. F. Dergisi*, Cilt:XXXI, Sayı:2, S.197- 228.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Beta Basım.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, s. 149-169.
- Findlay, S. S. ve Estabrooks, c. A. (2006). Mapping the organizational culture research in nursing: A literature review, *Journal of Advanced Nursing* 56(5), s. 498–513.
- Firestone, W. A. ve Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies, *Review of Educational Research*, Vol. 63, No. 4, s. 489-525.
- Flores, M. A. (2004). The impact of school culture and leadership on new teachers' learning in the workplace, *International Journal of Leadership in Education: Theory and Practice*, 7:4, s. 297-318.
- Florian, V., Mikulincer, M. ve Taubman, O. (1995). Does hardiness contribute to mental health during a stressful real-life situation? The roles of appraisal and coping, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 68(4), s. 687-695.
- Friborg, O., O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence, *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, Vol. 14, N. I, s.29-42 29.
- Friborg, O. O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H. ve Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence,

- International Journal of Methods in Psychiatric Research*, Vol: 14, No: 1, s. 29- 42.
- Friborg, O. O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H. ve Martinussen, M. (2003) A new rating scale for adults resilience: What are the central protective resource behind healthy adjustment, *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, Vol: 12, No:2, s. 65- 76.
- Fried, Y. ve Ferris, G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta- analysis, *Personnel Psychology*, 40, s. 287- 322.
- Gallie, D. ve White, M (1993). Employee commitment and the skills revolution First findings from the Employment in Britain Survey, London: Policy Studies Institute
- Gleeson, D. (2010). Style and substance in education leadership: further education (FE) as a case in point, *Journal of Education Policy*, 16:3, s. 181-196.
- Glisson, C. ve Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 33, No. 1, s. 61-81.
- Grusky, O. (1966). Mobility and organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 10, No. 4, s. 488-503.
- Güçlü, H. (2006). Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 147-159.
- Güleş, H. ve Çağlayandereli, M. (2012). Yönetici ve öğretmenlerin öğrenen organizasyona ilişkin algıları, İstanbul ili Bayrampaşa ilçesi örneği, *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 36, Sayı: 1, s. 183- 197.
- Güney, S. (2011). *Davranış bilimleri*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hackman J. R. ve Oldham G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Halis, M. (2007). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş güçlüklerinin örgütsel bağlılıklarına etkisi: Gaziantep örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

- Hampton, R., Dubinsky, A. J. ve Skinner, S. J. (1986). A model of sales supervisor leadership behavior and retail salespeople's job related outcomes, *Journal of The Academy of Marketing Science*, Vol. 14, No. 3, s. 33- 43.
- Harrison, M., Loiselle, C. G., Duquette, A. ve Semenic, S. E. (2002). Hardiness, work support and psychological distress among nursing assistants and registered nurses in Quebec, *Journal of Advanced Nursing*, 38 (6), s. 584-591.
- Hisli Şahin, N., Basım, N. ve Çetin, F. (2009). Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarında kendilik algısı ve kontrol odağı, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20 (2), s. 153- 163.
- Hjemdal, O., Friborg, O., Stiles, T. C., Martinussen, M. ve Rosenvinge, J. H. (2006). A new scale for adolescent resilience: grasping the central protective resources behind healthy development, *Measurement and Evaluation in Counseling and Development* , Vol. 39, s. 84- 96.
- Hjemdal, O., Vogel, P. A., Solem, S., Hagen K. ve Stiles, T. C. (2011). The relationship between resilience and levels of anxiety, depression, and obsessive compulsive symptoms in adolescents, *Clinical Psychology and Psychotherapy Clin. Psychol. Psychother.* 18, s. 314–321.
- Hopkins, D. ve Stern, D. (1996). Quality teachers, quality schools: International perspectives and policy implication, *Teaching & Teacher education*, Vol. 12, No.5, s. 501- 517.
- Hrebiniak H. G. ve Joseph A. Alutto, J. A. (1972). Personal and role- related factors in the development of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17, No. 4, s. 555-573.
- Huang, P. H. ve Wu, H. (1994). More order without more law: A theory of social norms and organizational cultures, *Journal of Law, Economics, & Organization*, Vol. 10, No. 2, s. 390-406.
- Hull, J. G., Van Treuren, R. R., Virnelli, S. (1987). Hardiness and health: A critique and alternative approach, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 53(3), s. 518-530.

