

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZLEM BAYRAK

**DANIŞMAN
YRD. DOÇ. DR. MEHMET ALİ HAMEDOĞLU**

EKİM 2017

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZLEM BAYRAK

**DANIŞMAN
YRD. DOÇ. DR. MEHMET ALİ HAMEDOĞLU**

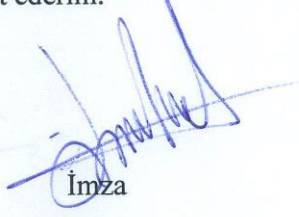
EKİM 2017

BİLDİRİM

"Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretici Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları" başlıklı bu yüksek lisans tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.

Başkan: Prof. Dr. Şefika Sade ERÇETİN


İmza

ÖZLEM BAYRAK

Üye: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Ali HANEDOĞLU (Danışman)

Üye: Doç. Dr. Mustafa BAYRAKCI

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

“Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları” başlıklı bu yüksek lisans tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı’nda hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. Şefika Şule ERÇETİN



Üye: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Ali HAMEDOĞLU (Danışman)



Üye: Doç. Dr. Mustafa BAYRAKCI



Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

06/11/2017



Doç. Dr. Halil İbrahim SAĞLAM
Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

Tez çalışmamın her aşamasında bana katkı sağlayan kıymetli danışmanın Yrd. Doç. Dr. Mehmet Ali HAMEDOĞLU'na, yüksek lisans eğitimin boyunca akademik bilgileri ile beni aydınlatan ve akademik açıdan gelişmeme katkı sağlayan Sakarya Üniversitesi öğretim üyelerine sonsuz teşekkür ederim.



ÖZET

OKULÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN İSTİHDAM BİÇİMLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI

Bayrak, Özlem

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Ali HAMEDOĞLU

Ekim, 2017. xi+73 Sayfa.

Yapılan bu araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 254 okul öncesi öğretmeni dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesinde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, örgütsel vatandaşlık düzeylerinin tespit edilmesinde ise “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel analizlerinde SPSS 22.0 veri analiz programında Kruskal Wallis H analizi ile Mann Whitney U analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın sonunda okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu, bunun yanında örgütsel bağlılık düzeylerinin istihdam biçimlerine ve eğitim düzeylerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna karşılık örgütsel bağlılık düzeyinin yaş grubu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin orta seviyenin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği, buna karşılık yaş grubu, eğitim düzeyi ve istihdam biçimlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, okul öncesi öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği, bunun yanında örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyinin de yükseldiği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Okul Öncesi Öğretmenliği, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.



ABSTRACT

PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF CITIZENSHIP ACCORDING TO EMPLOYMENT FORM OF PRESCHOOL TEACHERS

Bayrak, Özlem

Master Thesis, Department of Educational Administration and Supervision

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Mehmet Ali HAMEDOĞLU

October, 2017. xi+73 Pages.

In the present study, it was aimed to examine organizational commitment levels and organizational citizenship levels of preschool teachers according to various variables. A total of 254 preschool teachers were included in the study. In the determination of organizational commitment levels of the prospective teachers participating in the research "Organizational Commitment Scale" was utilized and "Organizational Citizenship Scale" was used to determine organizational citizenship levels of prospective teachers. Kruskal Wallis H analysis and Mann Whitney U analysis were used in SPSS 22.0 data analysis program in the statistical analysis of the data obtained in the study.

As a result of the study, it was determined that preschool teachers' organizational commitment levels were moderate, besides, organizational commitment levels showed statistically significant difference according to employment type and education levels. On the other hand, it was found that the level of organizational commitment did not show statistically significant differences according to the age group and occupational seniority variables. Preschool teachers' organizational citizenship behavior demonstration levels were found to be above the moderate level. The level of organizational citizenship behaviors demonstration showed statistically significant difference according to the occupational seniority variable, whereas the statistically significant difference was not found according to age group, education level and employment types. On the other hand, there was a statistically significant and positive relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior.

As a result, it can be uttered that organizational commitment and organizational citizenship behaviors in preschool teachers differ significantly according to demographic variables, and as organizational commitment level increases, organizational citizenship behavioral so increases.

Key words: Preschoolteachers, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior.



İÇİNDEKİLER

Bildirim	i
Jüri Üyelerinin İmza Sayfa	ii
Önsöz	iii
Özet	iv
Abstract	vi
İçindekiler	viii
Tablolar Listesi.....	xi
Bölüm I	1
Giriş.....	1
1.1. Problem Cümlesi.....	4
1.2. Alt Problemler.....	4
1.3. Araştırmanın Amacı	4
1.4. Araştırmanın Önemi.....	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1.6. Simgeler ve Kısaltmalar	6
Bölüm II	7
Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi	7
2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı	7
2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	8
2.3. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	13
2.3.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık	14
2.3.2. Orta Düzeyde (İlmli) Örgütsel Bağlılık	16
2.3.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık.....	16

2.4. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar.....	17
2.4.1. Tutumsal Yaklaşımlar	18
2.4.1.1.Etzioni Yaklaşımı.....	21
2.4.1.2. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı	22
2.4.1.3. Kanter Yaklaşımı	23
2.4.2. Davranışsal Yaklaşımlar	25
2.4.2.1. Becker Yaklaşımı	25
2.4.2.2. Salancik Yaklaşımı	26
2.6.Örgütsel Vatandaşlık Kavramı.....	28
2.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile İlgili Kuramlar	32
2.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Etkileyen Faktörler.....	33
2.8.1. Kişisel Faktörler	33
2.8.2. Örgütsel Faktörler	33
2.8.3. Çevresel Faktörler	34
2.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları.....	34
2.9.1. Centilmenlik.....	34
2.9.2. Yardımlaşma (Özgecilik).....	35
2.9.3. Vicdanlılık.....	36
2.9.4. Nezaket.....	36
2.9.5. Sivil Erdem	37
2.10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Eğitim Üzerindeki Etkisi	38
Bölüm III.....	40
Yöntem.....	40
3.1 Araştırma Modeli	40
3.2 Evren ve Örneklem	40

3.3 Veri Toplama Araçları	41
3.4 Verilerin Analizi.....	42
Bölüm IV.....	43
Bulgular.....	43
Bölüm V	50
Tartışma, Sonuç ve Öneriler	50
5.1.Tartışma ve Sonuç.....	50
5.2. Öneriler	60
Kaynaklar	62
Ekler	69
Ek 1. Veri Toplama Anketi	69
EK 2. Araştırma İzin Belgesi	72
Özgeçmiş.....	73

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdelerik Dağılımlar	41
Tablo 2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	43
Tablo 3 Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	44
Tablo 4. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	44
Tablo 5. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	45
Tablo 6. Katılımcıların İstihdam Biçimlerine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	45
Tablo 7. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	46
Tablo 8. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	46
Tablo 9. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	47
Tablo 10. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	47
Tablo 11. Katılımcıların İstihdam Biçimlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	48
Tablo 12. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanları İle Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	48

BÖLÜM I

GİRİŞ

Eğitim süreci bireyin öğrenme arzusu sonucu ortaya çıkmaktadır. İnsanlığın varoluşundan günümüze kadar eğitim alma gereksinimi duymakta, güdülerini doyuma ulaştırma, problemlere karşı daha kolay ve kesim çözümler yaratmak için eğitim yoluna başvurmuştur. Birey birçok temel gereksinimini doğadan karşılamış, dolayısıyla doğa ile mücadele etmek durumunda kalmıştır. Doğadan daha fazla faydalanmak adına işbirliği içine girmiş, bir arada toplanarak toplumsal çevreyi oluşturmuştur. Zaman içerisinde toplumsallaşma, kendini gerçekleştirme, kendini ve çevresindekileri sorgulama ve kanıtlama süreci ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bilinmeyi keşfetme, gelişme ve öğrenme isteğiyle bilim ortaya çıkmış ve elde edilen birikimleri gelecek kuşaklara taşıyabilmek adına eğitim gereksinimi hissedilmiştir (Doğan, 2009: 1).

Yaşadığımız bilgi çağında rekabet koşulları ve yönetim biçimleri büyük bir hızla değişim göstermektedir. Bu değişime uyum sağlayabilmek adına örgütlerin, dolayısıyla da yöneticilerin çalışanlarla ilişkilerini kontrol ederek yeniden şekillendirmesi gerekmektedir. Bu yönetici ve çalışan arasındaki en önemli nokta örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, işgören yani çalışan personelin çalıştığı şirkete olan bağlılığı ifade etmektedir (Çöl ve Gül, 2005: 291).Çavuş ve Gürdoğan'a (2008: 19) göre, örgütsel bağlılık kavramı son dönemlere en çok üzerinde durulan kavramlardan biri olmuştur. Rekabet piyasasındaki hızlı gelişmeler, bir bakıma örgütleri insan kaynaklarına yoğunlaştırarak, yatırım yapmaya zorlarken, diğer yandan da hazırdaki işgücünden maksimum oranda yararlanmaya yönlendirmektedir. Bu durum kurum açısından çalışan personelin örgütsel bağlılık düşüncelerinin ciddiyetini artırmıştır.

Kurşunoğlu ve diğerlerine (2010: 102) göre, bir örgütün etkinliğini sergileyebilmesi, bir başka deyişle hedeflerine ulaşabilmesi adına öncelikle yeterli olması

gerekmektedir. Çalışanları işte tutabilme gücü şeklinde ifade edilen yeterliliğin kaynağı ise örgüt kapsamındaki insan faktörüdür. Örgüt veya işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için ilk olarak çalışanların bireysel beklentilerine cevap vererek onları örgüte bağlayabilme ve örgütte tutabilmelerini sağlamaları gerekmektedir.

Modern anlamda eğitimin görevi birey ve topluma ilişkin problemleri çözüme ulaştırmaktır. Bireyler insani koşullar içinde yaşam gereksinimini, günümüzde her zamankinden daha çok hissetmektedirler. Bu ihtiyacın karşılanabilmesi nitelikli eğitim kurumlarına sahip olmakla mümkündür. Bu şartın gerçekleşmesi okul yöneticileri ve öğretmenlerin nitelikli bilgi ve donanımına sahip olmaları gerekmektedir. Yalnızca dış imkânların iyileştirilmesi ve araçsal maddi güdülerle gerçekleştirilemeyeceğinden yönetim kadrosunu ve öğretmenleri bağlayıcı moral-psikolojik koşullarında gerçekleştirilmesi, hedef ve taleplerin giderilmesi bakımından büyük bir önem arz etmektedir (Balay, 2000: 11). Bunun yanı sıra örgütün hedef ve amaçlarının başarıya ulaştırılması ve örgüt etkisinin sağlanması konusunda çalışan personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi önemli bir noktadır (Alper-Ay ve diğerleri, 2015: 750). Eren ve Demirgöz-Bal'a (2015: 44) göre, örgüt ile işgören arasındaki iletişimin doğurduğu örgütsel bağlılık, işgörenin örgüt karşı hissettiği sadakatin düzeyini ortaya koymaktadır. Bağlılık, her çalışan bireye zorlama yolu ile kazandırılacak bir kavram değildir. Bu nedenle örgütler adına bireylerin çalıştıkları kurumdan memnuniyet duymasını sağlamak ürün ya da hizmet üretiminden çok daha önemlidir. Çünkü örgütsel bağlılık ile kurum çalışanlarının iş verimliliği arasında olumlu bir bağlantı vardır. Bu açıdan, örgütsel bağlılık algısı, işgörenin işe geç kalması, devamsızlık durumu ve işi bırakması gibi olumsuz sonuçların minimize ederek, ürün ve hizmetin kaliteli olması bakımından pozitif katkı sağlamaktadır.

Modern dönemde örgütlerin, varlıklarını devam ettirebilmeleri ve stratejik hedeflerine ulaşmaları noktasında, iş tanımında belirtilmiş görevlerin dışında davranışta bulunan ve örgütlerine bu açıdan ciddi katkılar sağlayan çalışanlara daha fazla gereksinim duyulmakta ve çalışanların örgüt bünyesinde gerçekleştirdiği girişimcilik ve yaratıcılıktan daha fazla yararlanmaya çalışmaktadır. Bunun gerçekleşmesinde bir yandan örgütsel vatandaşlık davranışı olarak bilinen davranış

kalıplarının teşviki sağlanmalı; bir yandan da bu davranışlara etki eden örgütsel bağlılık gibi belirleyiciler daha fazla önem kazanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçları ve belirleyicilerinin neler olduğuna dair son 20 yıldır ciddi şekilde araştırmalar yapılmaktadır. Bu anlamda, iş doyumu, örgütsel bağlılık, liderlik davranışları gibi birçok değişkenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir (Bolat ve Bolat, 2008: 76). Bunun yanında örgütsel bağlılığa ilişkin literatürde pek çok kurum ve meslek dalına ait araştırıldığı gözlenmektedir (Arslan ve Önce, 2014: 572).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel davranış arasında ki güçlü bir iletişimin gerçekleşmesi, işgörenlerin bu konuyla ilgili tutumlarının, belirli bir zaman diliminde yinelenecek araştırmalar sonucunda değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Şüphesiz ki gerçekleştirilecek olan bu çalışmalar, işgörenlerin kurum ile bütünleşmesini sağlayacak tedbirlerin işlevsellik kazandırılmasına dönük politikaların geliştirilmesine katkı sağlayacak gelişmelerden olacaktır (Boylu ve diğerleri, 2007: 57).

Rekabet koşullarının zorlu olduğu günümüz iş dünyasında, çalışan bireylerin yalnızca iş tanımlarında yer alan görevlerini yapmaları, örgütü ayakta tutabilmeleri için yeterli değildir. Bu bakımdan kurumların başarıya ulaşmasında çalışanlara tanımlanmış rollerin üzerinde ve tamamen bireysel gönüllülüğe dayalı davranışlarda bulunmalarına bağlıdır. Bu davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarına örnektir (Karaman ve Aylan, 2012: 36). Kavramsal açıdan ele alındığı zaman örgütsel vatandaşlık davranışları; örgütlerde gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilen davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır (Bozkurt, 2011: 38). Örgüt yapısı kapsamında çalışanlardan yalnızca, onlara biçilmiş rolleri yerine getirmeleri, örgütü ayakta tutabilmeleri için yeterli değildir. Dolayısıyla, örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmesi çalışanların rollerinin üzerinde kalan ve gönüllülük temeline dayanan davranışlarda bulunmalarına dayalı olduğu ifade edilebilir. Söz gelimi bu davranışlar örgütsel vatandaşlık bağlamında bilimsel araştırmalar çerçevesinde kavramlaştırılmış ve son dönemlerde üzerinde sıkça araştırma yapılan konulardan biri olmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışının önemi bu davranışın iş doyumu, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel güven gibi etkenlerle olan etkileşiminden kaynaklanmaktadır (Gürbüz, 2006: 49).

1.1. PROBLEM CÜMLESİ

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri bazı demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.2. ALT PROBLEMLER

1. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri;
 - a. Yaşın örgütsel bağlılığa etkisi,
 - b. Eğitimin örgütsel bağlılığa etkisi,
 - c. Mesleki kıdemin örgütsel bağlılığa etkisi,
 - d. İstihdam biçiminin örgütsel bağlılığa etkisi nedir?
2. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri;
 - a. Yaşın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi,
 - b. Eğitimin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi,
 - c. Mesleki kıdemin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi,
 - d. İstihdam biçiminin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi nedir?
3. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmada Sakarya'daki okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının belirlenmesi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve

örgütsel düzeylerini olumsuz yönde etkileyen unsurların tespit edilmesi ve nedenlerin ortadan kaldırılması amaçlanmıştır.

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri eğitim kalitesinin artmasına, öğretmenlerin görev motivasyonlarının yükselmesine, iş tatminlerinin artmasına, bunların bir sonucu olarak da öğrencilere daha fazla verimli olmalarına katkı sağlamaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılmasına yönelik uygulamalar yapılması önemli bir husustur.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin artırılması için öncelikli olarak söz konusu değişkenleri etkileyen demografik parametrelerin iyi bilinmesi gerekmektedir. Ancak literatürde özellikle okul öncesi öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerini etkileyen unsurların ele alındığı araştırmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bu kapsamda yapılan bu araştırmanın başta Sakarya'daki okul öncesi öğretmenleri olmak üzere Türkiye'deki okul öncesi öğretmenleri açısından önemli olduğu, bunun yanında literatür açısından önemli bir kaynak oluşturacağı düşünülmektedir.

1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

1. Yapılan bu araştırma 2016-2017 eğitim ve öğretim yılında okul öncesi öğretmeni olarak görevine devam etmekte olan 254 öğretmen ile sınırlandırılmıştır.
2. Yapılan bu araştırma veri toplama aracı olarak kullanılan örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ölçeklerinden elde edilen bulgular ile sınırlandırılmıştır.

1.6. SİMGELER VE KISALTMALAR

N:	Katılımcı Sayısı
ÖVD.	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
P:	Anlamlılık Düzeyi
R:	Korelasyon Katsayısı
SPSS:	StatisticalPackageForSocialSciences
SS:	Standart Sapma
X:	Ortalama Değer
%:	Yüzde Değeri

BÖLÜM II

ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TANIMI

Her kurumda çalışanların davranış ve tutumları çeşitlilik göstermektedir. Tutum ve davranışların oluşmasında ortak fikirlerin varlığı önemli bir unsurdur. Bu düşünce yapısı çalışanları kolektif bir davranış birliği içerisinde hareket etmeye itmektir. Örgütsel bağlılık böyle bir düşünce sonucunda meydana gelmektedir (Demirel, 2009: 116). Çeşitli bilim dalları üzerinde çalışan araştırmacılar örgütsel bağlılık kavramını kendi çalışma alanları doğrultusunda açıklamaya çalışmış dolayısıyla ortaya çok çeşitli tanımlar çıkmıştır (Bakan, 2011: 7).

Balay (2000: 18) örgütsel bağlılık kavramını şu şekilde açıklamaktadır; bireyin herhangi bir örgüte ilişkin hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme boyutunu ifade etmektedir. Bu bakımdan örgütsel bağlılığın üç önemli ögesi bulunmaktadır. Bu göre; birey örgüt hedeflerini kabul etmeli, bu hedeflere inanmalı, örgüt içi emek harcamaya istekli olmalı ve örgüt içerisinde kalma konusunda kesin kararlı olmalıdır. Örgüt çalışanlarının bu koşulları yerine getirmesi halinde örgütsel bağlılıkta gerçekleşmiş olacaktır (Aktaran: Doğan, 2009: 45).

Bayrak-Kök'e (2006: 292) göre örgütsel bağlılık; bireyin çalıştığı kurum ile özdeşleşmesi, örgütün değer, ilke ve amaçlarını benimsemesinin, kurumsal kazanımlar adına emek harcamasının ve kurumda çalışmaya devam etme isteğinin ölçütüdür. Durna ve Eren'e (2005: 210) göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte ilişkin değer ve amaçları kabul etmesi ve bu amaçlara ulaşması doğrultusunda emek harcaması ve kurum üyeliğini devam ettirme isteğidir. Doğan ve Kılıç'a (2007: 37)

göre örgütsel bağlılık; işgörenin bağlı olduğu kuruma karşı hissettiği sadakatin düzeyini ifade etmektedir.

