

**İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ**

M. SÖNMEZ

Mustafa SÖNMEZ

BAU 2016

HAZİRAN 2016

**İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ**

**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa SÖNMEZ

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE PLANLANMASI DALINDA
YÜKSEK LİSANS DERECESESİ İÇİN GEREKLİ ÇALIŞMALAR YERİNE
GETİRİLMİŞTİR.**

HAZİRAN 2016

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı

Yrd. Doç. Dr. Sinem VATANARTIRAN

Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak gerekli çalışmaları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOGLU

Koordinatör

Okuduğumuz bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak onaylanması, düşünçemize göre, amaç ve kalite olarak tamamen uygundur.

Yrd. Doç. Dr. Sinem VATANARTIRAN

Tez Danışmanı

Komite Üyeleri

Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOGLU (Jüri Başkanı) _____

Yrd. Doç. Dr. Sinem VATANARTIRAN (Üye) _____

Yrd. Doç. Dr. Filiz SHINE EDİZER (Üye) _____



Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.

Adı Soyadı : Mustafa SÖNMEZ

İmza :

ÖZ

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI

Sönmez, Mustafa

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi Planlaması Yüksek Lisans Programı

Tez Yöneticisi: Yrd. Doç. Dr. Sinem VATANARTIRAN

Haziran 2016, 69 sayfa

Bu araştırmada, İstanbul ili, Beyoğlu ve Şişli ilçelerinde bulunan resmi ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının; cinsiyet, çalışma süresi, medeni durum, sendikalı olup olmama, oturdukları evin kira olup olmaması, çalıştıkları okul türü ve aylık gelirlerine göre bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek amaçlanmıştır.

Araştırma nicel bir araştırmadır ve betimsel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini; İstanbul ili, Beyoğlu ve Şişli ilçelerinin ilk ve ortaokullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem grubunu ise bu ilçelerde 2015-2016 eğitim- öğretim yılında görev yapan 206 öğretmen oluşturmaktadır.

2015-2016 eğitim-öğretim yılında, Şişli ve Beyoğlu ilçelerindeki ilk ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlere 250 adet kişisel bilgi formu dağıtılmış, Allen ve Meyer (2004) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Anketi” (Organizational Commitment Questionnaire) kullanılmıştır. Geri dönüş yapan 206 adet form bu araştırmaya kaynak oluşturmaktadır. Veriler 2015 yılı, Aralık ayının ilk haftası toplanmıştır.

Elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Her değişken örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı açısından analiz edilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda; öğretmenlerin toplam çalışma süreleri, medeni durumları, aylık gelirleri, cinsiyetleri, evlerinin kira olup olmaması, çalıştıkları eğitim kademesi ve bir sendikaya üye olup olmamaları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okullarına, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılıkları çalıştıkları kuruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, ortaokul öğretmenlerinin okullarına olan duygusal bağlılık ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin medeni durumları ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından biri olan normatif bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Normatif Bağlılık

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVEL OF THE TEACHERS OF PRIMARY AND SECONDARY SCHOOLS

Sönmez, Mustafa

Master's Thesis, Master's Program in Educational Administration and Planning

Supervisor: Assist. Prof. Sinem VATANARTIRAN

June 2016, 69 pages

The aim of this study is to examine the relationship between the organizational commitment of the primary and secondary school teachers and certain variables like gender, seniority at school, marital status, being a member of a unions, school types, whether their house is rent or not and monthly income of teachers. It is a quantitative research and descriptive survey model is used.

The universe of the research is teachers working in the districts of Şişli and Beyoğlu in İstanbul. The sample of the study consists of 206 teachers who work in primary and secondary schools in these districts during the 2015 and 2016 academic year.

250 personal information forms and organizational commitment questionnaires were sent to all the teachers working for primary and secondary schools in Şişli and Beyoğlu districts during 2015-2016 academic years. 206 forms were sent back. Data were collected during the first week of December.

The data obtained were analyzed through SPSS. Each variable was analyzed in terms of "normative commitment" and "continuance commitment" sub-dimensions of organizational commitment. As a result of the analysis, no significant correlations between commitment levels and their age, gender, seniority, working years at school,

marital status, monthly income, unions and whether their house is rent or not were found.

The affective commitment of primary and secondary school teachers working in Şişli and Beyoğlu shows significant difference according to the schools they are working for. It is seen that affective commitment average of secondary schools towards their schools was higher.

It is seen that there is a significant relation between marital status of primary and secondary schools working in Şişli and Beyoğlu and normative commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Emotional Commitment, Continuousness Commitment, Normative Commitment.

Belma'ya



TEŐEKKÖR

Bu tezin yazılmasında anlayıőı, yol göstericiliği ve en ok da sabrı için değerli hocam Sinem Vatanartıran'a teőekkÖrÖ bir borç bilirim.