- Iverson, R. D. ve Buttigieg, D. M. (1999). Affective, normative and continuance commitment: Can the right kind of commitment be managed, *Journal of Management studies*, 36 (3), s. 308- 333.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- İpek, C. ve Topsakal, C. (2009). Genel ve mesleki- teknik lise öğrencilerinin örgütsel kültür algıları: Kosova örneği, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 15, Sayı 57, s. 53-76.
- Jackson, D., Firtko, A. ve Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review, *Journal of Advanced Nursing* 60(1), s. 1–9.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities, *American Sociological Review*, Vol. 33, No. 4, s. 499-517.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Nobel Yayınları
- Kaşlı, M. (2007). İş özellikleri modelinin otel işletmelerinde uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), s. 159-174.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma, *Maliye Dergisi*, Sayı: 155, s. 119- 143.
- Kobasa S. C. (1982). Personality and other stres resilience resources. In G. S. Sanders, J. M. Suls ve J. Suls (Ed.), *Social Psychology of Health and Illnes*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kurt, N. (2011). Çevik kuvvet personelinin stresle başa çıkma tutumları, psikolojik dayanıklılıkları ve iş doyum düzeyleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Labatmediene, L., Endriulaitiene A.ve Gustainiene G. (2007). Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization, *Baltic Journal of Management*, Vol. 2 No. 2, s. 196-212
- Lambert, C. E. Ve Lambert, V. A. (1999). Psychological hardiness: State of the science, *Holis Nurs Practice*, 13 (3), s. 11- 19.

- Lok, P. ve Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development, *Leadership & Organization Development Journal*, 20/7, s. 365- 373.
- Maddi, S. R. (1990). Issues and interventions in stress mastery. In H. S. Friedman (Ed.), *Personality and disease*, New York: Wiley.
- Maddi, S. R., ve Kobasa, S. C. (1984). *The hardy executive: Health under stress*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
- Mayer, R. C. ve Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two- dimensional model of organizational commitment, *Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 3, s. 671-684.
- Mentor, K. W. (1988). Organizational commitment and the perception of organizational support. Yayınlanmamış doktora tezi, Central Michigan University, Michigan.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. (1984). Testing the "Side-Bet Theory" of organizational commitment: Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, Vol 69. No 3, s. 372-378.
- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model, *Human Resource Management Review*, 11, s. 299- 326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta analysis of antecedents, correlates, and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61, s. 20–52.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D. ve Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts, *Journal of Applied Psychology*, Vol 74(1), s. 152-156.
- Morgan, C. T. (2011). Psikolojiye Giriş (S. Karakaş ve R. Eski, Ed.), Konya: Eğitim Akademi Kitabevi.
- Morris, J. H. ve Sherman J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model, *Academy of Management Journal*, 24, s. 512-526.

- Morris, J. H. ve Sherman, D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model, *The Academy of Management Journal*, Vol. 24, No. 3, s. 512-526.
- Morris, M., Lydka, H. and O’Creevy, M. F. (1993), Can commitment be managed? A longitudinal analysis of employee commitment and human resource policies, *Human Resource Management Journal*, Vol. 3 No. 3, s. 21- 42.
- Morris, M., Lydka, H. ve O’Creevy, M. F. (1993). Can commitment be managed? A longitudinal analysis of employee commitment and human resource policies, *Human Resource Management Journal*, Vol. 3 No. 3, s. 21- 42.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment, *The Academy of Management Review*, Vol. 8, No. 3, s. 486-500.
- Morrow, P. C. (1993). The theory and measurement of work commitment, *Monographs in Organizational Behaviour and Industrial Relations*, 15, s. 213-220.
- Muhammad, A. (2009). ***Transforming school culture***, Bloomington: Solution Tree Pres.
- Nicholas, P. K. (1993). Hardiness, self-care practices and perceived health status in older adults, *Journal of Advanced Nursing*, 18, s. 1085-1094.
- Nijhof, W. J., Jong, M. J. Ve Beukhof, G. (1998). Employee commitment in changing organizations: an exploration, *Journal of European Industrial Training*, 22/6, s. 243- 248.
- Norcross, J. C. (1987). A rational and empirical analysis of existential psychotherapy, *Journal of Humanistic Psychology*, 27, s. 133- 145.
- Nowack, K. M. (1986). Type A, hardiness, and psychological distress, *Journal of Behavioral Medicine*, Vol. 9, I. 6, s. 537-548.
- O’Reilly, C. A., Chatman, J. ve Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person- organization fit, *The academy of Management Journal*, Vol. 34, No. 3, s. 487-516.
- O’Reilly, C. Ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization

- on prosocial behavior, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, s. 492-499.
- O'Reilly, C. A. ve Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: some evidence of postdecisional justification, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, No. 4, s. 597-616.
- Owens, R. G. ve Valesky, T. C. (2007). ***Organizational behavior in education***, New York: Pearson Education.
- Önder, A. ve Gülay, H. (2008). İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin psikolojik sağlamlığının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, s. 192- 197.
- Özkan, V. (2008). İlköğretim okulunda görevli sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri (Sakarya ili örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi, *İstanbul Üniversitesi İşletme fakültesi Dergisi*, Cilt: 37, sayı:2, s. 79- 97.
- Park, I. (2005). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools, *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice*, 11:5, s. 461-485.
- Powell, D. M. ve Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 65, s. 157- 177.
- Preston, J. B. ve Brown, W. A. (2004). Commitment and performance of nonprofit board members. *Nonprofit Management and Leadership*, 15(2), s. 221-238.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment, *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 3, s. 465-476.
- Salaman, G. (1997) Culturing production. In P. Du Guy (ed.) ***Production of Culture/Cultures of Production***, London: Open University in Association with Sage Publications.

- Salami, S. O. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers, *Anthropologist*, 10(1), s. 31-38.
- Schoen, L. T. ve Teddlie, C. (2008). A new model of school culture: a response to a call for conceptual clarity , *School Effectiveness and School Improvement: An International Journal of Research, Policy and Practice*, 19:2, s. 129-153.
- Schwenk, C. R. (1986). Information, Cognitive Biases, and Commitment to a Course of Action, *The Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 2, s. 298-310.
- Sezgin, F. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin birey- örgüt değer uyumuna ilişkin algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı: 48, s. 557-583.
- Sezgin, F. (2008). Relationships between teacher organizational commitment, psychological hardiness and some demographic variables in Turkish primary schools, *Journal of Educational Administration*, Vol: 47, No: 5, s. 630- 651.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü, *Eğitim ve Bilim*, Cilt: 35, Sayı: 156, s. 142- 159.
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt:20, Sayı: 2, s. 489-502.
- Shavelson, R. J., Hubner, J. J. ve Stanton, G. C. (1976). Validation of construct interpretations. *Review of Educational Research*, No: 46, s. 407- 441.
- Shore, L.M., Tetrick, L. H., Shore, T.H. ve Barksdale, K. (2000). Construct validity of measures of Becker's Side Bet Theory, *Journal of Vocational Behavior*, 57, s. 428-444.
- Sikorska-Simmons, E. (2005). Predictors of organizational commitment among staff in assisted living, *The Gerontological Society of America*, Vol. 45, No. 2, s. 196-205.
- Silverthorne. C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in

- Taiwan, *The Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 25 No. 7, s. 592-599.
- Simosi, M. ve Xenikou, A. (2010). The role of organizational culture in the relationship between leadership and organizational commitment: an empirical study in a Greek organization, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 21, No. 10, s. 1598–1616.
- Sinclair, R. R. ve Tetrick, L. E. (2000). Implications of item wording for hardiness structure, relation with neuroticism, and stress buffering, *Journal of Research in Personality*, 34, s. 1–25.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, No. 1, s. 46-56.
- Stevens, J. M., Beyer J. M. ve Trice H. M. (1978) Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment, *The Academy of Management Journal*, Vol. 21, No. 3, s. 380-396.
- Suliman, A. M. T. (2001). Is it really a mediating construct? The mediating role of organizational commitment in work climate- performance relationship. *Journal of Management Development*, 21: 3, s. 170- 183.
- Şahin, S. (2003). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okul kültürü arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şimşek, Y. (2003). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki (Eskişehir ili örneği). Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Terzi, A. R., (2005). İlköğretim okullarında örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43, s. 423-442.
- Terzi, A.R. (1999). Özel ve devlet liselerinde örgüt kültürü (Ankara ili örneği), Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi üniversitesi, eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Terzi, Ş. (2005). Öznel iyi olmaya ilişkin psikolojik dayanıklılık modeli. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt: III Sayı: 29. S. 1085- 1093.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi, *Kamu İş*, Cilt: 9, Sayı :4.
- Trice, H. M. ve Beyer, J. M. (1984). Studying organizational cultures through rites and ceremonials, *The Academy of Management Review*, Vol. 9, No. 4, s. 653-669.
- Tsui, A. S., Egan T. D. ve O'Reilly C. A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 37, No. 4, s. 549-579.
- Tsui, K. T. ve Cheng, Y. C. (2010). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multilevel analysis, *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice*, 5:3,s. 249-268.
- Tutar, H., Altınöz, M. ve Çakıroğlu, D. (2009). İşgörenlerin kendilik algılarının bireysel özellikler bakımından değerlendirilmesi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 29, s. 489- 496.
- Uygur, A. (2004). Örgütsel bağlılık ve işgören performansı Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul, İzmir ili şubelerine yönelik alan araştırması, Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uygur, A. (2009). **Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık**, Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Wallston, K. (1989). Assessment of control in health-care settings, *Stress, In Personal Control and Health*. In A. Svptoe and A. Appels (Ed.), Bruucls-I.uxernbourg: John \Wiley & Sons.
- Werner, E. E. (1993). Risk, resilience and recovery: Perspective from the Kauai longitudinal study, *Development and Psychopathology*, No. 5, s. 503-503.
- Wiedmer, S.M. (2006). *An examination of factors affecting employee satisfaction*, <http://clearinghouse.missouriwestern.edu/manuscripts/51.php>

- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view, *The Academy of Management Review*, Vol. 7, No. 3, s. 418- 428.
- William A. Firestone, W. A. ve Sheila Rosenblum, S. (1988). Building commitment in urban high schools, *Educational Evaluation and Policy Analysis*, Vol. 10, No. 4, s. 285-299.
- Yousef, D.A. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behaviour with job satisfaction and performance in a non-western country, *Journal of Managerial Psychology*. **15**, 1-2, s. 6-28.
- Youssef, D. A. ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism and resilience, *Manegement Deparment faculty publications*, No: 36, s. 774- 800.

EKLER

EK -I Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Alınan Örnek Sorular

Aşağıda çalıştığınız kurumla ilgili duygu ve düşüncelerinizi belirlemeye yönelik bazı durum ifadeleri bulunmaktadır. Her bir ifadeyi okuyarak o duruma ilişkin düşüncenizi dereceleme bölümündeki uygun kutucuğa (X) şeklinde işaretleyiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Kariyerimin geri kalan bölümünü bu okulda geçirmek bana büyük bir mutluluk verir.	()	()	()	()	()
2. Bu okulun sorunları bana gerçekten kendimin sorunlarıymış gibi gelir.	()	()	()	()	()
3. Okulumda güçlü bir aitlik duygusu taşıyorum.	()	()	()	()	()
4. Kendimi bu okula duygusal olarak bağlanmış hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
5. Okulumda aileden biri gibi hissetmiyorum.	()	()	()	()	()

EK- 2 Kurum Kültürü Ölçeğinden Alınan Örnek Sorular

Aşağıda okulunuzun yöneticileri, öğretmenleri, öğrencileri ve velileri ile ilgili bazı durum ifadeleri bulunmaktadır. Belirtilen maddelerden **okulunuzdaki mevcut duruma en uygun olan** durumu dereceleme bölümündeki uygun kutucuğa (X) şeklinde işaretleyiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Okulumuzda;					
1. Görev yapmaktan mutluluk duyarım.	()	()	()	()	()
2. Okulun başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapar.	()	()	()	()	()
3. Görev saatleri dışında da öğretmenleri okulda görmek mümkündür.	()	()	()	()	()
4. Yeni ve yaratıcı fikirler desteklenir.	()	()	()	()	()
5. Öğretmenlerin görevleri ile ilgili bir belirsizlik olduğunda kendileri karar verebilir.	()	()	()	()	()

EK- 3 Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinden Alınan Örnek Sorular

Aşağıda duygusal yapınızla ilgili ifadeler yer almaktadır. Her bir durum için üst satırda yer alan ifadeyi, alt satırda yer alan seçeneklerden hangisi sizin için daha iyi tamamlıyorsa yakınlık derecesine göre uygun kutucuğa (X) şeklinde işaretleyiniz.

1. Beklenmedik bir olay olduğunda...						
Her zaman bir çözüm bulurum						Ne yapacağımı bilemem
2. Gelecek için yaptığım planların...						
Başarılması zordur						Başarılması mümkündür
3. En iyi olduğum durumlar şu durumlardır...						
Ulaşmak istediğim açık bir hedefim olduğunda						Tam bir günlük boş vaktim olduğunda
4. olmaktan hoşlanıyorum						
Diğer kişilerle birlikte						Kendi Başıma
5. Ailemin hayatta neyin önemli olduğu konusundaki anlayışı...						
Benimkinden farklıdır						Benimkiyle aynıdır

ÖZGEÇMİŞ

➤ Kişisel Bilgiler

Doğum Tarihi: 24.03.1987

Doğum Yeri : Çanakkale

➤ Eğitim Bilgileri

İlkokul : Ted Kayseri Koleji, 1998

Ortaokul : Mustafa Gazioğlu İlköğretim Okulu, 2001.

Lise : Kayseri Behice Yazgan Lisesi, 2005.

Üniversite : Marmara Üniversitesi, Okulönces, Öğretmenliği 2009.

➤ İş Bilgileri

Araştırma Görevlisi,

Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, 2011-Devam ediyor.

0352 207 66 66 / 37373 / aeslcuklu@erciyes.edu.tr

KAYSERİ