Örgüt bilimi açısından örgütsel bağlılık kavramının yaygınlaşmaya başlamasında Porter, Steers, Mowday ve Boulian'ın (1974) çalışmaları önemli bir yere sahiptir. Aynı zamanda bu araştırmacıların yapmış oldukları örgütsel bağlılık tanımları bilimsel alanda oldukça yaygın kullanılan tanımlar arasındadır. Bu tanımda örgütsel bağlılığın örgütsel amaçları ve değerlerini kabullenme ve güçlü bir şekilde inanma, örgüt adına kendi arzusuyla daha fazla çaba gösterme ve örgütün bir üyesi olmaya devam etmeye yönelik bir istek duyma şeklinde üç farklı yönüne dikkat çekilmektedir (Aktaran: Demirkol, 2014: 2).

Yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık, yalnız bir oluşum yerine birden çok etkenin dikkate alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Örgütsel bağlılık, bireyin bir örgüte içinde yer alması ve kurumsal kimlik kazanması ile bağlantılı bir durumdur. Bir başka deyişle, örgüt ile birey arasındaki sosyal ve psikolojik bağın kurulması şeklinde ifade edilebilir (Demirel, 2008: 183).

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ

Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere özellikle son 30 yıldır örgütsel bağlılık kavramı çeşitli ülkelerde araştırma konusu olmuştur. Ülkemizde bu kavram üzerine henüz yeteri kadar araştırma yapılmamıştır. Dünyanın giderek küçüldüğü, ticari ve ekonomik boyutlar açısından uluslararası sınırların ortadan kalktığı ve rekabet piyasasının güçlendiği bir ortamda örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri ve gittikçe güçlenerek ileriye dönük emin adımlarla ilerleyebilmeleri noktasında örgütsel bağlılık kavramının önemi oldukça fazladır. Çalışanların işleri konusunda memnuniyetlerinin sağlanması, örgütler adına mal ve hizmet üretmek gibi asli görevlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bu durumun gerçekleşebilmesi için çalışan bireyin çalıştığı örgüt hedeflerini özümsemesi ve o örgüt kapsamında varlığını devam ettirme arzusu anlamına gelen örgütsek bağlılık ön plana çıkmaktadır (Gül, 2002: 37).

Örgütlerin varlıklarını devam ettirmesi için, çalışanların sahip oldukları bilgi ve becerileri iş konusunda değerlendirmesi önemlidir. Fakat işgörenlerin işlerini yaparken sarf ettikleri çaba ve kabiliyet, örgütün varlığını devam ettirebilmesi için yalnız başına yeterli değildir. Örgütlerin her geçen gün güçlenerek büyümesi, çalışanların çalıştıkları kuruma güç bir bağ ile bağlanmasıyla mümkündür. Dolayısıyla, işin gerekli kıldığı bilgi ve yeteneğin yanı sıra, işe ve çalışma alanıyla ilgili pozitif tutumlara ihtiyaç vardır. Çalışanların örgüte ne kadar olumlu duygular beslerse, örgütte o düzeyde ilerleme kaydeder. Bu bakımdan örgütsel bağlılık kurumlar için son derece önemlidir (Bolat ve Bolat, 2008: 76).

Örgütsel bağlılık, nitelikli ve sağlıklı insan gücüne ihtiyacın arttığı fakat yeterli çalışan bulmanın zorlaştığı, dolayısıyla çalışacak bireyleri işletmelere çekme konusunda rekabetin hızlandığı günümüz dünyasında, çalışanların kurumda kalmasının bir belirleyicisi olarak önem taşımaktadır (Duygulu ve Abaan, 202007: 62). Bunun yanında örgütlerin rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlamalarında örgütsel bağlılığın önemli bir belirleyici olduğu belirtilmektedir (Taşkın ve Dilek, 2010: 38). Durna ve Eren (2005: 210) tarafından yapılan araştırmada, çalışanların kurumsal hedefleri benimsemesi konusunda, kurumda devamlığı arzu etmesinde, örgüt yönetimine ve etkinliklerine katılımlarında, örgüt bağlamında yaratıcı ve yenilikçi bir tutumda bulunmalarında örgütsel bağlılık önemli bir paya sahiptir.

Modern dönemde çalışan personelin üretim konusunda azımsanamayacak bir unsur olmasının fark edilmesi ve zorlu rekabet piyasası içerisinde başarıyı yakalamanın temel ögesi olarak bireyin kabul edilmesine paralel olarak, örgütlerin nitelikli işgücü beklentisi ön plana çıkmıştır. Nitelikleri artan çalışanların ise beraberinde yeni sorunlar getirmiştir. Bunların başında ilk sırada nitelik düzeyi artan bireylerin örgüte bağlılığını sağlamak gelmektedir. Kurum bünyesinde çalışanlar arasındaki profesyonelleşmenin artmasıyla, bireylerin örgüte bağlılığı sağlamak oldukça güçleşmektedir. Zira profesyonel bireylerin bağları kurumla değil işleriyle. Bu nedenle profesyonellik düzeyi yüksek olan bireylerin iş yerinde kalması; taleplerinin yerine getirilmesi ve tatmin edilmeleriyle doğrudan ilişkilidir. Bu noktada örgütler bu ilişkiyi destekleyecek koşul ve uygulamalar adına çaba sarf etmektedirler (Bayrak-Kök, 2006: 300).

Doğan ve Kılıç'a (2007: 38) göre, örgütsel bağlılık duygusunun çalışan bireylerin verimliliğine pozitif açıdan bir katkı sağladığına inanılmaktadır. Bu açıdan, örgütsel bağlılık çalışanların işe gecikmesi ya da işe gelmemesi, işi bırakması gibi olumsuz durumları azaltmanın yanı sıra, ürün ve hizmetin niteliklerine olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Yaşadığımız ağda bağlılık kavramı, gerek akademisyen gerekse uygulayıcıların ilgilerinin yanında, henüz tam olarak bir tanım yapılamadığı farklı boyutlardan anlam karışıklığına neden olmaktadır. Özetle rgtsel bağlılık, işgörenlerin kuruma olan sadakatini ve ait olduğu kurumun başarıya ulaşabilmesi için gösterdiği ilgidir.

Yukarıda yer alan bilgilerden de anlaşılacağı gibi çalışma dünyasında örgütsel bağlılığın büyük bir önemi bulunmaktadır. Zira kurumlar kendi aralarında rekabet içerisindedir. Bu rekabet koşullarının gerçekleşmesinde en önemli görev çalışan personele düşmektedir. zerine aldığı sorumlulukları başarılı ve özverili bir şekilde gerçekleştiren, daha fazla çaba gösteren çalışanlar örgütlerini başarıya ulaştırmaktadırlar (oban, 2015: 17). İş ahlakı, güven, iletişim, katılım, saygı, paylaşım, iş devamlılığı, politika ve stratejilere, takım çalışmasına, örgütsel vatandaşlık davranışları gibi kurumsal süreçlere olan bağlılık duyguları çalışanların örgüte bağlılığının göstergesidir. Bir başka deyişle örgütsel bağlılık, örgüt ve çalışan birey arasındaki uyumla ilgilidir. Örgüt değerleri ve inançlar ile bireysel değer ve inançlar arasındaki uyum derecesi ne kadar yüksekse örgüte olan bağlılık duygusu da o derece yüksek olur. Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu kurumlarda, iş performansı, iş doyumunu, bilgi paylaşımı, örgütsel güven, işe devam durumu, kaynakların verimli kullanılması, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi etkenlerin düzeyi de yüksek olmaktadır. Diğer yandan örgütsel bağlılık düzeyi düşük ise, işe devamsızlık, iş yerinde ayrımcılık, örgüte yabancılaşma, kaynak ve bilgileri kötü amaçlı kullanma, psikolojik taciz ve işten ayrılma gibi üretkenliğe tezat durumların ortaya çıkması kaçınılmazdır (Demirel, 2009: 116).

akır'a (2001: 49) göre örgütsel bağlılığın önemi; işgücü devri, işe geç kalma ve devamsızlık gibi örgütsel bağlamda ortaya çıkan göstergelerden kaynaklanmaktadır. Örgütsel bağlılık beraberinde bireyin kurumsal kültürü benimsemesini, aidiyet duygularını geliştirmektedir. Bir başka ifadeyle, kurum ile çalışan arasında kurulan köprü, örgütün çalışanlarının ortak değer, amaç ve kültür etrafında toplanmalarına

imkân sağlamasının yanı sıra, bireylere aidiyet duygusu da kazandırmaktadır (Aktaran: Doğan, 2009: 49).

Modern çağda hızla değişen çevresel şartlar, artan rekabet, sürekli değişim gösteren bireysel gereksinimlerden dolayı çalışanları örgüte bağlamak giderek zorlaşmaktadır. Kurum bünyesinde bir personelin yetiştikten ve ortama uyum sağladıktan sonra işi bırakması örgüt açısından oldukça maliyetlidir. Bunun dışında, çalışan tüm personeller arasında nitelikli ve uzman işgücü gereksiniminin artması bu donanımlı işgücü arzındaki yetersizlikler de konunun ciddiyetini arttırmaktadır. Bu nedenle, çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması, onların kuruma bağlılığını etkileyecek niteliklerin tespit edilmesi noktasında önemlidir (Durna ve Eren, 2005: 211).

Belirtilen bu faydaların yanı sıra çalışanların bağlılık tutumu geliştirmesi neticesinde; aileye veya bireysel hobilere harcanabilecek zaman ve enerjiden fedakârlık etme gereği doğabilir. Bir başka durumda örgütsel bağımlılığı yüksek çalışanlar, örgütün değişmesi veya ortadan kalkması durumunda kendilerinin piyasa içerisinde aranan personel olmalarını sağlayacak bilgi ve yetenek birikimi ile daha az ilgilenmeleri gibi bir takım maliyetler ortaya çıkabilir (Yağcı, 2007: 115).

Örgütsel yapıya yönelik bağlılık üç biçimde gerçekleşmektedir. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Durna ve Eren, 2005: 210). Örgütsel bağlılığı meydana getiren söz konusu alt boyutların temel özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

Duygusal bağlılık: Çalışanın geçmişte kurumla yaşadığı olumlu iş deneyimleri nedeniyle, kendini örgüte adayarak duygusal açıdan kuruma bağlanmasıdır (Meyer ve Allen, 1991: 67). Literatürde en çok karşılaşılan bağlılık türlerinden biri duygusal bağlılık çeşididir. Duygusal bağlılığı güçlü olan bireylerde örgüt amaçlarını ve değerlerini benimseyerek, örgüt adına beklenen ötesinde emek harcayarak bağlılıklarını sürdürürler. Bu bakımdan duygusal bağlılık örgütlerin çalışanlarından en büyük beklentisidir (Çöl ve Gül, 2005: 293). Duygusal bağlılık etkenleri incelendiğinde, işin cezbedici boyutu, rol ve amaçların net olması, katılım, örgütsel güven, eşitlik, çalışanlara verilen değer ve bilgi paylaşımı gibi etkenlerin çalışan bireylerin sadakat ve bağlılık düzeylerinin oluşturulması kilit rol oynamaktadır. Bu

şekilde örgüt düzeninin sağlanmasında, hiç şüphesiz bu yapıya destek sağlayan bir örgüt kültürü ve çalışanların güdülenmelerinde etkili bir liderlik rolü ile şekil almaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 45).

Duygusal bağlılığı etkileyen veya işgörenlerin duygusal bağlılık eylemleri göstermeleri için onları yönlendiren unsurlar tutumsal kaynaklıdır. Başka bir ifadeyle, bireylerin tutumlarının davranışlarına yön verdiği düşünüldüğünde duygusal bağlılık bir takım tutumsal etkenlerin neticesinde oluşması gerekecektir. Duygusal bağlılığı etkileyen etkenlere ilişkin çeşitli açıklamalar olsa da bu etkenlerin çoğunlukla bireysel nitelikler ve çalışma koşullarının nitelikleri ekseninde ele alındığı belirtilmektedir (Gürbüz, 2006: 60).

Devam bağlılığı: Devama yönelik bağlılık ile çalışanın örgüt bünyesinde kendisine atfedilen rolü kabullenmesi ve rolünü gerçekleştirmek adına en iyi potansiyelini sergileme konusunda kendini hazır hissetmesi arasında oldukça sıkı bir bağ vardır. Çalışan personelin rolünün doğru tespiti ve rollerini en etkin şekilde yerine getiren çalışanları ödüllendirecek bir düzenin yaratılması devamsızlık bağlılığının güçlendirilmesi ile mümkündür (Bakan, 2011: 83).Meyer ve Allen'e (1991: 67) göre devam bağlılığı; çalışanın kurumdan ayrılması halinde gerek ekonomik gerekse sosyal maliyetini değerlendirerek örgüte bağlılığının sağlanmasını ifade etmektedir. Bir başka ifadeyle, çalışanın örgütü bırakması durumunda karşılaşacağı maliyetin yüksek olması dolayısıyla örgütte kalmayı devam ettirir.

Devam bağlılığının gerçekleşebilmesi için kurumun çalışan personeline çeşitli iş yerlerinde rahatlıkla ulaşabileceği maddi fırsatlardan daha fazlasını sunması gerekmektedir. Bu durum da çalışanların özellikleri ve potansiyellerinin tek tek değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Benzer konumda çalışanlar adına tespit edilmiş standart bir ücret ve sosyal imkânlar sıradan bir çalışan personel için dışarıda sahip olamayacağı bir miktar anlamına gelip sürekliliğini artırırken daha kaliteli ve yüksek performans gösteren bir diğer çalışan için aynı neticeyi göstermeyebilir (Demirkol, 2014: 4).

Normatif bağlılık: Normatif bağlılık, çalışanların ahlaki bir sorumluluk dolayısıyla, örgüt bünyesinde kalmaya kendilerini zorunlu hissetmelerine dayanan bir bağlılık şeklidir (Meyer ve Allen, 1991: 67). Bu kapsamda normatif bağlılık çalışanların

örgütte kalma ile ilgili sorumluluk duygularını yansıtmaktadır. Çalışanların örgüte bağlılığı, bireysel faydaları adına bu şekilde davranmalarını istenmesinden ziyade, yaptıklarının ahlaka uygun ve doğru olduğuna inanmaları dolayısıyla bir takım tavır ve davranışları gerçekleştirmelerine yardım eder (Balay, 2000: 22). Bu kapsamda normatif bağlılık organizasyona sadık olma eğilimiyle yakından ilişkili bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Taşkın ve Dilek, 2010: 39).

Üç bağlılık türünün de ortak noktası, çalışan ile örgüt arasında gelişen ve çalışanın kurumdan ayrılma olasılığını an aza indiren bir bağı ifade etmektedirler. Bu bağın niteliği, açıklanan bu üç yaklaşıma göre çeşitlilik göstermektedir. Duygusal bağlılık düzeyi yüksek olanlar istedikleri için, devamlılık bağlılığı olanlar çıkarları dolayısıyla, normatif bağlılık duyanlar ise böyle olması gerektiği ve uyguladıkları stratejinin doğru olduğuna inandıkları için örgüt üyeliğine devam etmektedirler. Söz konusu bu bağlılıklar tutumsal bağlılık çeşidi olmaktan ziyade, tutumsal bağlılığın farklı çeşitleridir. Zira örgüt üyeleri bu psikolojik durumların herhangi birinde farklı boyutlarda yer alabilmektedirler. Söz gelimi; kimi üyeler örgütte kalabilmek adına hem ciddi bir gereksinim, hem de güçlü bir gereklilik hissine kapılabilirler, fakat bu nokta da davranmak için istekli olamayabilirler. Kimileri ise, örgütte kalmak açısından ne bir zorunluluk ne de bir ihtiyaç duymakta, ancak yine de örgütte kalmayı isteyebilmektedirler (Çöl ve Gül, 2005: 294).

2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ

Örgütsel bağlılığın gerçekleşmesinde yaş, cinsiyet, kıdem ve eğitim gibi bireysel niteliklerin yanı sıra; statü, maaş, rol çatışması ve rol belirsizliği, yetki düzeyi, iş tatmini, işe katılım, çalışma motivasyonu, terfi imkânları, çalışma koşulları, liderlik, takım çalışması, örgüt kültürü, örgütsel adalet gibi birçok örgütsel unsur yer almaktadır (Kılıç ve Bozkaya, 2014: 156). Çetin (2004: 99) çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen unsurlar şu şekildedir;

Örgüt içerisinde adil davranış, güven, iş doyumunu.

Çalışanların rol belirliliği, rol çatışması.

Yapılan işin niteliği ve alınan yardım.

Karar alma aşamasına dâhil olma, işin kapsamında yer alma.

İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma.

Medeni durum, ücret dışında ekstra olanaklar.

Çaresizlik, mesai saatleri, ödüller, rutin iş yaşamı.

Yükselme imkânı, maaş, diğer çalışanlar.

Liderlik davranışları, dışarıdaki çalışma koşulları (Aktaran: Doğan, 2009: 61-62).

Çalışan personelin davranışları örgütsel bağlılık düzeyinden etkilenmektedir. Örgüte aşırı derecede bağlılık gösteren çalışanların, örgüt çalışmalarına daha içten adapte oldukları, fakat bu adaptasyon sürecinin gerek örgüt içindeki gerekse dışındaki etkenlerin ortak katkısıyla oluşacağı aşikârdır. İş tatmini içsel ve dışsal etkenlerin etkisiyle örgütsel bağlılıkla yüksek oranda bağıntılı olmakla beraber; özellikle denetimden, iş arkadaşlarından ve işin kendisinden elde edilen tatminin daha çok tutumsal bağlılıkla bağlantılı olduğu iddia edilmektedir. Bu ilişkiler bağlamında örgütsel bağlılık, hem diğerlerinin takdiri hem de ürün kıstaslarına göre algılanan iş performansını belirlemektedir. Bir yandan da bu ilişkilere göre ortaya çıkan bağlılık seviyesi, algılanan iş alternatiflerinden başlayarak işten ayrılmaya kadar sürecek bir takım geri çekilme davranışlarına da neden olabilmektedir (Balay, 2000: 81).

2.3.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığın düşük düzeyde olması durumunda çalışan, kendisini örgüte bağlayan güçlü eğilim ve tutumlardan mahrumdur. Düşük örgütsel bağlılık, bireye ve örgüte ilişkin bir takım önemli sonuçlar ortaya çıkarır (Balay, 2000: 85). Devamsızlık, işe geç gelme, işi bırakma, performansta düşme, iş stresinde artış örgütsel bağlılığın yetersiz olduğunun bazı olumsuz sonuçlarındandır (Duygulu ve Abaan, 2007: 65).

Koç'a (2009: 29) göre, örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olması, birey ile kurum arasındaki ilişkinin son derece zayıf olduğunu ve örgütün hedef ve amaçlarını yerine getirmek adına sergilediği tutum ve davranışlardan mahrum olduğunu gösteren bir durumdur. Düşük bağlılık düzeyi, bireyin örgüte ilişkin psikolojik aidiyet duygusunun düşüklüğünü göstermektedir. Dolayısıyla düşük bağlılık düzeyine sahip çalışanlar örgüt bünyesinde istenilmeyen çalışanlardır (Aktaran: Çoban, 2005: 29).

Bakan'a (2011: 53) göre, çalışan personel açısından düşük seviyedeki örgütsel bağlılık ya da giderek zayıflayan bir örgütsel bağlılık bireyi çalışmakta bulunduğu kurumdan ayrılması noktasında fiziksel ve psikolojik bağlamda bir özgür ortam sunmaktadır. Uzun yıllar örgüt kapsamında çalışan bireyler hem örgüt için gerçekleştirdiği yatırımları hem de örgütün kendisi adına gerçekleştirmiş olduğu yatırımları ele aldığı anda örgütten ayrılmayı bir suç işlemiş gibi görebilmektedir. Bireyin ne zaman çalıştığı kuruma bağlılığı giderek zayıflamaya başlarsa kendini suçlu hissetmeden, daha rahat bir ortam içerisinde örgütü bırakarak başka bir örgüt bünyesinde çalışmayı kendisi adına haklı bir adım olarak görmeye başlar.

Birey ve kurumun yanı sıra toplum bakımından da güçlü örgütsel bağlılığın bir takım avantajları bulunmaktadır. Söz gelimi, toplum kendini meydana getiren bireylerin toplum adına çalışan çeşitli kurum ve kuruluşlara yeterli oranda bağlılık ve aidiyet duymalarını beklentisi içindedir. Şayet bireyler üyesi oldukları toplumun kurum veya kuruluşlarına beklenen oranda aidiyet gösteremezlerse, bu durum toplumsal düzen içerisinde bir takım sorunlar ortaya çıkaracaktır. Bu problemlerin başında ise, çalışanlarının kendisine yeterli oranda bağlılık hissetmediği kurumlar faaliyetlerine başarılı olarak devam edemeyecekler ve çalışanlar aidiyet ve statü gereksinimlerini giderebilecekleri bu kurumlardan yeteri kadar yararlanamayacaklardır. Örgütsel bağlılığın düşük düzeyde olmasının yanı sıra çok güçlü düzeydeki bir bağlılık durumu da toplum bakımından bir takım problemler ortaya çıkaracaktır. Söz gelimi, çalışanlarının kurumuna karşı güçlü bir bağlılık duygusu taşıyan örgütler toplum faydasıyla örtüşmeyen eylemlere başvurduklarında bile çalışanları tarafından daha fazla savunulacak ve korunacaktır (Bakan, 2011: 50-51).

Düşük düzeydeki örgütsel bağlılık, çalışanlardan beklenen zorunlu görevleri haricindeki eylemleri de etkileyecektir. Örgütler çoğu durumda çalışanlarından, özellikle de önemli birimlerde görev alan personelinden, kendi görevleri kapsamında bildirilmiş zorunlu görevleri haricinde örgüt faydasına olacak bir takım davranışlarda bulunmaları beklentisi içinde olurlar. Özellikle de yönetim düzeyinde çalışan birçok personel için zorunlu görevleri dışında faaliyette bulunmak onların profesyonelleşmesine olanak sağlarken, bunun tüm çalışan personel için aynı biçimde algılanacağı anlamına gelmez (Bakan, 2011: 50-51).

2.3.2. Orta Düzeyde (İlmlı) Örgütsel Bağlılık

Çalışan bireylerin deneyimlerinin güçlü, fakat örgütsel bağlılığın ve bütünleşmenin tam anlamıyla sağlanamadığı bağlılık düzeyidir. Orta düzeyli bir sadakat algısıyla kurumuna bağlı olan çalışanlar, var olan düzenin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta dolayısıyla birey olarak kendi kimliklerini koruma noktasında emek sarf etmektedirler (Randall, 1987: 463). Balay'a (2000: 88) göre bu seviyede çalışanlar, örgüte dair bütün değil yalnızca bazı değerlerini kabul etme yeterliliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerine yanıt vererek bir açıdan bütünleşmeyi bir açıdan da bireysel değerlerini korumayı devam ettirmektedirler. Bayram'a (2006: 136) göre örgüte ilişkin ölçülü bağlılık, her zaman olumlu netice vermeyebilir. Zira bu düzeyde çalışan bireyler, toplumsal sorumlulukları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir çatışma yaşayabilirler. Dolayısıyla, bu durum çalışanları kararsızlığa ve örgütün verim düzeyinde düşüşe neden olabilecektir (Aktaran: Doğan ve Kılıç, 2007: 54).

2.3.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Belli hedefler doğrultusunda bir araya gelen bireylerden oluşan örgütler hedeflerini gerçekleştirebilmek adına, içinde bulunduğu dönemin getirdiği hızlı değişim ve gelişmelere uyum sağlayabilmek ve rekabet piyasasında varlıklarını sürdürebilmek adına en önemli kaynaklarından biri olan insan faktörünü etkin kullanmaları gerekmektedir. Bireyin hedefleri ile örgüt hedefleri arasında uyumun sağlanmasında, işgücü devir hızının düşürülmesinde, çalışan verimliliğinin etkili bir biçimde kullanılmasında önemli unsurlardan biri çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleridir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça, örgüt hedeflerini özümsemeleri ve örgütle kendilerini özdeşleştirmeleri kolaylaşır, fedakârlık duyguları artar, örgütle ilişkilerini gönüllü olarak devam ettirebilir ve rollerini aktif bir biçimde gerçekleştirebilirler (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 4).

Cengiz'e (2000: 503) göre, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların yer aldığı örgütler iş konusunda daha etkin ve verimlidirler. Çalışanların örgütsel bağlılığının güçlü olması, işten ayrılma, işe geç kalma, devamsızlık gibi istenmeyen davranışlar sergileme ihtimali azdır. Örgütün amaçlarını benimsemiş ve bu doğrultuda emek

harcayan çalışanlar örgütün rekabet etme potansiyelini arttırlar. Bu çalışanlar olumlu fikirlerini belirttikleri için örgüt kalifiyeli elemanları bünyesine almakta sorunla karşılaşmaz (Aktaran: Doğan, 2009: 48). Bayram'a (2006: 136) göre yüksek örgütsel bağlılık düzeyi bazen, çalışan personelin gelişmesini ve hareketlilik imkânını kısıtlamaktadır. Bu durum, beraberinde yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırarak, gelişime karşı direnç göstermektedir. Yüksek bağlılık, kimi zaman da yaratıcılığı ortadan kaldırarak, iş hayatı dışındaki ilişkilerde yoğun stres ve gerilim, zoraki gerçekleştirilen uyum, insan kaynaklarının yararsız kullanımı gibi olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir (Aktaran: Çoban, 2015: 31).

Güçel'e (2013: 175) göre, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlara sahip bir örgüt, güçlü bir örgüt kültürüne sahip demektir. Bu durum örgütte yeni çalışmaya bağlayanlar için bu kültürün bir parçası olma arzusunu artırarak, örgütsel beklentilerin gerçekleştirilmesi sorumluluğunu ortaya çıkarır. Bu başarıya ulaştığında çalışanlar örgütsel kültürü kabul eder, benimser ve onu kendi değerlerinin bir parçası haline getirirler. Çalışanların kuruma olan bağlılık duyguları, kendi iş verimlerini arttırarak örgüt için pozitif sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR

Örgütsel bağlılık alanında araştırmacıların, büyük oranda bireylerin bağlılık niteliği, bireyin örgütsel hedef ve çıkarları koruma arzusu, örgüte yönelik bir takım gerekli davranışları yerine getirme ve örgütle paylaşılan beraberliğin daha çok moral-psikolojik gücü üzerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir (Balay, 2000: 18). Yaklaşık altmış yıldır akademik dünyanın araştırma kapsamına giren örgütsel bağlılığın anlaşılabilmesi için birçok akademisyen tarafından çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Yapılan bu çalışmalar sonucunda örgütsel bağlılığa ilişkin Tutumsal Bağlılık ve Davranışsal Bağlılık olmak üzere iki farklı yaklaşım ortaya atılmıştır. Tutumsal Bağlılık, çalışan personelin örgüte duygusal bağımlılığını; Davranışsal Bağlılık ise sosyo-psikolojik açıdan çalışanların geçmişte sergiledikleri davranışlar nedeni ile örgütsel bağlılığın gerçekleştiği fikrini savunmaktadırlar. Etzioni, Kanter, Mowday, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould, Allen ve Meyer ile Katz ve

Kahntutumsal bağıllık, Becker ve Salancik davranışsal bağıllık öncüleri arasındadır (Kılıç ve Bozkaya, 2014: 156; Çoban, 2015: 20).

Tutumsal ve davranışsal bağıllık tezlerinin birinin diğerinden daha üstün olduğunu ifade etmek neredeyse imkânsızdır. Zira bu iki kavramın geçerli olduğu ayrı ayrı ortamlar mevcuttur. Tutumsal bağıllık kapsamında, çalışanlar kendi değer yargıları ve hedeflerinin örgüt kapsamındaki değer ve hedeflerle ne düzeyde uyumlu olduğunu önemsemektedir. Davranışsal bağıllıkta ise, bireyin belirli bir örgütte devamlı kalmalarını ve örgüt bağlamında üyeliklerini devam ettirmeyle ne şekilde baş edebileceklerini ifade eden bir süreçtir. Fakat davranışın üstü kapalı bir biçimde ifade ettiklerinin tek ve mutlak olmaması ya da belli bir durumun şartlarında umulmadık gelişmeler sayesinde davranışın değişebileceği dikkate alındığında, bağıllığın daha geniş bir perspektifte incelenmesinin yerinde olacağı kanaatine varılmaktadır. Özellikle “tutarlık varsayımı” çerçevesinde tutum, davranış ve tavırlar arasındaki uyumsuzluk ya da farklılığın varlığı bu tespiti doğru çıkarmaktadır (Bayrak-Kök, 2006: 298).

2.4.1. Tutumsal Yaklaşımlar

Tutum, bireyin yaşadığı çevre kapsamında yer alan nesne ve olaylara dair tepki eğilimi şeklinde ifade edilmektedir. Tutum kavramına ilişkin yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere tutum, bireylerin karşı karşıya geldikleri durum ya da olaylar karşısında sergilemeleri beklenen davranış biçimleridir. Bireyin tutumları yalnızca olgu ve olaylarla sınırlandırılmaz. Bu anlamda bireyler günlük yaşamlarında diğer bireylere, bir tasarım veya eşyaya ya da soyut bir olguya dair bir tutumda geliştirilebilmektedirler. Bireylerin sergiledikleri tutumlar, yaşadıkları coğrafya şartlarına, bireyin bilgi düzeyine, toplumsallaşma süreçlerine ve hayat tecrübelerine göre şekil almaktadır (İnceoğlu, 2010: 8). Bireylerin sergiledikleri tutum ve davranış eylemleri doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemesi dolayısıyla tutuma ilişkin gerçekleştirilen bilimsel çalışmalar hala güncelliğini korumaktadır (Güllü ve Güçlü, 2009, 139).

Kavram olarak tutum sosyolog, psikolog ve hatta siyaset bilimciler tarafından kendi ilgi alanlarına göre değerlendirilmektedir. Dolayısıyla tutum kavramıyla ilgili yapılan

tanımların sınırları da genişlemiştir. Psikolojik boyutuyla tutum kavramını inceleyen Alport, “bireyin karşılaştığı nesnelere ilgili ortaya koyacağı durum ve tepkiler üzerinde yönlendirici bir güç oluşturan, akılcı ve sinirsel bir davranışta bulunmaya hazır olma hali” olarak tanımlanmaktadır. Burada ifade edilmek istenen tutum olgusu bireyin tepkisini belirleyen bir etken olarak ele alınmıştır. Katz tutum kavramına daha geniş kapsamlı bir tanım kazandırmıştır. Katz’a göre tutum, “bireylerin yaşadıkları çevrede yer alan bir simgeyi, olay ya da nesneyi olumlu ya da olumsuz şekilde ele alma eğilimi”dir. Bu tanım çerçevesinde tutum kavramı bireylerin yaşadıkları çevreyle ilgili olarak sergiledikleri tavır ve sergilenen duruş şekli olarak dikkat çekmektedir. Lambert’ın yaptığı sosyo-psikolojik yönü baskın olan tutum kavramının tanımına göre, “bireylerin diğer bireyler, sosyal durumlar, gruplar ve herhangi bir çevresel olaya dair örgütlenmiş ve çelişik olmayan duygu, düşünce ve tepki”dir. Dobb tutum kavramını “bireylerin yaşadıkları toplumsal yapı içerisinde önem taşıyan konulara karşın sergiledikleri potansiyel ve güdülenmiş tepki” olarak tanımlamıştır (İnceoğlu, 2010: 12).

Tutumlar zihinsel, duygusal ve davranışsal boyut olmak üzere üç temel öğeden meydana gelmektedir. Tutumu oluşturan öğeler arasında iç tutarlılık yer almaktadır. Bu durumda bireylerin herhangi bir konuya ilişkin bildikleri, ona ne tür duygular ile yaklaşacaklarını ve onunla ilgili hangi davranışları sergileyeceklerini belirlemektedir (İnceoğlu, 2010: 20). Özkan’a (2011: 26) göre, tutumu oluşturan unsurlar birbirleri ile uyumlu birer unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu uyum ile bireylerin duygu, düşünce ve eylemleri belli bir düzen içerisinde ortaya çıkmaktadır.

Genel ifadeyle zihinsel öge bireyin karşılaştığı bir durumu veya kavramı algılama biçimidir (Karadağ, 2012: 30). Tutumu meydana getiren zihinsel kaynak, genellikle bireyin çevresindeki uyaranlar sayesinde belirlenen deneyim ve bilgi birikimlerinden oluşmaktadır. Tutumun konusunu ortaya koyan bir kişi ya da nesneye dair bireyin söz konusu durumlarla ilişkili deneyimleri sayesinde elde edilmektedir. Bireyde tutumların gelişim göstermesi için ilk olarak bir uyaran ile karşılaşması gerekmektedir. Çünkü varlığından haberdar olunmayan bir durum veya nesneye ilişkin bir tutumda bulunulması güçtür. Tutumun konusuna dair bilgiler hakikatlerle ilgili olma seviyelerine göre geçici veya kalıcı olmaktadır (İnceoğlu, 2010: 25).

Tutumun oluşmasında duygusal etken bireyde algılanan kavram ya da durumlara dair hislerin ortaya çıkmasını ifade etmektedir (Karadağ, 2012: 30). Duygusal öge ile zihinsel öge arasında da anlamlı bir ilişki vardır. Söz konusu bu ilişki her zaman doğrudan ya da sürekli değildir. Duygusal ile zihinsel ögeler arasında bazen doğrusal yönlü bazen de zıt yönlü bir ilişki yer almaktadır. Duygusal unsur ile zihinsel unsurun uyumlu bir şekilde doğrusal yönlü çalışması, tutumların gerçekleşmesinde en çok arzu edilen durumdur. Bu anlamda tutumların oluşum sürecinde karşılaşılabilecek tepkiler hem zihinsel hem de duygusal bakımdan kabul görmektedir. Bununla birlikte duygusal ve zihinsel ögeler arasında uyumluluk umut edilen tutumun kazanılmasına yardımcı olmaktadır (İnceoğlu, 2010: 24).

Tutumu oluşturan davranışsal ögeler uyarıcıya karşın ortaya çıkan değerlendirmenin eyleme dönüşmesi anlamına gelmektedir (Karadağ, 2012: 30). Davranışsal öge bireyin belli bir uyarana grubuna ilişkin davranışsal yönelimini gerçekleştirmesi nedeniyle bireyin uyarana karşı sahip olduğu tutum, davranış veya sarf ettiği sözcükler ile tespit edilmektedir. Bunun yanında bireylerin sergiledikleri davranışlar sahip oldukları tutumdan etkilenmektedir. Dolayısıyla tutumun davranışsal ögelerini incelerken davranışları normatif ve duygusal davranışlar olarak iki farklı açıdan değerlendirmek gerekmektedir. Duygusal davranışlar belirli bir uyarıcı tarafından sergilenen olumlu veya olumsuz davranışlardan meydana gelmektedir. Normatif davranışlar ise doğru olan eylemlerin ne olduğuyla ilgili inançlara bağlı olarak oluşmaktadır. Farklı bir deyişle, normatif davranışlar tutum esasına dayamaz, çoğunlukla akıl ve mantığa dayalı olarak oluşan davranışlardan meydana gelmektedir (İnceoğlu 2010: 26).

Tutumlar güçlenebilen bir yapıya hâkim olmakla birlikte, bazen tutumların zayıflaması da söz konusudur. Hangi tutumların ne oranda değişime uğrayacağı veya güçleneceği kişiden kişiye ve toplumdaki farklılıklarla göstermektedir. Tutumlar, kavram ve ilke öğrenme eylemleri ile kıyaslandığında daha güçlü ve dayanıklı bir yapıya sahiptir. Sürekli olarak kendini yenileyen ve geliştiren bireyler nedeniyle ailede öğrenilen birçok davranış ve tutum zaman içinde bireyin uygulamasından çıkmaktadır. Ancak yeterli seviyede öğrenmenin meydana gelmesi için tutumların geliştirilmesiyle ilgili düzenli, planlı ve programlı bir eğitim sürecine gereksinim duyulmaktadır (Üresin, 2013: 63).

İnsan davranışlarının şekillenmesinde önemli bir yere sahip olan tutumlar örgütsel davranışların sergilenmesinde de önemli bir etkiye sahiptirler. Tetik'e (2012: 278) göre, örgütsel davranış faaliyetlerini yürüten araştırmacıların ortaya koyduğu tutumsal yaklaşım, çalışanların davranışlarına dair düşünceleri üzerinde durur. Bu yaklaşım, bireyin kurumda kalma arzusu, örgüt çıkarları doğrultusunda daha fazla çaba harcama isteği veya örgütün hedefleri ile özdeşleşmesi gibi tutumlar, örgütsel bağlılığı ifade etmektedir. Bu tarz tutumların oluşmasında en temel unsur, pozitif iş deneyimleri, bireysel özellikler ve yapılan işin nitelikleridir.

Bolat ve Bolat'a (2008: 77) göre, örgütsel davranış alanında çalışma yapan araştırmacıların düzenlediği tutumsal yaklaşım, çalışanların davranışları ilişkin düşünceleri üzerinde odaklanır. Bu yaklaşıma göre örgütte kalma isteği, örgütün faydası adına daha fazla çaba harcama arzusu veya örgütün hedefleri ile özdeşleşme gibi tutumlar, örgütsel bağlılık anlamına gelmektedir. Bu tür tutumların oluşmasında etkin rol alan unsurlar, olumlu iş tecrübeleri, bireysel nitelikler ve yapılan işin niteliğidir.

Mowday ve diğerlerine (1979: 225) göre, tutumsal bağlılık belirli bir örgüt ve örgütün değer, amaç ve hedefleri ile kendi değer ve amaçlarını bütünleştirerek, bunları gerçeğe dönüştürmek için örgüte olan bağlılığını sürdürme arzusu halinde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, bu şekilde bir sadakat bireylerin bazı manevi ödül ve çıkarları karşılığında kendilerini örgüte bağladıkları bir alışveriş ilişkisidir (Aktaran: Gül, 2002: 41).

2.4.1.1.Etzioni yaklaşımı

Etzioni'ye göre, uzaklaştırıcı bağlılık (alienativeinvolvement) kavramı, olumsuz bağlılık tutumunu ifade etmesinin yanı sıra çoğunlukla tarafsız bir bağlılık olarak nitelendirilebilecek hesapçı (calculativeinvolvement) ve bireyin kendini örgütüne adadığı pozitif-moral bağlılık unsurlarından oluşmaktadır (Yağcı, 2007: 118). Etzioni'ye göre söz konusu bağlılıklar aşağıdaki anlamları ifade etmektedir (Güney, 2011: 283);

Ahlaki bağlılık: Örgüte karşı, örgütün amaçlarının, değerlerinin ve kurallarının özümsemesine ve otorite ile özdeşleşmeye dayanan, olumlu bir eğilimi ifade

etmektedir. Söz gelimi, çalışan bir birey, Kızıl Haç gibi bir örgütün, yararlı bir takım sosyal amaçlar doğrultusunda ilerlediğini kavradığı an, o örgütün gerçekleştirdiği eylemlerde yer almak isteyebilir.

Yabancılaştırıcı bağlılık: Bu bağlılık tipi ise, bireysel davranışın katı bir şekilde yasaklandığı hallerde olduğu gibi, örgüte dair olumsuz bir eğilimi ifade etmektedir. Söz gelimi, bir cezaevinde mahkûm olan insanlar, tercihleri dolayısıyla değil, toplumsal düzen içerisindeki davranışlarının neticesinde örgütte kalmak durumundadırlar.

Hesapçı bağlılık: Örgüt ile çalışanlar arasında değiş-tokuş ilişkisine dayalı ve daha az yoğun olan bir ilişki anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle, çalışanların örgüte bağlanma sebebi, kendilerinin örgüte olan faydaları ile hizmetleri karşılığında aldıkları ödüller arasında faydalı bir değiş-tokuş ilişkisi olduğu düşüncesidir (Aktaran: Çoban, 2015: 24).

Hesapçı bağlılık kuramı ahlaki düzey açısından örgüt ile daha az yoğun ilişkiyi ifade etmektedir. Bu tür bağlılık tarzında bireyler bağlılık düzeylerini, motivasyonlarını karşılayacak şekilde planlamaktadırlar. Bir başka deyişle bu bağlılık çeşidinde temel unsur Kanter'in devamlılığa dönük bağlılık tarzında bahsettiği gibi örgüt ile çalışanlar arasında meydana gelen alışveriş ilişkisidir. Kişi kendisine sunulan aylık tutara karşı bir günde çıkarılması gereken iş formatına uygun seviyede bir sadakat duygusu hissetmektedir (Gül, 2002: 43).

2.4.1.2. O'Reilly ve Chatman yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman'a göre örgütsel bağlılık, bireyin içinde bulunduğu örgüt ile ilgili hissettiği psikolojik bağlıdır. O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme şeklinde üçe ayırmıştır. Örgütsel bağlılığa ilişkin bu unsurlar aşağıdaki biçimde sıralanmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492);

Uyum Bağlılığı: Paylaşılmış değerler olarak değil, belirlenmiş ödüllere ulaşmak adına oluşmaktadır. Bu bağlılık kapsamında ödülün cazibesi ve cezanın iticiliği önemlidir. Uyum etkeninde bağlılık kapsamında, çalışanlar belirli ödülleri alabilmek

için örgüt içerisinde kalarak işin gerektirdiğinden fazlasını yapmazlar. Çalışan bireylerin kurum çatısı altında kalma arzuları daha azdır.

Özdeşleşme Bağlılığı: Örgüt bünyesinde çalışanların mesai arkadaşları ile tatmin edici ilişkiler kurması ya da bu ilişkiyi devam ettirmek adına oluşan bağlılık şeklidir. Böylelikle çalışan, bir grubun içerisinde yer almaktan dolayı gurur duyar. Bu bağlılık kapsamında çalışanlar, kendilerine dolaysız olarak yararı olmayan, örgüt yararına fazladan zaman ve emek sarf eden tavırlar sergilerler. Bu nedenle, çalışanların örgüt içerisinde kalma arzuları fazladır.

İçselleştirme Bağlılığı: Bireysel ve örgütsel değerler arasındaki benzerlik neticesinde ortaya çıkan bir bağlılık şeklidir. Tutum ve davranışlar, çalışanların örgütün değer yargıları ile uyum sağlamaları halinde gerçekleşmektedir. Özetle içselleştirme bağlılığı, işgören ile örgüt değerlerinin uyum sağlaması anlamına gelmektedir. İçselleştirme kapsamındaki bağlılıkta çalışanlar, kendilerine kısa yoldan faydası olmayan ama örgüt adına fazladan zaman ve emek harcayan davranışlarda bulunurlar. Dolayısıyla çalışanların örgütte kalma arzuları yüksektir (Aktaran: Çoban, 2015: 25).

2.4.1.3. Kanter yaklaşımı

Kanter (1968: 499), bireylerin çeşitli davranışsal gereksinimlerden etkilenmesi sonrasında örgütsel bağlılık farklı türlere ayrılabilir. Kanter; devam bağlılığı, birleşme bağlılığı ve kontrol bağlılığı şeklinde üç farklı boyuttan bahsetmektedir (Aktaran: Çoban, 2015: 25). Söz konusu bu bağlılık türlerinin temel nitelikleri şöyledir;

Devam bağlılığı: Çalışan bireyin kendini örgütün devamlılığını sağlaması için feda etmesi demektir. Çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda maliyetin yüksek olması ve bazı güçlükleri de beraberinde getirecek olması çalışanların bireysel fedakârlıklarda bulunacağı ve bunun neticesinde örgütten vazgeçmeyerek örgütte çalışacağı kabul edilir (Çoban, 2015: 25). Devam bağlılığı üyenin örgütsel sadakatinin yanı sıra bilişsel eğilimleri de barındırmaktadır. Bilişsel eğilim, nesnelere değerlendirilerek herhangi bir normatif ve duygusal incelemeye gerek duyulmaksızın onlara olumlu veya olumsuz değerler sunmaktadır. Dolayısı ile bu noktada sistemin

ödüllendirici algılanması gerekmektedir. Bağlılığın gerçekleşebilmesi için üyeler bakımından maliyetin yüksek ya da örgütten ayrılmayı zorlaştıracak seviyede bireysel özveri ve yatırımların istenilmesi gerekmektedir (Gül, 2002: 42). Çalışanın personelin işine devam etmek için önemli fedakârlıklarda bulunması, çalışanın örgütsel düzenin faaliyetlerinin devamlılığı açısından güçlü bir gereksinim duyması olasılığını güçlendirecektir (Çoban, 2015: 25).

Birleşme bağlılığı: Örgüt kapsamında grup birlikteliğinin önemini arttıracak şekilde çalışanın geçmişteki sosyal bağlarını bırakarak, örgütte yeni sosyal ilişkiler yaratması neticesinde oluşur. Bu bağlılıkta, çalışanın örgütle sosyal ilişkiler kurması adına örgüt kültürünü meydana getiren törenler ve sembollerden faydalanılarak örgütte sosyal ilişkilerin ortaya çıkarılması sağlanır. Çoğunlukla örgütler, çalışan bireylerin örgüte psikolojik açıdan yakınlıklarını geliştirmek adına bir takım farklı etkinlikler ortaya koyarlar. Örgütler, bu şekilde gerçekleştirdikleri faaliyetleri ile örgütte çalışan bireyler arasında birlik gücünü geliştirmeyi hedeflerler (Çoban, 2015: 26). Birleşme bağlılığı bireyin geçmiş yaşantılarındaki sosyal iletişiminden vazgeçiş veya bağlanmasını kolaylaştıracak sembol, simge ve törenlere katılım gibi etkenler aracılığı ile örgüt kapsamındaki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlanmaktadır. Kenetlenme bağlılığı birleşme şeklinde de ifade edilmektedir. Bireyin bir grup ve ya grup bünyesindeki ilişkilere bağlılığı kenetlenme bağlılığının göstergesidir. Kenetlenme bağlılığı gruba dönük olumlu ve duygusal yaklaşımları içine almaktadır. Grup üyeleri ile ilgilenmek, iletişimde bulunmak ve bir gruba ait olduğunu bilmek bireye duygusal açıdan bir tatmin sağlayacaktır. Kazanılan bu doyum bireyin örgüte bağlanmasını sağlayacaktır (Gül, 2002: 42).

Kontrol bağlılığı: Çalışanların davranışlarını istedikleri gibi şekillendirerek örgüt değerlerine bağlanmasıdır. Çalışanların örgüt kapsamındaki etkinliklerinde örgüt değerlerine ve normlarına uygun tavır sergilemeleri ile bunu temsil ettiklerine olan inançları neticesinde kontrol bağlılığı ortaya çıkmaktadır (Çoban, 2015: 26)

Kanter'e (1968: 500) göre örgütsel bağlılık, bireylerin enerjilerini ve bağlılıklarını sosyal düzene vermeye istekli olmaları, istek ve gereksinimlerini karşılayacak sosyal etkileşimler ile kişiliklerini birleştirmeleridir. Sosyal bir düzen olarak örgütlerin belirli talep, gereksinim ve beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar örgütlerinin bu

taleplerini, örgüte karşı pozitif duygular besleyerek ve kendilerini örgütlerine adanarak mümkün kılabilirler. Kanter'e bağlılık sosyal düzen ve kişilik sistemi gibi iki farklı sistem üzerinde ortaya çıkar. Sosyal sistemlerde bireylerin bağlılıkları üç ana alandan meydana gelir. Bunlar; sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ile bilişsel, normatif ve duygusal eğilimlerden oluşmaktadır. Kanter, örgüt tarafından üyelere dayatılan davranışsal istekler çeşitli bağlılık tiplerinin ortaya çıkmasına neden olduğunu savunmaktadır (Aktaran: Gül, 2002: 42).

2.4.2. Davranışsal Yaklaşımlar

Davranışsal bağlılık ile kastedilen örgütten ayrılmama, örgütte kalmaya niyetli olma ve devamsızlık yapmama gibi davranışlardır (Gül, 2002: 47). Davranışsal bağlılık konusunda iki farklı yaklaşım yer almaktadır. Bunlar "Becker'in yaklaşımı" ve "Salancik'in yaklaşımı"dır (Çoban, 2015: 26).

2.4.2.1. Becker Yaklaşımı

Becker (1960: 33), bireyin tutarlı eylemlerde bulunmasının sebebi olarak bireyin davranışlarında sadık olması gösterilebilir. Tutarlı davranışlar, uzun zaman diliminde süregelen ve çeşitli etkinlikleri kapsasalar bile aslında aynı hedefi gerçekleştirmeye yönelik eylemlerdir. Birey bu eylemlerini amaca ulaştırma noktasında tekrarlama eğilimine başvurmaktadır (Aktaran: Gül, 2002: 48).

Becker'a göre, bireyin davranışları ile uyumlu olması konusunda kendisi için önem teşkil eden ve davranışları veya eylemleri ile doğrudan ilişkili olmayan noktalar üzerine bahse girerken zaman, emek, statü, ek gelirler gibi yatırımlar ortaya koymaktadır. Şayet bireyin sergilediği davranış geçmişte sergiledikleri ile uyum içinde değilse bahsi kaybedecektir. Bu durum da birey için ciddi yatırımların kaybedilmesi anlamına gelmektedir. Bu nedenle birey girdiği bahsi kaybetmemek için eylemleri arasındaki tutarlılığı sağlamak durumunda kalacaktır (Gül, 2002: 48).

Becker'e göre çalışan bireylerin sadakat göstermesine zemin hazırlayan yan bahis kaynakları dört tanedir (İlsev, 1997: 31-34). Bunlar;

Toplumsal beklentiler: Birey içinde yaşadığı toplumsal düzenin beklentilerinin sosyal ve manevi dayatmaları dolayısıyla davranışlarına sınır getiren bazı yan bahislere girebilir. Bu şekilde toplumsal baskılara, sık sık iş değişikliği yaşayan kimselere toplum içerisinde güvenilir gözle bakılmamasını örnek olarak göstermek mümkündür.

Bürokratik düzenlemeler: Yan bahislerin ikincil kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Söz gelimi, emekli maaşından her ay kesinti yapılan bir bireyi ele alalım. Bu birey işi bırakmak istediğinde, hizmet süresince aylığından kesilen tutarın büyük bir miktara ulaştığını görecektir. Emekli aylığıyla ilgili bu bürokratik düzenleme bireyi bir yan bahse sürüklemiştir. Zira örgütten ayrılırsa uzun yıllar boyunca aylığından kesilen ve hakkı olan bu tutarı kaybedecek ve emekli maaşı alamayacaktır.

Sosyal etkileşimler: Becker'in yan bahis kaynaklarından biri de sosyal etkileşimlerdir. Birey diğerleri ile iletişim içindeyken kendisi ile ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu düşünce yapısının bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır. Söz gelimi, birey kendisini sözüne güvenilir biri olarak tanıtmış ise, sözüne güvenilir algısının bozulmaması için yalan söylememelidir. Böylelikle, dürüst davranışlara etrafında bir bağlılık geliştirecektir.

Sosyal roller: Yan bahisler bireyin içinde yer aldığı sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Bu durumda birey, içinde yer aldığı sosyal rolün gerekliliklerini gerçekleştirmeye son derece alıştığı için, artık başka bir rolle bütünleşemeyecektir (Aktaran: Gül, 2002: 49).

Becker'e göre bahsedilen kaynaklar dolayısıyla girilen yan bahisler ve bunlara yönelik gerçekleşen yatırımlar zamanla artmaktadır. Bu yüzden bireyin yaşı ve statüsü, gerçekleştirdiği yatırımların temel göstergeleri niteliğindedir. Bu durumda, bireyin yaşı ilerledikçe ve statüsü yükseldikçe yatırımları da bu doğrultu da artış gösterecek ve bireyin örgütten ayrılması güçleşecektir (Gül, 2002: 49).

2.4.2.2. Salancik Yaklaşımı

Becker ve Salancik bağlılığı, davranışları devam ettirme eğilimi şeklinde ifade edilmektedir. Becker bu yaklaşımında bireyin eylemlerine karşı bağlılık

sergileyebilmesi adına o davranıştan vazgeçmesi halinde zaman kaybedeceği yatırımların farkında olması gerektiğini savunmaktadır. Oysa Salancik yaklaşımında davranışa yönelik bağlılığın gerçekleşebilmesi için birey ile örgüt arasındaki bağı yansıtan psikolojik durumun yani davranışı devam ettirme isteğinin olması gerektiği anlamına gelmektedir (Gül, 2002: 49).

2.5. Örgütsel Bağlılık Göstergeleri

Örgütsel bağlılığın temel göstergeleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Gündoğan, 2009: 6-7);

Örgütün amaç ve değerlerini kabul etme ve inanma: Çalışan bireyin bir yandan kendi amaçlarını gerçekleştirirken diğer yandan da örgüt lehine katkıda bulunması bireysel tatmin sağlarken bunun yanında örgütsel bağlılığa da pozitif yönlü katkıda bulunacaktır.

Örgüt için fedakârlıkta bulunabilme: Örgütsel bağlılığın bir başka göstergesi, çalışan bireylerin örgüt amaçları doğrultusunda olması gerekenin üzerinde çaba sarf etmesidir. Bu emek, beklentinin ya da belirlenmiş seviyenin üzerinde olmalıdır.

Örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma: Örgütsel bağlılığın üçüncü göstergesi olarak çalışanların örgüt üyeliğinin devamlılığını sağlama bakımından güçlü bir arzu duymasıdır. İlk iki gösterge türü gibi bu da, çalışanların örgütüne yönelik pozitif duygular geliştirmesinin bir getirisidir. Örgütsel bağlılık; kurumun, çalışan bireylerin sorunlarıyla ilgilenmesi ile doğrudan ilintilidir. Örgütsel sistem içerisinde doğru işleyen iletişim süreçleri, etkin insan kaynakları politikaları, sosyal etkinlikler, yeterli kariyer fırsatları, örgüt içi adalet unsurları, çalışan bireylerin örgüt üyeliğini devam ettirme arzusuna olumlu yönde katkı sağlaması beklenmektedir.

Örgüt kimliği ile özdeşleşme ve içselleştirme: Özdeşleşme, bireyin içinde yer aldığı toplumla veya bir başkası ile ortak yanlarını tespit ederek, ona benzemesi ya da benzeme çabalarıdır. Örgütsel bağlılık kavramının son göstergesi olarak değerlendirilen içselleştirme boyutu; bireyin kültürüne dair, değer ve normları kendi kişiliği bünyesinde değerlendirerek benimsemesidir. Böylelikle birey sosyalleşmeyle öğrenir ve öğrendiklerini benimser (Gündoğan, 2009: 6-7).

2.6.ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK KAVRAMI

Araştırmacıların büyük bir kısmı örgütsel vatandaşlığın hem örgütsel politikalar hem de bireyin iş tanımı kapsamında belirtilenler haricindeki iş ile ilgili davranışlarını kapsamı altına almaktadır. Bir arada çalışan bireylere ekstra yardım sağlamak, işe ilişkin özel etkinliklerde gönüllü olmak, mesai arkadaşlarının ve müşterilerin faydalarını düşünmek, dakik olmak ve problemlerin ortaya çıkması durumunda çözüm sunabilmek gibi tutum ve davranışlar vatandaşlık kavramı kapsamında yer almaktadır (Bakan, 2011: 249).

Örgütsel davranışa ilişkin yapılan çalışmalarda yer alan “örgütsel vatandaşlık davranışı”nın bir kavram olarak bilimsel alanda yapılan çalışmalarda yer almasını, 1930’lu yıllarda başlayarak bir süreç halinde süregelen çalışmalar ile ilişkilendirmek mümkündür. 1980’lerden itibaren bağımsız bir kavram niteliğinde ortaya atılan örgütsel vatandaşlık davranışı, günümüz dünyasında oldukça dikkat çekmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının kavramsallaşma süreci iki farklı zaman dilimi kapsamında ele almak doğru olacaktır. İlk olarak kavramsallaşmaya katkıda bulunacak nitelikteki temel çalışmaların yer aldığı 1930’lu yıllardan 1980’li yılların başlarına kadar, ikincisi ise 1980’li yıllarda örgütsel vatandaşlık davranışının bağımsız bir kavram şeklinde ortaya çıkması ile beraber başlayan ve konuya ilişkin kapsamlı araştırmaların sürdürülmeye devam ettiği günümüze kadar gelmektedir (Karaaslan ve diğerleri, 2009: 137).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD); çalışanların gerçekçiliğine bağlı olarak, örgütün çalışma düzenin oluşturan olumlu ve rol dışındaki eylemleri ile olumsuz kaçınma davranışlarını kapsayan davranışlardır (Kaplan, 2011: 10). Bir başka tanıma göre ÖVD, örgüt çalışanlarının biçimsel olarak belirlenmemiş, örgüt lehine sonuçlanacak ve gönüllük esasına dayalı sergiledikleri davranışlar olarak tanımlanmıştır (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 137). Basım ve Şeşen (2015: 83) ise örgütsel vatandaşlık davranışlarını “herhangi bir emre bağlı olmaksızın örgüt yararına sergilenen davranışlar” şeklinde tanımlamışlardır. Çetin’e (2011: 8) göre,örgütsel vatandaşlık davranışları ise çoğunlukla örgütün verimliliğini ve etkinliğini artırmak adına çalışanların isteğe bağlı sergiledikleri ve örgütün amaç ve

misyonunu desteklemek, örgüt çıkarlarını bireysel çıkarlarının üzerinde tutmak, örgüte yenilikler sunma gibi yapıcı davranışları kapsamaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının sadece gönüllü olarak sergilenen davranışlar olarak görülmesi, bu davranışları biçimsel iş gereklerinin birer parçası olmaktan çıkarmaktadır. Örgüt kapsamında sadece gönüllü olarak yapılan eylemler olarak görülmesi, bu davranışları formel iş gerekliliğinin bir parçası olmaktan çıkarmaktadır. Örgüt bünyesinde biçimsel olarak ödüllendirilen davranışlar, çalışanların iş sözleşmelerinde yer aldığından formel davranışlar görev gerekleri kapsamında bulunmaktadır. Buna göre, görev gereklerinden ayrı değerlendirilen ve sadece örgütün işleyişine dönük gerçekleştirilen örgütsel vatandaşlık davranışlarını, çalışanlar arasında gerçekleşen yardım eylemleri olarak görmektedir. Böylelikle örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanların formel rol davranışlarından farklı şekilde ekstra rol davranışları bünyesinde değerlendirilmektedir (Çetin, 2011: 7).

ÖVD, gerek çalışan bireyin üretken olması ve performansına pozitif yönde katkıları hem de örgütün çevresel faktörlere uyumunun sağlanması bakımından kilit noktada olması nedeniyle, örgütsel davranış kapsamındaki popülaritesini koruyarak araştırmacıların dikkatini çekmektedir (Bitmiş ve diğerleri, 2014: 3).

Yukarıda yapılan tanımlara göre örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin ortaya çıkan belirgin özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür;

Örgütsel vatandaşlık davranışı, formel ödül sistemine doğrudan bağlı olmadan sergilenen davranışlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün fonksiyonel düzeninin etkin bir biçimde yürütülmesini sağlayan örgütsel etkinlikler bünyesinde bulunan ve işleyişe yönelik davranışlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş ve görev tanımlarında yer almayan, formel rollerin dışında, belirgin bir çizgisi olmayan, yerine getirilmediği takdirde kaşılığında herhangi bir ceza gerektirmeyen, çalışanların kendilerinden beklenenin üzerinde sergiledikleri davranışlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, sonuçları açısından değerlendirildiğinde çalışana ve örgüte pozitif doğrultuda katkı sağlayan davranışlardır (Karaaslan ve diğerleri, 2009: 139).

ÖVD, çalışan bireylerin iş arkadaşları ile işbirliğiyle ve düzeni korumaya dönük davranışlarda bulunmaları, sistemin gelişmesi için özgün fikirler ortaya koymaları, kendi kendilerini eğitmeleri, kurumun kimliği açısından olumlu bir imaj yaratacak şekilde tanınması için çaba göstermeleridir. Örgütsel vatandaşlık davranışı fedakârlık, sahiplenme ve karşılık beklemeden bir şeyler gerçekleştirme temeline dayanmaktadır. Yalnız bünyesinde çalışan her bireyin kendi arzularıyla gerçekleştirdikleri her iş ve eylem örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmemektedir. Bir davranışın örgütsel vatandaşlık davranışı şeklinde kabul edilmesi için iş arkadaşları ve örgüt yönetimi açısından faydalı olması gerekmektedir. Çalışanların iş sözleşmeleri nedeniyle sergiledikleri tüm davranış ve tavırların faydalı olduğu düşünüldüğünde hangi davranışların ÖVD olarak kabul edileceği noktasında bir kritere ihtiyaç vardır (Kaplan, 2011: 9).

ÖVD'nin örgüte yönelik pozitif katkıları incelendiğinde, ilk olarak, ÖVD sayesinde örgüt içinde daha kaliteli bir çalışma ortamı oluşması dolayısıyla, çalışanların örgüte olan sadakatinin artması, kendini örgüte adanmış olan çalışanların daha uzun süre işletmede çalışması bunun sonucunda işletmenin işgücü devrinin düşük olması gelmektedir. Bunun yanı sıra örgüt, çalışanlar bakımından daha elverişli hale gelir ve alanında en iyi çalışanları kendine çekerek örgütsel başarı seviyesini artırır. ÖVD'nin örgüte olan negatif yansımalarında ilk göze çarpan durumun, çalışanların aşırı düzeyde ÖVD göstermesi ve bunun sonucunda çalışanın görevi gereği asıl yapması gereken formel rol davranışlarını gerçekleştirmemesidir. Bir başka deyişle çalışanda rol belirsizliğine sebep olması ve ÖVD'nin, formel rol etkinliğinin önüne geçerek örgütte aksaklıklara sebep olmasıdır. Bunun yanı sıra olumsuz bir diğer etken de sergilenen ÖVD neticesinde ödüllendirme sisteminin olması çalışan bireylerin daha fazla ÖVD'de bulunma konusunda baskı altında bırakmasıdır (Karaman ve Aylan, 2012: 46). Örgüt çalışanları, hem bağlı oldukları örgüte hem de çalışma arkadaşlarına yararlı olacak biçimde davranışlarda bulunuyorlarsa, iyi bir örgüt vatandaşı olarak nitelendirilebilmektedirler (Akdoğan ve Köksal, 2014: 26).

Basım ve Şeşen'e (2015: 85) göre, örgütsel vatandaşlık davranışı iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Birinci tür ÖVD, örgütsel yapı, hedefler ve uygulamalara etkin bir biçimde katılım ve katkı şeklinde ortaya çıkmaktadır. İkincil tür ise, uygulamalar ve hedeflere zarar verecek her türlü eylemden uzak durma biçiminde kendini

göstermektedir. Bu iki tür arasında çok açık bir farklılık vardır. Organizasyona katkı sağlayacak biçimde ortaya çıkan tarzda, bireylerin örgüt bünyesinde etkin olarak yer alması gerekmektedir. Bu şekilde davranış sergileyen çalışanlar dinamik, üretken ve çalışkandırlar. Buna karşılık, zararlı, kötü davranışlardan uzak durma biçiminde ortaya çıkan davranışlarda ise temel mantık örgüte destek sağlamak değil; örgüte zarar vermemektir.

Todd'a (2003: 19) göre, bir ülkenin vatandaşı olarak bireyler, resmi kurallar çerçevesinde düzenlenen konular haricinde kendilerinden kaynaklanan durumlarda olumlu davranışlar sergilerler. Bu davranışların birkaç kişi tarafından gerçekleştirilmesi belli bir anlam ifade etmeyecektir. Fakat bunun herkes tarafından bilinçli bir şekilde yapılması topluma olumlu şekilde yansıtacaktır. Bu düşünce, bireyleri pozitif eylemler sergilemeleri noktasında güdüler. Örgütlerde de, çalışanın bireysel olarak sergilediği olumlu davranışı çok mühim değilmiş gibi görünse de, tüm çalışanın aynı davranışta bulunmaları, örgüt çıkarına olan yararı arttırmaktadır (Aktaran: Şehitoğlu ve Zehir, 2010: 92).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireysel destek yapısı kapsamında çalışanın diğer bireylere karşı gösterdiği yardım etme davranışlarının olduğu görülmektedir. Söz gelimi, başka insanların kişisel sorunları için duygusal destek sağlama, ya da diğerleri ile iletişim sağlarken nezaketi incelik ve anlayış gösterme gibi davranışlar kişilere dönük yardım davranışlarını ifade etmektedir. Bir başka yapısal boyut olan örgütsel destek ise genel anlamda örgütü savunarak ve destekleyerek olumlu gösterme veya örgüte yenilikler önerme şeklinde davranışlarla örgüte pozitif yönlü katkıda bulunan davranışlardan meydana gelmektedir. Son olarak bireyin vicdani inisiyatif göstergesi ise bireysel çaba ve kaynakların kullanıldığı “zor durumlar karşısında ek çaba ile ısrarcı olma” ya da “gerekli durumlarda kişisel zaman ve kaynaklar kullanma” şeklinde davranışlardan meydana gelmektedir. Örgüt bünyesinde bu davranışların ortaya çıkmasında ise çeşitli süreçlerin rol aldığı görülmektedir. Bu süreçler sosyal değişim, özdeşleştirme, izlenim yönetimi ve pozitif ilişkiler olmak üzere dört farklı şekilde sıralanabilir. Sosyal değişim örgütsel açıdan yönetim ile çalışanlar arasındaki sosyal değişim ilişkisi ve beklentiler yönünde davranışlarını anlamaya çalışan bir bakış açısıdır (Çetin, 2011: 16-17).

2.7. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI İLE İLGİLİ KURAMLAR

1930'lu yıllarda başlayarak zaman içerisinde devam eden çalışmaları, örgütsel vatandaşlık davranışının literatürde yer alması ile bağdaştırmak mümkündür. 1980'lerden itibaren bağımsız bir kavram olarak karşımıza çıkan örgütsel vatandaşlık davranışı, günümüz dünyasının dikkatini çekmektedir (Kaplan, 2011: 11).

Örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik geliştirilen teoriler ve yapılan araştırma sonuçları değerlendirildiği zaman, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenme nedenleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

Çalışanlar, çalışma koşulları kapsamında uygulama ve süreçlerden doyum, üstlerinden adalet ve eşitlik gördüklerinde, kurum ve yöneticilerine karşı pozitif tutum geliştirecek ve bunun neticesinde ÖVD gösterebileceklerdir.

Psikolojik sözleşme gereği çalışanlar örgüt içerisinde olumlu ilişkiler kurar ve örgüt lehine davranışlar sergilerler. Bu davranışlar örgütsel bağlılık, amirlerine itaat ve işbirliğine dayalı davranışlardan olabilecektir. Bu nedenle, eğer çalışan yüksek düzeyde katılıma sahipse ve psikolojik sözleşmeyi pozitif yönde algılıyorsa yüksek düzeyde bir ÖVD sergilemesi beklenebilir.

Birey sergileyeceği davranış neticesinde sosyal onay alarak kendini kabullendireceğine inanırsa yine ÖVD sergileyebilecektir.

Çalışanların sergileyeceği olumlu ve gönüllü eylemlerin ileride karşılıksız kalmayacağı, kariyer aşamaları süresince bir şekilde sergilediği ÖVD'nin kendine çeşitli ödül ve terfi getireceğine inanırsa yine ÖVD sergileyebilecektir.

Birey işin kapsamını tam anlamı ile bilmiyorsa ya da ÖVD'nin iş tanımlarında gerçekleştirilmesi gereken görev ve sorumluluklardan biri olarak görüyorsa ÖVD'de bulunabilecektir.

Çalışanlar sahip olduğu kültür, değer yargıları ve inançlardan dolayı gönüllü ve karşılıksız olarak iyilik amacıyla ÖVD sergilemek isteyebilecektir (Gürbüz, 2006: 54).

2.8. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Günümüzde örgütlerin arzuladığı çalışan türü; nitelikli, gönüllü olarak çalışan, işini seven, iletişim gücü yüksek, sabırlı, dürüst, işletme amaçlarına uyum sergileyebilen çalışanlardır. Zira bu özelliklere sahip çalışanlar, örgütlerinin verimliliği, etkinliği ve geleceği açısından oldukça önemlidir. Bu anlamda, iş tanımları kapsamında bulunmayan fakat örgütün bir bütün olarak etkinliğini ve verimliliğini etkileyen “örgütsel vatandaşlık davranışları” gibi kendi isteği ile gerçekleştirdiği davranışlar önem kazanmaktadır (Yeşiltaş ve Keleş, 2009: 20). Örgütler için önemli bir yere sahip olan örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen temel faktörler aşağıda açıklanmıştır.

2.8.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen kişisel faktörler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

İş tatmin düzeyi: İş doyumunu, işyerinde ki çalışma şartları, diğer çalışanların birbirleri ile ve yönetimle olan iletişimleri, kazançları ve kendilerini iş yerinde maddi ve manevi olarak güvende hissedip hissetmemelerini kişisel anlamda tespit edebilmeleri sonrasında ortaya çıkan algıdır. Darvis örgüt bünyesindeki çalışma şartlarının olumsuz ilerlediğini gösteren en önemli kanıtın iş doyumundaki düşüş şeklinde nitelendirmektedir. İş konusunda doyuma ulaşılamaması sonucunda iş yavaşlatma, disiplin problemleri, grevler, performans düşürme, işten ayrılma gibi problemler yaşanmaktadır (Tabakoğlu, 2016: 26).

2.8.2. Örgütsel Faktörler

Liderlerin özellikleri: Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler arasında yöneticilerin sergiledikleri liderlik davranışları da yer almaktadır. Vizyon belirleme, uygun model ortaya çıkarma, grup hedeflerinin kabul edilmesini destekleme ve entelektüel simülasyon gibi temel dönüştürücü liderlik davranışları ve bağımlı ödül

ve ceza davranışı, bağımlı olmayan ödül ve ceza davranışı gibi etkileşimci liderlik davranışları, rol açıklama davranışları, izlenmesi gereken yöntemin belirlenmesi veya destekleyici liderlik davranışları gibi liderliğin yol açma kuramı ve lider-çalışan-değişim teorisinden doğan davranışlardır. Tüm bu destekleyici liderlik davranışları vatandaşlık eylemlerinin açıklanması konusunda önem arz etmektedir (Çetin, 2011: 37-387).

Örgütsel kararlara katılım: Örgüt kapsamında sadece üst düzey yöneticilerin değil bunun yanı sıra çalışanlarında örgüte ilişkin kararlarda düşüncelerini ifade edebilmesi, alınan kararlarda ve örgütün yönetiminde söz hakkına sahip olması örgüte bağlılığı ve gereğinde fazla çaba harcamayı güdülemektedir. Bu nedenle örgüt hedeflerine ulaşması noktasında, kritik kararlar alınmasında kendi payı da olduğuna inanan çalışanların ekstra davranış göstermesi beklenir (Tabakoğlu, 2016: 30).

2.8.3. Çevresel Faktörler

İşin özellikleri: Çalışanlara sunulan otonom çalışma koşulları çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri noktasında etkilidir. Resmi iş tanımları koşulları bunun desteklese de desteklemese de birey, önemli iş sonuçları konusunda bireysel gücünü hissetmelidir. Yaptığı işten keyif alan ve mutlu olan çalışanlar, özellikle diğergamlık ve nezaket davranışları gösterme konusunda gönüllüdürler (Tabakoğlu, 2016: 28).

2.9. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ BOYUTLARI

Örgütsel vatandaşlık davranışı birçok alt boyuttan meydana gelmekte olup, örgütsel vatandaşlık davranışını meydana getiren alt boyutlar aşağıda sunulmuştur.

2.9.1. Centilmenlik

Centilmenlik davranışlarının gösterilmesinde örgütsel bağlılık esas konulardan biridir. Bunun yanında bireyin pozitif yaklaşımları da temel alınır. Örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesinde örgütün özyapısal niteliklerinin yanı sıra

bireyin özyapısal nitelikleri de pozitif bir ilişkiye sahiptir. Özellikle centilmenlik açısından bu olumlu ilişki ön plana çıkmaktadır (Titrek ve diğerleri, 2009: 6). Çetin'e (2011: 32-33) göre, centilmenlik davranışları örgütteki negatif durumları bir yana bırakarak, olumlu çabalar üzerinde harcanan zamanı artırmaktadır. Çalışanların örgüt kapsamındaki problemleri devam ettirmemeleri, harcadıkları zamandan yakınmaktan ziyade çoğunlukla işle ilişkili etkinliklere harcayarak geçirmeleri, arkadaşlarına karşı kimi zaman küçük hatalar karşısında toleranslı davranmaları gibi davranış şekilleri centilmenlik davranışına örnek olarak gösterilebilir.

Örgütsel düzen bünyesinde centilmenlik davranışı, örgüt içindeki huzurun ve barış koşullarının sağlanmasında ve bununla birlikte çalışanların performanları üzerinde de pozitif yönde bir katkısı olan hoşgörü ve katlanma zeminine dayalı eylemlerdir. Huzurlu ve barış içinde bir ortam sağlamak yerine bu ortamı kendisi yaratmayı hedefleyen çalışanların centilmen olduğu söylenebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışının, centilmenlik boyutunun görüldüğü kurumlarda, diğer örgütlere kıyasla daha etkin ve nitelikli olduğu ve bunun da rekabet koşulları içerisinde avantaj sağladığı kabul görmektedir (Tabakoğlu, 2016: 21).

2.9.2. Yardımlaşma (Özgecilik)

Yardım etme davranışı, bu alanda hemen hemen herkesin üzerine yoğunlaştığı örgütsel vatandaşlık türüdür. Kavram olarak yardımlaşma davranışı, diğer bireylere işe ilişkin problemlerde gönüllü olarak yardımda bulunma ya da sorunların ortaya çıkmasını önleme uğraşları anlamına gelmektedir. İki bölümde değerlendirilebilecek bu tür davranışın ilk önemli kısmı özveri olma, bir kurumda çalışanların problemler karşısında doğrudan ya da bilerek ve isteyerek belirli bir kimseye yardım etmesini ifade etmektedir (İlisu, 2012: 38).

Örgüte ciddi fayda sağlayan özgecilik boyutu, okul içinde tecrübeli öğretmenlerin; göreve yeni başlamış meslektaşlarına yardımcı olmaları, okuldaki işleyiş ve uygulanacak yöntemlere ilişkin onları kısaca bilgilendirmeleri, işe, mesleğe ve iş kurumuna uyum sürecinde yardımcı olmaları, özetle onların örgütsel yönlendirmelerine katkı sağlama biçiminde somut uygulamalar şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bu bakımdan özellikle aynı zümre veya yakım zümre

öğretmenlerinden bir rehber öğretmenin mentörlük rolünü üzerine alarak göreve yeni başlayan stajyer öğretmene belirtilen konularda örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin yardımcı olması gibi (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 139). Podsakoff ve diğerlerine (2000: 516) göre, çalışanların işe yeni başlayan veya daha az yetenekli olan ya da iş yükü fazla olan çalışma arkadaşlarına birikmiş işlerini yetiştirmeleri noktasında gönüllü olarak yardımcı olmaları, çoğunlukla görülen yardımlaşma davranışlarıdır.

2.9.3. Vicdanlılık

Vicdani davranışlar çalışanların kendi arzuları ile kabul etmesi ve içselleştirmesi vicdanlılık davranışının temelini oluşturmaktadır. Söz gelimi, çalışanların tamamlaması gereken bir işi mesai süreci boyunca bitirememesi halinde herhangi bir zorlama olmaksızın mesaiye kalarak işi bitirme isteği ya da bir terslik olması halinde bile işine gelme noktasında zamana uyum göstermesi gibi davranış şekilleri vicdanlılık davranışları olarak değerlendirilebilir (Çetin, 2011: 28).

Okullarda örgütsel vatandaşlık davranışının boyutuna ilişkin olarak öğretmenlerin; devamsızlık yapmamaları, derslerine düzenli ve zamanında girmeleri, derslerinde verimli ve etkili olmaları, okul içindeki kurallara bağlı kalmaları bu kapsamda değerlendirilebilir (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 140).

2.9.4. Nezaket

Nezaket, bir bireyin davranışının iş arkadaşları için sorunlar yaratmaktan uzak durma ve yapılan eylemlerin iş arkadaşları üzerindeki etkilerini değerlendirme gibi çoğunlukla diğer bireylerin görevlerinin nasıl etkileyebileceği noktasında düşünceli olmaya dönük davranışları kapsamaktadır (Çetin, 2011: 31). Podsakoff ve diğerleri (2000: 516), “nezaket” kavramını çeşitli boyutlardan incelemişlerdir. Onlara göre nezaket kavramı, çalışanların örgüt bünyesinde gelecekte ortaya çıkacağını düşündükleri problemleri, iş arkadaşları ve yöneticilerine aktarmaları ve bu problemin çözümünde onlara yardım etme davranışlarıdır (Aktaran: Şehitoğlu ve Zehir, 2010: 94).

Örgüt kapsamında kararların alınmasında bu kararlardan etkilenme gücüne sahip tüm tarafları düşünerek bu gruplarında fikirlerini alma, çalışan bireylerin haklarını gözetme ve meydana gelebilecek sorunlara yapıcı yaklaşma gibi eylemler nezaket davranışları olarak nitelendirilmektedir. Söz gelimi, örgüt kapsamındaki birimlerin yapılacak bir iş için birbirlerinin düşüncelerini almaları ve meydana gelebilecek sorunlara ortak çözümler üretme çabaları nezaket davranışları arasında değerlendirilmektedir (Çetin, 2011: 31).

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutuyla ilgili sergileyebilecekleri davranışlar arasında; çalışma arkadaşlarını ilgilendiren konularda bilgilendirmede bulunmaları, karşılaşılabilecek problemlere dair onları bilgilendirmeleri, alınan kararlar ve yapılacak faaliyetlerle ilgili diğer öğretmenleri bilgilendirmeleri, gereken noktalarda okul yönetimini bilgilendirmeleri, öğrencileri ve velileri gerekli noktalarda haberdar etmeleri sayılabilir (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 140).

2.9.5. Sivil Erdem

Organ'a (1988) göre, iyi bir örgüt üyesi, sadece örgütün günlük rutin hayatına sorgusuz bir şekilde uyum sağlamaya çabalayan bir birey olmamalı, örgüte ilişkin tüm konularda fikir üretmeye odaklanmalı ve geliştirdiği fikirleri dile getirmekten kaçınmamalıdır. Kurum içi toplantılara düzenli katılım ve tartışmalarda aktif olarak yer almak, kurumdaki gelişmelere uyum sağlamaya çalışarak değişim ve gelişmeleri yakından izlemek ve diğerleri tarafından kabul edilmesinde aktif rol oynamak, bina içindeki duyuru kaynaklarından yararlanmak, örgüte ilişkin konular üzerinde düşünmek, bilgi sahibi olmak ve bunu çalışma arkadaşları ile paylaşmak gibi davranışlar sivil erdem boyutunda yer alabilecek şekilde davranışlardır (Aktaran: Titrek ve diğerleri, 2009: 6).

Çetin'e (2011: 33) göre, sivil erdem örgütün daha genel çevresine dönük, çalışanların ilgi ve lehlerinin düzeyine işaret etmekte ve bu yöndeki hareketlerle karakterize edilmektedir. Söz gelimi, kurum imajının desteklenmesi, örgütün tanınmasının sağlanması ve örgüt topluluğunun profili yönünde davranma gibi davranışları kapsamaktadır. Podsakoff ve diğerlerine (2000: 525) göre sivil erdem, tüm açılardan

örgüte duyulan sadakat ve üst düzeyde ilgiyi barındırmaktadır. Bu davranış, çalışan bireylerin yönetime gönüllü olarak katılmaları, çevreyi doğabilecek tehditler ve fırsatlar bakımından sürekli olarak gözlemlenmeleri, ilgi ile etrafa bakmaları, biçiminde kendini göstermektedir. Bu davranışlar, bireylerin kendilerinin bir gruba ait hissetme ve kendilerine atfedilen sorumlulukları kabullenme şeklinde yansımaktadır (Aktaran: Şehitoğlu ve Zehir, 2010: 94).

Sivil erdem davranışının verimliliğe olan katkısı ihtimal dahilinde de olsa otoriter yönetim algısının altında yöneticiler, kendi işlerine müdahale edildiğinin anlayışına kapılarak bundan dolayı rahatsızlık duyabilirler. Bu durumda sivil erdem davranışının örgütlerde ortaya çıkmasına engel olabilecek ortamı sunarlar. Böylelikle örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu kapsamında yer alan davranışların daha çok çalışanlara kendi başına karar verebilme yetki ve sorumluluğu devreden kurumlarda rastlandığını söylemek mümkündür (Tabakoğlu, 2016: 23).

2.10. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ EĞİTİM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Yaşadığımız dönemde, örgütlerin etkin ve verimli faaliyet gösterebilmelerini sağlamak adına örgütsel veya yönetsel alanın çeşitli açlarına yoğunlaşan birçok çalışma vardır. Bu çalışmaların büyük bir bölümü örgütsel yapı ve örgütsel davranışlarla ilgilidir. Bu bakımdan son dönemlerde örgütsel davranışlara dair yapılan çalışmaların dikkat çekici konularından biri de çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları olmuştur. Çünkü ÖVD; örgütün düzenli bir şekilde işleyişini engelleyen yıkıcı ve istenilmeyen eylemlerden koruma, çalışan bireylerin kabiliyet ve yeteneklerini geliştirme, etkin bir koordinasyon kurarak örgüt verimliliği ile performansını arttırmayı hedeflemektedir. Bu bakımdan ÖVD örgütün rekabet avantajı sağlaması, öğrenen bir kimliğe bürünmesi, çevresine uyum sağlayabilmesi, bireylerin bağlılığı, çalışması ve özverisi ve sadakatleri ile doğrudan ilgilidir (Basım ve Çetin, 2015: 84).

Örgütsel vatandaşlık davranışları eğitim kurumlarında da sıklıkla görülmektedir. Öğretmenlerin sorumlulukları olmamasına karşın, göreve yeni başlamış olan meslektaşlarına yardımcı olması, kendi arzuları ile karşılık beklemeksizin öğrencilere

ekstra mesai harcaması ve hafta sonları dahi akademik anlamda destek sağlaması, özellikle devlet okullarındaki ekonomik yetersizliklere rağmen öğrencilerini geliştirme için emek harcamaları sürekli gözlenen davranışlardır. Okul idaresine bakıldığında, görevleri olmamasına karşın öğretmenleri özlük hakları noktasında bilgilendirmeleri, örgütsel davranış kapsamına giren davranışlar arasında değerlendirilebilir (Balcı ve diğerleri, 2012: 54).



BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1 ARAŞTIRMA MODELİ

Yapılan bu araştırmada eğitimbilimleri alanında sıklıkla kullanılan gözleme dayalı (görgöl) araştırma modellerinden tarama tipi araştırma yöntemi kullanılmıştır. Gözleme dayalı araştırmalar araştırmacıların yanıt bulmak istedikleri soruları yanıtlamak, yanıt bulmak istenen soruların doğru olup olmadığını sınamak istedikleri durumlarda hipotezler geliştirilerek, anket ve ölçekler kullanarak gerçekleştirdikleri araştırmalardan meydana gelmektedir. Gözleme dayalı gerçekleştirilen çalışmalarda araştırmacılar denencelerini (hipotezler) test etmek amacıyla elde edilen verileri istatistiksel analize dâhil etmektedir. Gözleme dayalı araştırmalar içerisinde yer alan tarama tipi araştırmalar büyük örneklem gruplarının araştırmaya konu olan özelliklerinin (yaş, medeni durum, cinsiyet vb.) belirlenmesinde kullanılan betimsel araştırma yöntemi olarak bilinmektedir (Can, 2014: 8).

3.2 EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini okul öncesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2016-2017 eğitim ve öğretim yılı içerisinde Sakarya ilinde bulunan okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan 7 erkek ve 247 kadın olmak üzere toplam 254 okul öncesi öğretmeninden meydana gelmiştir. Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdeler
Dağılımlar

Değişkenler	Alt değişkenler	f	%
Cinsiyet	Erkek	7	2,8
	Kadın	247	97,2
Yaş grupları	22-31 yaş	112	44,1
	32-41 yaş	120	47,2
	41+ yaş	22	8,7
Eğitim durumu	Ön lisans	19	7,5
	Lisans	217	85,4
	Yüksek lisans	18	7,1
Mesleki kıdem	1-5 yıl	83	32,7
	6-10 yıl	92	36,2
	11-15 yıl	51	20,1
	15+ yıl	28	11,0
İstihdam biçimi	657'ye tabi	180	70,9
	657'ye tabi değil	74	29,1

Katılımcıların %2,8'i erkek, %97,2'si ise kadınlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %44,1'i 22-31 yaş grubunda, %47,2'si, 32-41 yaş grubunda, %8,7'si ise 41"+ yaş grubunda yer almaktadır. Araştırmaya katılanların %7,5'i ön lisans mezunu, %85,4'ü lisans mezunu, %7,1'i ise yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların %32,7'sinin mesleki kıdemi 1-5 yıl, %36,2'sinin 6-10 yıl, %20,1'inin 11-15 yıl ve %11'inin 15+ yıldır. Katılımcıların %70,9'u 657'ye tabi %29,1'i ise 657'ye tabi değildir.

3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmanın veri toplama sürecinde 3 bölümden meydana gelen anket kullanılmıştır. Kullanılan anketin birinci bölümünde katılımcıların sahip oldukları demografik özellikleri belirlemeyi amaçlayan kişisel bilgi formu yer almaktadır. Kişisel bilgi formu ile katılımcıların cinsiyet, yaş grupları, eğitim durumu, mesleki kıdem ve istihdam biçimlerine ilişkin bilgilere ulaşılmıştır.

Veri toplama anketinin ikinci bölümünde katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi amaçlayan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" yer almaktadır. Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Al (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan

ölçekte 18 madde ve 3 alt boyut yer almaktadır. Ölçekte yer alan alt boyutlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olup, ölçeğin Türkçe geçerlik çalışmasında alt boyutlar için güvenilirlik kat sayıları sırasıyla 0.82, 0.74 ve 0.83 bulunmuştur. Ölçekte yer alan ilk altı soru duygusal bağlılığı, ikinci altı soru devam bağlılığını, son altı soru ise normatif bağlılığı ölçmektedir. Ölçek 5’li likert türünde olup, ölçek maddelerine verilen yanıtlar “Kesinlikle katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Orta derecede katılıyorum” (3), “Çoğunlukla katılıyorum” (4), “Tamamen katılıyorum” (5) şeklinde derecelendirilmektedir (Seyhan, 2014: 75).

Veri toplama anketinin üçüncü bölümünde katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin belirlenmesinde kullanılan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” yer almaktadır. Demir (2007: 58) tarafından geliştirilen ölçek 32 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek alt boyutları ve madde numaraları aşağıdaki gibidir;

Yardımseverlik: 8, 12, 13, 17 ve 24. maddeler,

Gönüllülük: 18, 28, 29 ve 31. maddeler,

Sivil erdem: 7, 9, 11 ve 27. maddeler,

İleri görev bilinci: 2, 3 ve 5. maddeler (Demir, 2007: 62).

3.4 VERİLERİN ANALİZİ

Elde edilen verilerin analizi için SPSS 22 programı kullanılmıştır. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinden elde ettikleri puanlar normal dağılım göstermediği için ölçek puanlarının demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında ve ölçekler arası ilişkinin incelenmesinde non-parametrik analizler kullanılmıştır. Katılımcıların yaş gruplarına, eğitim durumlarına ve mesleki kıdemlerine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Kruskal Wallis H analizi kullanılırken, istiham biçimlerine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Mann Whitney U analizi kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde Sakarya ilinde bulunan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları belirleme ölçeğine verdikleri yanıtlar doğrultusunda istatistiksel analizler uygulanmıştır. Bulguların sonuçlarına göre yorum ve değerlendirmelerde bulunulmuştur.

4.1 BULGULAR

Tablo 2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt boyutlar	N	X	Ss
Duygusal bağlılık	254	3,76	,781
Devam bağlılığı	254	3,24	,761
Normatif bağlılık	254	3,15	,741
Örgütsel bağlılık	254	3,38	,569

Katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinin orta seviyenin üzerinde olduğu, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ise orta seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo 3.Yaşın Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Alt boyutlar	Yaş grupları	N	X	Ss	Sıra ort.	x ²	p
Duygusal bağlılık	22-31 yaş	112	3,76	,736	127,14	,280	,870
	32-41 yaş	120	3,77	,817	129,16		
	41+ yaş	22	3,70	,837	120,25		
Devam bağlılığı	22-31 yaş	112	3,26	,757	130,21	,286	,867
	32-41 yaş	120	3,23	,739	125,63		
	41+ yaş	22	3,15	,920	123,86		
Normatif bağlılık	22-31 yaş	112	3,15	,756	127,60	,938	,626
	32-41 yaş	120	3,16	,699	129,97		
	41+ yaş	22	3,02	,902	113,52		
Örgütsel bağlılık	22-31 yaş	112	3,39	,573	127,29	,332	,847
	32-41 yaş	120	3,39	,533	129,18		
	41+ yaş	22	3,29	,740	119,39		

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların yaş gruplarına göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 4. Eğitim Durumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Alt boyutlar	Eğitim durumu	N	X	Ss	Sıra ort.	x ²	p
Duygusal bağlılık	Ön lisans	19	4,36	,681	182,29	20,883	,000
	Lisans	217	3,67	,762	118,85		
	Yüksek lisans	18	4,26	,667	174,00		
Devam bağlılığı	Ön lisans	19	3,57	,688	160,13	6,581	,037
	Lisans	217	3,18	,752	122,68		
	Yüksek lisans	18	3,50	,840	151,17		
Normatif bağlılık	Ön lisans	19	3,51	,600	168,08	7,258	,027
	Lisans	217	3,11	,747	122,88		
	Yüksek lisans	18	3,17	,743	140,42		
Örgütsel bağlılık	Ön lisans	19	3,81	,462	183,24	17,830	,000
	Lisans	217	3,32	,556	119,62		
	Yüksek lisans	18	3,64	,580	163,72		

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların eğitim durumlarına göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir ($p>0,05$). Duygusal bağlılık alt boyutu ve örgütsel bağlılıktaki farklılık, ön lisans ve yüksek lisans mezunu olan katılımcıların bağlılık düzeyinin lisans mezunu olan katılımcıların bağlılık düzeyinden yüksek

olmasından kaynaklanmaktadır. Devam bağıllığı ve normatif bağıllık alt boyutlarındaki farklılık ise ön lisans mezunu olan katılımcıların bağıllık düzeyinin lisans mezunu olan katılımcılardan yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 5. Mesleki Kıdemin Örgütsel Bağıllığa Etkisi

Alt boyutlar	Mesleki kıdem	N	X	Ss	Sıra ort.	x ²	p
Duygusal bağıllık	1-5 yıl	83	3,79	,700	129,69	3,470	,325
	6-10 yıl	92	3,70	,869	122,49		
	11-15 yıl	51	3,91	,720	141,23		
	15+ yıl	28	3,63	,808	112,46		
Devam bağıllığı	1-5 yıl	83	3,25	,738	127,96	3,537	,316
	6-10 yıl	92	3,33	,778	136,36		
	11-15 yıl	51	3,17	,723	120,90		
	15+ yıl	28	3,01	,823	109,04		
Normatif bağıllık	1-5 yıl	83	3,26	,712	137,93	7,337	,062
	6-10 yıl	92	3,09	,775	120,90		
	11-15 yıl	51	3,22	,704	137,53		
	15+ yıl	28	2,86	,726	100,00		
Örgütsel bağıllık	1-5 yıl	83	3,43	,538	133,72	4,533	,209
	6-10 yıl	92	3,37	,597	124,93		
	11-15 yıl	51	3,43	,508	135,64		
	15+ yıl	28	3,17	,645	102,68		

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların mesleki kıdemlerine göre duygusal bağıllık, devam bağıllığı, normatif bağıllık ve örgütsel bağıllık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 6. İstihdam Biçiminin Örgütsel Bağıllığa Etkisi

Alt boyutlar	İstihdam biçimi	N	X	Ss	Sıra ort.	Sıra top.	x ²	p
Duygusal bağıllık	657'ye tabi	180	3,74	,779	125,43	22576,5	6286,5	,482
	657'ye tabi değil	74	3,81	,789	132,55	9808,5		
Devam bağıllığı	657'ye tabi	180	3,16	,765	120,35	21662,5	5372,5	,015
	657'ye tabi değil	74	3,42	,726	144,90	10722,5		
Normatif bağıllık	657'ye tabi	180	3,06	,739	118,39	21311,0	5021,0	,002
	657'ye tabi değil	74	3,37	,705	149,65	11074,0		
Örgütsel bağıllık	657'ye tabi	180	3,32	,571	118,98	21416,5	5126,5	,004
	657'ye tabi değil	74	3,53	,539	148,22	10968,5		

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların istihdam biçimlerine göre duygusal bağıllık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), devam bağıllığı, normatif bağıllık ve örgütsel bağıllık düzeylerinin ise istihdam biçimlerine

göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ($p < 0,05$) görülmektedir. 657'ye tabi olmayan katılımcıların devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri 657'ye tabi olan katılımcılardan daha yüksektir.

Tablo 7. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt boyutlar	N	X	Ss
Yardımsverlik	254	4,37	,512
Gönüllülük	254	4,37	,471
Sivil erdem	254	4,04	,608
İleri görev bilinci	254	4,08	,595

Katılımcıların yardımsverlik ve gönüllülük düzeylerinin yüksek seviyede olduğu, sivil erdem ve ileri görev bilinci düzeylerinin ise orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Yaşın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Alt boyutlar	Yaş grupları	N	X	Ss	Sıra ort.	x^2	p
Yardımsverlik	22-31 yaş	112	4,36	,544	127,06	,305	,859
	32-41 yaş	120	4,37	,492	126,43		
	41+ yaş	22	4,45	,458	135,59		
Gönüllülük	22-31 yaş	112	4,35	,487	125,23	1,403	,496
	32-41 yaş	120	4,36	,468	126,47		
	41+ yaş	22	4,49	,404	144,68		
Sivil erdem	22-31 yaş	112	4,05	,611	129,36	1,630	,443
	32-41 yaş	120	4,05	,609	129,23		
	41+ yaş	22	3,89	,591	108,57		
İleri görev bilinci	22-31 yaş	112	4,11	,575	130,87	,666	,717
	32-41 yaş	120	4,05	,624	123,60		
	41+ yaş	22	4,14	,551	131,66		

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların yaş gruplarına göre yardımsverlik, gönüllülük, sivil erdem ve ileri görev bilinci düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Tablo 9. Eğitim Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Alt boyutlar	Eğitim durumu	N	X	Ss	Sıra ort.	x ²	p
Yardımseverlik	Ön lisans	19	4,39	,514	129,11	,010	,995
	Lisans	217	4,37	,513	127,37		
	Yüksek lisans	18	4,37	,524	127,33		
Gönüllülük	Ön lisans	19	4,32	,545	122,47	,373	,830
	Lisans	217	4,37	,466	127,21		
	Yüksek lisans	18	4,43	,476	136,36		
Sivil erdem	Ön lisans	19	4,18	,588	141,66	3,916	,141
	Lisans	217	4,00	,605	123,93		
	Yüksek lisans	18	4,28	,618	155,56		
İleri görev bilinci	Ön lisans	19	4,16	,514	132,24	3,855	,145
	Lisans	217	4,06	,598	124,48		
	Yüksek lisans	18	4,33	,605	158,89		

Tablo 9 incelendiğinde, katılımcıların eğitim durumlarına göre yardımseverlik, gönüllülük, sivil erdem ve ileri görev bilinci düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 10. Mesleki Kıdemin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Alt boyutlar	Mesleki kıdem	N	X	Ss	Sıra ort.	x ²	p
Yardımseverlik	1-5 yıl	83	4,31	,518	117,78	4,315	,229
	6-10 yıl	92	4,39	,555	132,08		
	11-15 yıl	51	4,47	,449	141,13		
	15+ yıl	28	4,34	,442	116,45		
Gönüllülük	1-5 yıl	83	4,30	,483	115,63	3,741	,291
	6-10 yıl	92	4,39	,494	130,88		
	11-15 yıl	51	4,43	,439	138,25		
	15+ yıl	28	4,41	,409	132,00		
Sivil erdem	1-5 yıl	83	3,98	,570	119,37	11,902	,008
	6-10 yıl	92	4,09	,603	133,57		
	11-15 yıl	51	4,19	,641	148,34		
	15+ yıl	28	3,76	,583	93,70		
İleri görev bilinci	1-5 yıl	83	4,13	,515	129,80	,458	,928
	6-10 yıl	92	4,07	,649	127,35		
	11-15 yıl	51	4,06	,659	128,54		
	15+ yıl	28	4,04	,532	119,27		

Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların mesleki kıdemlerine göre yardımseverlik, gönüllülük ve ileri görev bilinci düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$) görülmektedir, sivil erdem düzeylerinin ise mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ($p<0,05$) görülmektedir. Sivil erdem düzeylerindeki farklılık, mesleki kıdemi 11-15 yıl olan katılımcıların sivil erdem düzeyinin mesleki kıdemi 1-5 yıl olanlardan ve mesleki kıdemi 15+ yıl olanlardan yüksek olmasından ve mesleki kıdemi 6-10 yıl olan katılımcıların sivil erdem düzeyinin mesleki kıdemi 15+ yıl olan katılımcılardan yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 11. İstihdam Biçiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Alt boyutlar	İstihdam biçimi	N	X	Ss	Sıra ort.	Sıra top.	χ^2	p
Yardımseverlik	657'ye tabi	180	4,38	,519	127,76	22997,5	6612,5	,928
	657'ye tabi değil	74	4,37	,499	126,86	9387,5		
Gönüllülük	657'ye tabi	180	4,39	,475	131,67	23701,0	5909,0	,148
	657'ye tabi değil	74	4,31	,460	117,35	8684,0		
Sivil erdem	657'ye tabi	180	4,05	,608	128,98	23216,5	6393,5	,613
	657'ye tabi değil	74	4,01	,610	123,90	9168,5		
İleri görev bilinci	657'ye tabi	180	4,06	,625	125,50	22590,0	6300,0	,492
	657'ye tabi değil	74	4,14	,515	132,36	9795,0		

Tablo 11 incelendiğinde, katılımcıların istihdam biçimlerine göre yardımseverlik, gönüllülük, sivil erdem ve ileri görev bilinci düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 12. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanları İle Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	Yardımseverlik	Gönüllülük	Sivil erdem	İleri görev bilinci
Duygusal bağlılık r	,267**	,334**	,359**	,184**
Devam bağlılığı p	,000	,000	,000	,003
Normatif bağlılık r	,185**	,112	,160*	,175**
Örgütsel bağlılık p	,003	,076	,010	,005
Örgütsel bağlılık r	,144*	,125*	,251**	,202**
Örgütsel bağlılık p	,022	,046	,000	,001
Örgütsel bağlılık r	,267**	,257**	,345**	,250**
Örgütsel bağlılık p	,000	,000	,000	,000

Duygusal bağıllık düzeyi ile yardımseverlik, gönüllülük ve sivil erdem düzeyi arasında orta düzeyin altında doğrusal anlamlı bir ilişki ($p<0,05$), duygusal bağıllık ile ileri görev bilinci arasında doğrusal ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki ($p<0,05$) bulunmaktadır. Devam bağıllığı ile yardımseverlik, sivil erdem ve ileri görev bilinci arasında doğrusal ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken ($p<0,05$), devam bağıllığı ile gönüllülük arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Normatif bağıllık ile yardımseverlik ve gönüllülük arasında doğrusal ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken ($p<0,05$), normatif bağıllık ile sivil erdem ve ileri görev bilinci düzeyi arasında orta düzeyin altında doğrusal ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Örgütsel bağıllık ile yardımseverlik, gönüllülük, sivil erdem ve ileri görev bilinci arasında doğrusal ve orta düzeyin altında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p>0,05$).

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 TARTIŞMA VE SONUÇ

Yapılan bu araştırmaya katılan öğretmenlerin orta düzeyin üzerinde duygusal bağlılığa sahip olduğu tespit edilmiştir. Devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, katılımcıların buldukları örgüt içerisinde duygusal anlamdaki tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak katılımcıların örgüt içerisinde çalışmaya devam etme konusundaki bağlılıklarının orta düzeyde olması katılımcıların buldukları örgütten yeterince memnun olmadıklarını göstermektedir. Normatif bağlılığın orta düzeyde olmasının temel nedeninin katılımcıların devam bağlılığının orta düzeyde olması ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Sakarya ilinde görev yapan okulöncesi öğretmenleri çalıştıkları kuruma duygusal anlamda bağlıdırlar. Devam ve normatif bağlılıkları orta düzeydedir.

Çoban (2015:84) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada öğretmenlerin duygusal bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerinin orta düzeyin üzerinde, normatif bağlılıklarının orta düzeyde, örgütsel bağlılık düzeylerinin ise orta düzeyin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Demirkol (2014:6) ise meslek yüksekokulu öğretim elemanları üzerinde yaptığı araştırmada duygusal bağlılığı yüksek, devam bağlılığını orta düzeyin altında ve normatif bağlılığı orta düzeyin üzerinde bulunmuştur.

Boylu ve diğerleri (2007:64) ise yaptığı araştırmada akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin orta düzeyin üzerinde, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin ise orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Alper-Ay ve diğerleri

(2015:754) akademisyenler üzerinde yaptığı araştırmada duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Kurşunoğlu ve diğerleri (2010:105) öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmada duygusal bağlılığın orta düzeyin üzerinde, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın ise orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Çavuş ve Gürdoğan (2008:25) yaptığı araştırmada duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın orta düzeyin üzerinde olduğunu tespit etmiştir.

Yapılan bu araştırmanın bulgularında olduğu gibi literatürde yer alan çoğu araştırmalarda da duygusal bağlılığın orta düzeyin üzerinde, devam bağlılığının ve normatif bağlılığın orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalarda genellikle normatif bağlılığın devam bağlılığından daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bu araştırmada ise devam bağlılığının normatif bağlılıktan daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Duygusal bağlılığın kişilerin çalışma ortamından ne kadar memnun olduklarıyla doğrudan ilişkisi vardır, bu nedenle en yüksek bağlılık düzeyi olması beklenen bir sonuçtur. Meyer ve Allen (1991:77-78) bireyin sahip olduğu yeteneklerin değerinin örgüt tarafından bilinmesi ve bunların kullanılmasına imkan verilmesinin, buna ek olarak bireyin beklentilerinin karşılanıyor olmasının örgütsel bağlılığı artıracadıını ve bireyin örgütün ortak faydaları için çalışma niyetinin artacadıını, bu durumun örgütün devamlılığını sağlayacadıını ifade etmektedir. Örgüt içerisinde ödüllendirme ve cezalandırmanın olması, bireyin ikramiye alması, örgüt içerisinde adaletli bir ortamın olmasının örgütsel bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğu (Meyer ve Allen, 1991:77-81; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2014:12; Demirel, 2009:128) vurgulanmaktadır.

Bireyin örgütsel bağlılığının artırılması için personel güçlendirme çalışmaları yapılabilir, ancak bireylerin personel güçlendirme çalışmalarına karşı olumsuz bir tutumları olması çalışmasının örgütsel bağlılığa olumsuz etki etmesiyle sonuçlanabilir (Doğan ve Kılıç, 2007:59). Bireyin örgüte güveni (Taşkın ve Dilek, 2010:44) ve yöneticiye güveni (Demirel, 2008:192) örgütsel bağlılığa etki eden diğer önemli unsurlardır ve bireylerinin kişilik özelliklerinin de örgütsel bağlılığa etki ettiğinin (Kılıç ve Bozkaya, 2014:172-173) bilinmesi gerekir. Bir örgütün başarılı olmasında örgütsel bağlılığın rolü büyüktür (Eren ve Demirgöz-Bal, 2015:47). Literatürde çalışmamıza benzer araştırma gruplarında ya da farklı araştırma

gruplarında örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalarda duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri farklı bulunmuştur. Ancak genel bulgu, duygusal bağlılığın orta düzeyin üzerinde olduğu, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın orta düzeyde, normatif bağlılığın devam bağlılığından daha yüksek düzeyde olduğu yönündedir. Bu genel bulgu, bireylerin tam olarak örgütlerine bağlı olmadığını, bunun nedenlerinin araştırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Yapılan bu araştırmada öğretmenlerin yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Katılımcıların yaş grupları 22-31 yaş, 32-41 yaş ve 41+ yaş olarak belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda 22-31 yaş grubu ve 32-41 yaş grubundaki öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Literatürde yer alan araştırma sonuçları incelendiğinde yaş gruplarına göre örgütsel bağlılığın farklılaşmadığını tespit eden çalışmalar olmakla birlikte, yaş gruplarına göre örgütsel bağlılığın farklılaştığını tespit eden çalışmalar da bulunmaktadır. Demirkol (2014:8-9) öğretim elemanları üzerinde yaptığı araştırmada yaş ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Taşkın ve Dilek (2010:44) yaş gruplarına göre duygusal duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmiştir.

Boylu ve diğerleri (2007:66) de akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada yaşa göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bu bulgular ile yaptığımız araştırmanın bulguları benzerlik göstermektedir. Doğan (2009:114) sınıf öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmada öğretmenlerin yaş gruplarına göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığını, bu farklılığın 41 yaş ve üzerindeki sınıf öğretmenlerinin tüm alt boyutlardaki bağlılık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin 21-30 yaş ve 31-40 yaş grubundaki sınıf öğretmenlerinden yüksek olmasından kaynaklandığını tespit etmiştir.

Çoban (2015: 58) devam bağlılığının yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını ancak öğretmenlerin yaş gruplarına göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve genel

örgütsel bağlılıklarının anlamlı düzeyde farklılaştığını, bir önceki çalışmaya benzer şekilde farklılığın 36-50 yaş grubundaki öğretmenlerin bağlılık düzeyinin 20-35 yaş grubundakilerden yüksek olmasından kaynaklandığını tespit etmiştir.

Alper-Ay ve diğerleri (2015:754) akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırmada, literatürde birçok çalışmaya benzer olarak akademisyenlerin yaş gruplarına göre duygusal bağlılık düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığını, 40 yaş ve üstündeki akademisyenlerin 40 yaşın altındaki akademisyenlere göre daha yüksek duygusal bağlılığa sahip olduğunu, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın ise yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmiştir.

Yapılan bu araştırmanın sonuçları, literatürde öğretmenler, akademisyenler, eğitimciler ve sağlık çalışanları ve sadece sağlık çalışanlarına yapılan araştırma sonuçları karşılaştırıldığında çalışmamızın bulgularına benzer ya da farklı yönde bulgular olduğu görülmektedir. Durma ve Eren (2005:218) çalışanlarının yaşlarının artmasıyla bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyum ve çalışanların memnuniyetinden dolayı duygusal bağlılıkları, kuruma sadakati artıran uygulamaların olması nedeniyle normatif bağlılıklarının arttığını ifade etmektedir. Normatif bağlılığın artmasıyla da devam bağlılığının azalması beklenen bir sonuçtur. Ancak literatürde yer alan tüm çalışmalarda yaş arttıkça bağlılık düzeylerinin olumlu yönde arttığı ya da azaldığı (devam bağlılığının azalması beklenmektedir) tespit edilememiştir. Literatürde yer alan birçok araştırmada idarecilerin yaklaşımlarına göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin değişebileceği tespit edilmiştir (Doğan, 2008:192; Çöl ve Gül, 2005:304; Demirkol, 2014:10).

Yapılan bu araştırmada, öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Duygusal bağlılıkta ve örgütsel bağlılıktaki farklılığın nedeni, ön lisans ya da yüksek lisans mezunu olan katılımcıların bağlılık düzeyinin lisans mezunlarından yüksek olmasıdır. Devam bağlılığı ile normatif bağlılıktaki farklılığın nedeni ise ön lisans mezunu olan katılımcıların bağlılık düzeyinin lisans mezunu olanlardan yüksek olmasıdır.

Sakarya ilinde görev yapan okulöncesi öğretmenlerinden önlisans mezunu ve yüksekisans mezunu olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri lisans mezunu olan öğretmenlerden daha yüksektir.

Literatürde yer alan araştırmalarda araştırma sonuçlarımıza benzer sonuçlar olmakla beraber, farklılık gösteren sonuçlar da bulunmaktadır. Doğan (2009:130) sınıf öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılığının öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığını, bağlılık düzeyleri en yüksekten en düşüğe doğru sıralandığında öğretmen lisesi / lisans tamamlama, eğitim fakültesi, eğitim enstitüsü / eğitim yüksekokulu ve diğer fakülteler şeklinde bir sıralama olduğunu tespit etmiştir.

Çöl ve Gül (2005:301-305) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada eğitim düzeyinin artmasının akademisyenlerde duygusal ve normatif bağlılığı anlamlı düzeyde azalttığını, eğitim düzeyi ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Kariyer düzeyi arttıkça akademisyenlerin duygusal bağı ve normatif bağı azalmaktadır. Kariyeri yükselen akademik personelin kurumda kalıcılığının sağlanması için ücretinin artırılması gerekmektedir.

Taşkın ve Dilek (2010:42) ise yaptığı araştırmada eğitim düzeyi arttıkça duygusal bağlılığın arttığını, devam bağlılığının ise azaldığını tespit etmiştir. Demirkol (2014:8-9) ise öğretim elemanları üzerinde yaptığı araştırmada eğitim düzeyi ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını, eğitim düzeyi ile devam bağlılığı arasında ilişki olduğunu, eğitim düzeyi arttıkça devam bağlılığının arttığını tespit etmiştir. Bu sonuçlara kısmen benzer olarak Arslan ve Önce (2014:585) eğitim durumuna göre duygusal bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığını, normatif bağlılık düzeylerinin ise eğitim Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine çok fazla yapılan çalışma bulunmadığından dolayı yapılan bu çalışmanın ve mevcut çalışmaların sonuçlarından yola çıkarak kesin yargılar ortaya koymak mümkün değildir. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir ve yapılan bu çalışmanın literatüre önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Yapılan bu araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Mesleki kıdemi 1-5 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmenlerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri mesleki kıdemi 6-10 yıl olan ve 15+ yıl olan öğretmenlerden daha yüksektir. Devam bağlılığında ise mesleki kıdemi 1-5 yıl olan ve 6-10 yıl olan öğretmenler daha yüksek bağlılık düzeyine sahiptir.

Sakarya ilinde görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin mesleki kıdemleri örgütsel bağlılıklarını etkilememektedir.

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, genel olarak çoğu çalışmada mesleki kıdeme göre örgütsel bağlılığın anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Doğan (2009:120) sınıf öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin tüm alt boyutlarda ve örgütsel bağlılık düzeyinde artış olduğu görülmektedir. Benzer bulgular Durma ve Eren (2005:216) tarafından eğitim ve sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmada da bulunmuştur. Araştırmada mesleki kıdemin artmasının örgütsel bağlılığı, duygusal bağlılığı ve normatif bağlılığı anlamlı düzeyde arttırdığı tespit edilmiştir. Farklı olarak mesleki kıdem ile devam bağlılığı arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Kurşunoğlu ve diğerleri (2014:108) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığını, mesleki kıdemi 10 yıl ve altında olanlar ile 21 yıl ve üzerinde olanların bağlılık düzeylerinin 11-20 yıl arasında olan öğretmenlerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırmanın bulguları ile yaptığımız araştırmanın bulguları benzerlik göstermektedir.

Alper-Ay ve diğerleri (2015:755) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırmada araştırma bulgularımıza kısmen benzer sonuçlar bulunmuş olup, akademisyenlerin mesleki kıdemlerine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığını, mesleki kıdemi 11 yıl

ve üzeri olan akademisyenlerin duygusal bağıllık ve normatif bağıllık düzeylerinin mesleki kıdemi 10 yıl ve altında olan akademisyenlerden yüksek olduğu, buna karşın mesleki kıdemi 10 yıl ve altında olan akademisyenlerin devam bağıllığının mesleki kıdemi 11 yıl ve üzeri olan akademisyenlerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Çöl ve Gül (2005:301) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada mesleki kıdemin artmasının akademisyenlerde devam bağıllığını anlamlı düzeyde azalttığını, mesleki kıdem ile duygusal bağıllık ve normatif bağıllık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Demirkol (2014:8-9) ise öğretim elemanları üzerinde yaptığı çalışmada mesleki kıdem ile duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Benzer bulgular Boylu ve diğerleri (2007:68) tarafından akademisyenler üzerine yapılan çalışmada da tespit edilmiştir. Demirkol (2014:11) mesleki kıdem arttıkça çalışanların kazanımlarının artırılacağından çalışanlar tarafından bilinmesi örgüte olan bağıllığı artıracaklarını ifade ederken, Meyer ve Allen (1991:70) çalışanın ihtiyaçları ve beklentilerinin karşılanması ve bunun zaman içerisinde deneyim edilmesinin örgütsel bağıllığı etkilediğini, ihtiyaçları ve deneyimleri karşılanan çalışanların örgüt içerisinde daha huzurlu olduğunu ifade etmektedir.

Yapılan bu çalışmada, öğretmenlerin istihdam şekillerine göre duygusal bağıllık düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, devam bağıllığı, normatif bağıllık ve örgütsel bağıllık düzeylerinin ise öğretmenlerin istihdam şekillerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Duygusal bağıllık, devam bağıllığı, normatif bağıllık ve örgütsel bağıllıkta 657'ye tabi olmayan katılımcılar daha yüksek bağıllık düzeyine sahiptir.

Literatürde doğrudan öğretmenlerin istihdam şekillerine göre örgütsel bağıllıklarını inceleyen çalışma bulunmamaktadır. Literatürde yapılan araştırmalar genellikle gelir durumu ile örgütsel bağıllık üzerine çalışmalardır. Çöl ve Gül (2005:301) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada alınan ücretin artmasının akademisyenlerde duygusal bağıllığı anlamlı düzeyde artırdığı, alınan ücret ile devam bağıllığı ve normatif bağıllık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Durma ve Eren (2005:218) ise memurların ömür boyu istihdam garantisinin olması, sosyal güvencelerinin olması, emeklilik haklarının bulunması gibi faktörlerin devam bağlılığını azalttığını ifade etmektedir ki devam bağlılığının azalması örgütün gelişmesi açısından önemli bir gerekliliktir. Çalışanın örgüt amaçları doğrultusunda yüksek performansla çalışması için duygusal bağlılığının yüksek, devam bağlılığının ise düşük olması gerektiği, duygusal bağlılığın artmasında alınan ücretin artmasının etkisinin olduğu (Çöl ve Gül, 2005:301) ve 657'ye tabi çalışanların daha yüksek ücret aldığı düşünüldüğünde, 657'ye tabi olmayan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının düşük, devam bağlılığının yüksek olması beklenmektedir. Bu araştırmada 657'ye tabi olmayan öğretmenlerin devam bağlılıklarının yüksek olduğu, benzer şekilde duygusal bağlılıklarının da yüksek olduğunun bulunmuş olması ücret ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye ters düşmektedir. Bunun tesadüfi bir sonuç mu yoksa farklı nedenlere bağlı ortaya çıkan bir sonuç mu olduğunu tespit etmek için yapılan bu çalışmadan daha ayrıntılı çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Yapılan bu araştırmada, öğretmenlerin yardımseverlik ve gönüllük düzeylerinin yüksek seviyede olduğu, sivil erdem düzeyleri ile ileri görev bilinci düzeylerinin ise orta düzeyin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular katılımcıların buldukları örgüt içerisindeki vatandaşlık düzeyinin iyi seviyede olduğunu göstermektedir. Literatürde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerine ölçmeyi amaçlayan çok az sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu nedenle farklı meslek grupları üzerinde yapılan çalışmalar da değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Titrek ve diğerleri (2009:12) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin orta düzeyin üzerinde olduğunu tespit etmiştir.

Bu araştırma sonuçlarına kısmen benzer sonuçlar Bozkurt (2011:52) tarafından yapılan araştırmada da bulunmuştur. Araştırmada sivil erdem düzeylerinin orta düzeyde olduğu, yardımseverlik, vicdanlılık ve centilmenlik düzeylerinin orta düzeyin üzerinde olduğunu tespit etmiştir.

Literatürde yer alan çalışmaların sonuçları ve yaptığımız çalışmanın sonuçları arasında farklılıklar olsa da genel olarak çalışmalarda örgütsel vatandaşlık düzeylerinin orta seviyede ya da orta seviyenin üzerinde olduğu görülmektedir. Örgütün başarılı olması için örgütsel vatandaşlık düzeylerinin yüksek olması

gerekmektedir. Bu nedenle yüksek düzeyde olmayan örgütsel vatandaşlık düzeylerinin neden yüksek olmadıkları araştırılmalı ve yükseltilmesi için gerekli uygulamaların yapılması gerekmektedir.

Yapılan bu araştırmada, öğretmenlerin yaş gruplarına göre yardımseverlik, gönüllülük sivil erdem ve ileri görev bilinci düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. İlsu (2012:122) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada yaşa göre özgecilik, nezaket, vicdanlılık ve sivil erdem düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığını, centilmenlik düzeylerinin ise yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit etmiştir. Yapılan bu araştırmada yaş arttıkça centilmenlik düzeyinin artış gösterdiğini bulmuştur.

Literatürde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri üzerine yapılan çalışmaların sınırlı sayıda ve bu çalışmalarda da yaş gruplarına göre karşılaştırma bulunmamasından dolayı literatür ile araştırma sonuçlarımızı net olarak karşılaştırmak mümkün olamamaktadır. Yaptığımız bu araştırmanın, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerini yaş gruplarına göre karşılaştırması nedeniyle literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yapılan bu araştırmada öğretmenlerin yardımseverlik, gönüllülük, sivil erdem ve ileri görev bilinci düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Titrek ve diğerleri (2009:12) de öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada çalışma bulgularımıza benzer olarak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu araştırmada özgecilik, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutlarında lisans ve yüksek lisans mezunlarının lise ve ön lisans mezunlarından daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlığa sahip olduğunu, nezaket alt boyutunda ise lise ve ön lisans mezunlarının lisans ve yüksek lisans mezunlarından daha yüksek örgütsel vatandaşlığa sahip olduğu bulunmuştur.

Yapılan bu araştırmanın bulguları ile literatürde yer alan araştırma sonuçları arasında benzerlikler olduğu gibi farklılıklarda bulunmaktadır. Bunun nedeni farklı meslek gruplarında çalışmaların ele alınmış olması ve doğrudan öğretmenlik alanı ile ilgili sınırlı sayıda çalışma olmasıdır. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri ve örgütsel

vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen daha fazla çalışmanın yapılması gerekmektedir.

Yapılan bu araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre yardımseverlik, gönüllülük ve ileri görev bilinci düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, sivil erdem düzeylerinde ise mesleki kıdemlere göre anlamlı düzeyde farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Sivil erdem düzeylerindeki farklılık mesleki kıdemi 11-15 yıl olan katılımcıların sivil erdem düzeyinin mesleki kıdemi 1-5 yıl olanlardan yüksek olmasından ve mesleki kıdemi 6-10 yıl olan katılımcıların sivil erdem düzeyinin mesleki kıdemi 15+ yıl olan katılımcılardan yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Titrek ve diğerleri (2009:12) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. 6-10 yıllık mesleki kıdemi olanlar 0-5 yıl mesleki kıdemi olanlardan, 16-20 yıllık mesleki kıdemi olanlar 11-15 yıllık mesleki kıdemi olanlardan daha yüksek örgütsel vatandaşlığa sahiptir. Bu araştırma bulguları ile çalışmamızın bulguları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Genel olarak çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı görülmekte olup, öğretmenlik alanında araştırmamıza benzer çalışmaların yapılmasına gerek duyulmaktadır.

Yapılan bu araştırmada öğretmenlerin istihdam biçimlerine göre yardımseverlik, gönüllülük, sivil erdem ve ileri görev bilinci düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Literatürde öğretmenlerin istihdam biçimlerine göre örgütsel vatandaşlık düzeylerini karşılaştıran çalışma bulunmamaktadır. Araştırmamızda ortaya çıkan istihdam şekline göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin farklı olmaması sonucunun tesadüfi bir sonuç mu yoksa olması gereken bir sonuç mu olduğunu belirleyebilmek için daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Yapılan bu araştırmada duygusal bağlılık düzeyi ile yardımseverlik, gönüllülük ve sivil erdem düzeyi arasında orta düzeyin altında doğrusal anlamlı bir ilişki olduğu duygusal bağlılık ile ileri görev bilinci arasında doğrusal ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Devam bağlılığı ile yardımseverlik, sivil erdem ve ileri görev bilinci arasında doğrusal ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmasına

karşın, devam bağıllığı ile gönüllülük arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Normatif bağıllık ile yardımseverlik ve gönüllülük arasında doğrusal ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki, normatif bağıllık ile sivil erdem ve ileri görev bilinci düzeyi arasında ise orta düzeyin altında doğrusal ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağıllık ile yardımseverlik, gönüllülük, sivil erdem ve ileri görev bilinci arasında doğrusal ve orta düzeyin altında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Karacaoğlu ve Güney (2010:145) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada çalışma bulgularımıza benzer bir şekilde örgütsel bağıllık ve örgütsel vatandaşlık arasında orta düzeyin altında doğrusal bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Buna ek olarak duygusal bağıllık ve normatif bağıllık ile örgütsel vatandaşlık arasında orta düzeyin altında doğrusal ve anlamlı bir ilişki tespit ederken, devam bağıllığı ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki tespit etmemiştir. Yapılan bu araştırma ile çalışmamızın bulguları benzerlik göstermektedir.

Bolat ve Bolat (2008:87) örgütün amaçlarının ve hedeflerinin belirlenmesinin, yöneticilerin bu anlamda etkin rol almasının, adil bir ödüllendirme sisteminin olmasının örgütsel bağıllığı artıracığını, bunun da örgütsel vatandaşlığa olumlu yönde etki edeceğini ifade etmektedir. Güçel (2013:183) de örgütsel adaletin artırılmasının örgütsel bağıllığın örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisini artıracığını vurgulamaktadır. Karacaoğlu ve Güney (2010:149) benzer şekilde örgütsel bağıllığı artıracak çalışanların örgütsel vatandaşlık gösterme düzeylerinin artırılabilirliğini ifade etmektedir. Yaptığımız araştırma bulguları ile literatürde benzer ve farklı konularda yapılan araştırma bulguları benzerlik göstermektedir. Bu bağlamda örgütsel bağıllığın artırılmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemede önemli olacağı söylenebilir.

5.2 ÖNERİLER

- Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağıllık düzeylerini artırmak için çalışmalar yapılmalı, okul idarecileri bu çalışmalar içerisinde aktif rol alabilmelidir.

- Okulöncesi öğretmenlerinin diğer öğretmenler ile karşılaştırıldığında teneffüslerinin olmaması öğretmenleri zorlamakta, bu durum örgütsel bağlılığı düşürebilmektedir. Dinlenebilecekleri bir zaman dilimi verilebilmelidir.
- Lisans mezunu okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının düşük olmasının nedenlerinin araştırılması gerekmektedir.
- Öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanmasının, duygusal ve normatif bağlılığı artırabileceği, devam bağlılığını ise azaltabileceği söylenebilir. Örgütün yararına olan bağlılık düzeylerindeki artış ve azalışlar sayesinde öğretmenler mesleki kıdemleri arttıkça mesleki performanslarını kaybetmek yerine her zaman yüksek performansla çalışabileceklerdir.
- Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin yükseltilmesi için çalışmalar yapılabilirdir. İyi bir örgütsel vatandaş işinden daha fazla doyum alacağından, motivasyonu ve örgüt ile bütünleşmesi sağlanabilecektir.
- Yöneticilerin örgüt içerisinde uygulayacakları politikalar ile örgütsel vatandaşlık düzeylerinin artırılması sağlanabilir ve örgüt içerisinde daha iyi bir çalışma ortamı oluşturulabilir (Karaman ve Ayhan, 2012:46-47). Bu bağlamda okul yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerini nasıl geliştirebilecekleri konusunda eğitimler alması ve öğretmenleri başarılarından dolayı ödüllendirecek bir sistemin kurulması gerekmektedir (Titrek ve diğerleri, 2009:18-19). Yeşiltaş ve Keleş (2009:33)
- Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki olumlu ilişki öğretmenlerin performansını artıracığından bu ilişkinin yüksek seviyede tutulması gerekmektedir.
- Çalışanların memnuniyet düzeylerinin artırılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve ihtiyaçlarının tespit edilmesi gerekmektedir (Alper-Ay ve diğerleri, 2015:760-761; Boylu ve diğerleri, 2007:72; Çoban, 2015:73). Buna ek olarak yöneticilerin liderlik davranışlarının iyi olması, örgütsel güven, eşit ve uygun ücretin olması örgütsel bağlılığı artıracaktır (Demirkol, 2014:10). Artan örgütsel bağlılıkla doğrudan örgütsel vatandaşlığa etki edecektir.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A.A., Köksal, O. (2014). Aidiyet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 25-43.
- Al, A. (2007). *Üniversitelerdeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yönetimsel Yeterlik Düzeyi İle İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kocaeli.
- Alper-Ay, F., Ulusoy, H., Tosun, N. (2015). Akademisyenlerin Çalıştıkları Bölüme ve Üniversiteye Olan Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(36), 749-762.
- Arslan, H., Önce, M. (2014). Yerel Yönetimlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir İnceleme: Çankırı Belediyesi Örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 571-587.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., Acar, A. (2012). Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkisi: İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Basım, H., Şeşen, H. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Bayrak-Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-136.

- Becker, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Bitmiş, M.G., Sökmen, A., Turgut, H. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-14.
- Bolat, O.İ., Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(9), 75-94.
- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Bozkurt, S. (2011). İnsan Kaynakları Uygulamaları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Finansal Performans Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Yönetim*, 22(70), 36-62.
- Can, A. (2014). *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. 2. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Cengiz, A. A. (2000). Enformasyon Çağında Örgüt Bağlılığını Geliştirmenin Yollarına Genel Bir Bakış. *A.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 1(2), 509–538.
- Çavuş, Ş., Gürdoğan, A. (2008). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Araştırma. *Ticaret Turizm ve Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 18-34.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Çoban, T. (2015). *Okul Kültürünün Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çöl, G., Gül, H. (2005). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Demir, P. (2007). *Aile Şirketlerinde Örgütsel Vatandaşlık: Gaziantep Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 179-194.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirkol, A.Y. (2014). Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-15.
- Doğan, N. (2009). *Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Zekâları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, S., Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Durna, U., Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Duygulu, S.,Abaan, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 61-73.

- Eren, H.,Demirgöz-Bal, M. (2015). Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(2), 44-50.
- Güçel, C. (2013). Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: İmalat İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 173-190.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2(1), 37-56.
- Güllü, M., Güçlü, M. (2009). Ortaöğretim Öğrencileri İçin Beden Eğitimi Dersi Tutum Ölçeği Geliştirilmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 138-151.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- İlisu, İ. (2012). *Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum Algı İletişim*. Beşinci Baskı. İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi.
- Kanter, R. M. (1968). Commitmentand Social Organization: A Study of Commitment Mechanismsin Utopian Communities. *American Sociological Review*, 499-517.
- Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Karaaslan, A., Ergun-Özler, D., Kulaklıoğlu, A.S. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(2), 135-160.
- Karacaoğlu, K., Güney, Y.S. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği. *Öneri*, 9(34), 137-153.
- Karadağ, E. (2010). Eğitim Bilimleri Doktora Tezlerinde Kullanılan Araştırma Modelleri: Nitelik Düzeyleri ve Analitik Hata Tipleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(1), 49-71.
- Karaman, A., Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48.
- Kılıç, R.,Bozkaya, E. (2014). Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 156-178.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Kurşunoğlu, A.,Bakay, E., Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 101-115.
- Meyer, J. P.,& Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extensionand Test of a Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books, Lexington: MA.

- O'Reilly, C., Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Özkan, R. (2011). *Genel ve İmam Hatip Lisesi Öğrencilerinin Beden Eğitimi ve Spor Dersine İlişkin Tutumlarının Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Podsakoff, P.M., Mac Kenzie, S.B., Paine, J.B., Bachrach, D.G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Salihoğlu, G.H. (2013). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki (Çorum İlinde Hastane Çalışanlarına Anket Uygulaması). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 300-310.
- Seyhan, M. (2014). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şehitoğlu, Y., Zehir, C. (2010). Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının, Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 87-110.
- Tabakoğlu, Z. (2016). *İşgörenlerin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Adana İlindeki Bir Sağlık Kurumu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taşkın, F., Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.

- Tetik, S. (2012). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 275-286.
- Titrek, O., Bayrakçı, M., Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Akademik Bakış*, 17, 1-28.
- Todd S.Y. (2003). *A Causal Model Depicting The Influence Of Selected Task And Employee Variables On Organizational Citizenship Behavior*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, The Florida State University College Of Education.
- Üresin, B. (2012). *Beden Eğitimi Derslerinde Uygulanan Bireysel Rekabetçi ve İşbirlikçi Hedef Yönelimlerinin İlköğretim 2 Kademesinde Okuyan Öğrencilerin Beden Eğitimi Derslerine Yönelik Tutumlarına Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 114-129.
- Yazıcıoğlu, İ., Topaloğlu, I.G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yeşiltaş, M., Keleş, Y. (2009). İşgörenlerin Eğitim Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 17-40.

EKLER

EK 1. VERİ TOPLAMA ANKETİ

1. **Cinsiyetiniz?** () Erkek () Kadın
2. **Yaşınız?.....**
3. **Öğrenim Durumunuz?** () Ön Lisans () Lisans (Üniversite) () Yüksek Lisans ()Doktora
4. **Meslekte çalışma yılınız?.....**
5. **Aylık geliriniz?.....**
6. **İstihdam biçiminiz?** () 657'ye tabi olan () 657'ye tabi olmayan

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum.	Orta derecede katılmıyorum	Çoğunlukla katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum.
1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.					
2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.					
3. Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum.					
4. Bu kuruma karşı 'duygusal bağlılık' hissetmiyorum.					
5. Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum.					
6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.					
7. Su anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.					
8. Su anda istesem bile isimi bırakmak benim için çok zor olurdu.					
9. Su anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.					
10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.					
11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut is olanaklarımın azlığıdır.					
13. Su anki kurum yöneticim ile çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.					
14. Benim için daha avantajlı bile olsa su an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.					
15. Su an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.					
16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
17. Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.					
18. Bu kuruma çok şey borçluyum.					

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumun daha iyi olması için diğer çalışanlardan çok düşünürüm					
2	Bilgi ve tecrübelerimi çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum.					
3	Çalışma arkadaşlarımdan daha aktif ve verimli çalışırım.					
4	Çalışma arkadaşlarıma yaptığımız işle ilgili konularda sorun yaratmam.					
5	Şikayet ederek zaman kaybetmem.					
6	Burada çalışıyor olmaktan gurur duyuyorum.					
7	Çalıştığım kurumun daha iyi olabilmesi için daha çok çalışır, araştırır ve paylaşıyorum.					
8	Mecbur olmadığım halde işi çok olan arkadaşlarıma yardım ederim.					
9	Mesai saatleri dışında çalışmam gerekirse bu beni rahatsız etmez.					
10	Çalışma arkadaşlarımla haklarına saygı duyarım.					
11	Yaptığım işle ilgili kurum içi ve dışındaki değişiklikleri sürekli takip ederim.					
12	İşe gelememiş arkadaşlarımla işlerine yardımcı olmaya çalışırım.					
13	Çalışma arkadaşlarımla yaptığımız ortak işlerle ilgili bilgi alışverişinde bulunuruz.					
14	Çalışma arkadaşlarımla aramızda çıkabilecek gerginlikleri önlemeye çalışırım.					
15	İşim beni tatmin etmiyor.					
16	Aldığım paranın hakkını vererek çalışmaya özen gösteririm.					
17	Çalışma arkadaşlarımla etkileyebilecek kararlarda onların fikirlerini alırım.					
18	İş yerinde karşıma çıkan olumsuzluklarla baş edebilirim.					
19	İşimi ciddiye alarak, özenli çalışırım.					
20	Davranışlarımla çalışma arkadaşlarımla olumlu yönde etkilemeye çalışırım.					
21	Kimse fark etmeyeceği zamanlarda bile kurallara uyarım.					
22	Çalışma arkadaşlarımla haklarına saygı duyarım.					
23	Sorunları büyütmem.					
24	İşe yeni başlayan arkadaşlarıma gönüllü olarak yardım ederim.					
25	Olaylara hep kötü yönünden bakarım.					
26	Mesai saatlerine en üst seviyede uyum gösteririm.					
27	Katılmamın zorunlu olmadığı fakat kurum yararına olan işlere severek katılıyorum.					
28	Çalışma arkadaşlarımla işlerimizle ilgili konularda rahatlıkla danışabilirim.					
29	Başkaları adına yaptığım işlerde, gerekenden daha fazla özen gösteririm.					

30	Kurumun adının her yerde iyi anılması için çaba gösteririm.						
31	İşleri ile ilgili problemler yaşayan arkadaşlarıma yardım ederim.						
32	Çalışma arkadaşlarımla işle ilgili konularda motivasyonlarını arttırmaya çalışırım.						



EK 2. ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ

T.C.
SAKARYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 81181707/903.07.01/2357493
Konu :Anket Uygulama

23.02.2017
TAAHHÜTLÜ

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 17/02/2016 tarih ve 2472 Sayılı yazınız.

Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri EABD Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans 1370Y45008 numaralı öğrencisi Özlem BAYRAK tarafından hazırlanan "Okul Öncesi Öğretmenlerin İstihdam Biçimlerine Göre Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranış Algıları " isimli tez önerisi ve tez araştırması kapsamında; "Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık" anket talebi ile ilgili ilgi yazınız incelenmiş olup; "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi" doğrultusunda, ilgilinin Sakarya ilinde Eğitim-Öğretim faaliyetlerini sürdüren okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlere yönergenin 13. Maddesinde belirtilen hususları göz önünde bulundurarak Eğitim-Öğretimin aksamasına mahal vermeden, gönüllülük esasına dayalı olarak, okul yönetiminin belirleyeceği zaman ve şartlarda, 2016/2017 Eğitim Öğretim Yılında çalışmanın yürütülmesi ile ilgili 22/02/2017 tarih ve 2308100 sayılı Valilik Oluru ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Pervin TÖRE
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

EK:
- Valilik Oluru (1 Adet)

Güvenli Elektronik İmza

Aslı ile Aynıdır

...../...../2017

27-02-2017

Resmi KAYAN

Şef

Resmî Daireler Kampüsü
B Blok 54290 Adapazarı / SAKARYA
<http://sakarya.meb.gov.tr> - atama54@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için : T.C.YİĞİT Memur
Tel : (0264) 251 36 09
Faks : (0 264) 251 36 11

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 27ba-e909-3587-8a92-64fa kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

Özlem Bayrak, 1978 yılında İstanbul'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini İstanbul'da tamamladı. 1995 yılında Sakarya Üniversitesi Muhasebe bölümünden mezun oldu. Özel bir şirkette 9 yıl boyunca muhasebe müdürlüğü yaptı. 2011 yılında Anadolu Üniversitesi Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümünden mezun oldu. 2013 yılında Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Eğitim Denetimi ve Yönetimi Bölümünde lisansüstü eğitimine başladı. Halen devlete bağlı bir uygulama anaokulunda öğretmenlik yapmaktadır.

E-posta: ozlembayrak7@gmail.com