İÇİNDEKİLER

İNTİHAL.....	ii
i	
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İTHAF.....	viii
TEŞEKKÜR	ix
İÇİNDEKİLER	x
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
Bölüm 1: Giriş	15
1.1.Problem Durumu.....	15
1.2.Çalışmanın Amacı.....	18
1.3.Araştırma Soruları.....	18
1.4.Çalışmanın Önemi.....	19
1.5.Tanımlar	19
Bölüm 2: Alan Yazın Taraması	20
2.1.Örgüt	20
2.2.Örgütsel Bağlılık	20
2.3.Örgütsel Bağlılığın Önemi	22
2.4.Örgütsel Bağlılıkla İlgili Kuramlar	23
2.4.1.Etzioni Yaklaşımı.....	24
2.4.2.O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı.....	24
2.4.3.Penley ve Gould Yaklaşımı.....	25
2.4.4.Becker Yaklaşımı.....	26

2.4.5.Salancik Yaklaşımı.	27
2.4.6.Wiener Yaklaşımı.	27
2.4.7.Allen ve Meyer Yaklaşımı.....	28
2.4.8 Kanter Yaklaşımı	30
2.5.Örgütsel Bağlılığı etkileyen faktörler	31
2.5.1.Kişisel Faktörler.....	32
2.5.2.Örgütsel Faktörler.....	33
2.6. İlgili Araştırmalar.....	34
2.6.1.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	34
2.6.2 Yurt dışında yapılan araştırmalar.....	37
3.Bölüm: Yöntem	39
3.1.Araştırmanın Modeli	39
3.2.Evren ve Katılımcılar	39
3.3.Verilerin Toplanması	40
3.3.1.Veri Kaynakları	40
3.3.2.Veri Toplama Araçları	41
3.3.3.Veri Analiz İşlemleri.....	41
3.4.Sınırlamalar.....	41
3.5.Sınırlandırmalar.....	42
4.Bölüm: Bulgular	43
4.1.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri	43
4.2.Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.....	44
Duygusal Bağlılık	45
Devamlılık Bağlılığı.....	45
Normatif Bağlılık	45
4.3.Bağlılıklar Arası İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi.....	44
4.4.Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.....	46

4.5.Çalışma Sürelerine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	46
4.6.Medeni Durumlarına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	48
4.7.Öğretmenlerin Sendikalı Olup Olmamlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	49
4.8.Öğretmenlerinin Evlerinin Kira Olup Olmamasına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	50
4.9.Öğretmenlerin Çalıştığı Okul Türüne Göre Örgütsel Bağlılığı	51
4.10.Öğretmenlerin Aylık Gelir Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri .	52
Bölüm 5: Tartışma ve Sonuçlar	53
5.1.Araştırma Bulgularının Tartışılması.....	52
5.2.Sonuçlar.....	55
5.3.Öneriler.....	56
KAYNAKÇA	59
EKLER.....	65
Ek-A Öğretmenlere İlişkin Bilgi Formu ve Ölçek.....	65
ÖZGEÇMİŞ.....	69

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1 Örgütsel Bağlılığın Tarihçesi.....	16
Tablo 2 Beyoğlu ve Şişli İlçelerinde Yer Alan Resmi Okullar.....	39
Tablo 3 Ölçek Seçenekleri İle Puan Aralıkları	43
Tablo 4 Demografik Bilgiler.....	40
Tablo 5 Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Boyutlarına Göre Betimleyici İstatistik Sonuçları	44
Tablo 6 Bağlılıklar Arası İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonucu	45
Tablo 7 Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri.....	46
Tablo 8 Toplam Çalışma Süresine Göre Öğretmenlerin Bağlılık.....	47
Tablo 9 Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	48
Tablo 10 Sendika Üyeliği Olup Olmamasına Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular	49
Tablo 11 Evin Kira Olup Olmamasına Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular	50
Tablo 12 Öğretmenlerin Çalıştıkları Kuruma Göre Öğretmenlerin Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular	51
Tablo 13 Aylık Gelire Göre Öğretmenlerin Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular ..	52

KISALTMALAR LİSTESİ

ANOVA	Analysis Of Variance
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
f:	Frekans
ss:	Standart Sapma
p:	Anlamlılık Derecesi
%:	Yüzde
N:	Evren Büyüklüğü
Sd:	Serbestlik Derecesi
X:	Aritmetik Ortalama

Bölüm 1

Giriş

1.1.Problem Durumu

Eğitim bütün örgütlerin en temel ihtiyacıdır. Ulaşılmak istenen amaç ne olursa olsun bu eğitimle sağlanabilir.

Devlet kendi sürekliliğini sürdürebilmek ve amaçlarını gerçekleştirebilmek için kendi ideolojisine uygun insan profili yetiştirmek durumundadır. Devletler, gerek küresel anlamda dünyadaki yarışı sürdürebilmek gerekse kendi varlığını sürdürebilmek adına amacına uygun insanı yaratmak için eğitime ihtiyaç duyar. Devletin ideolojisi özellikle ülkemizde eğitim üzerinde belirleyici bir konumdadır.

Eğitim yoluyla verilmek istenen ideoloji okullar ve öğretmenler aracılığı ile kitlelere ulaştırılır. Amaca yönelik bir müfredat eşliğinde eğitim veren MEB (Milli Eğitim Bakanlığı) çalışanı olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olması başarıyı ve verimi artıracaktır.

Ülkemizde hemen her kesim tarafından eğitim sistemimizin başarısı ve kalitesi tartışılmaktadır. Sürekli çok ciddi değişiklikler yapılmasına rağmen istenen başarı ve kalitenin bir türlü yakalanamamasının en önemli nedenlerinden birinin de öğretmenlerin örgütsel bağlılığı konusu çeşitli araştırmalara vesile olmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının, eğitim ve öğretimin başarı ve kalitesini belirleyen temel göstergelerden biri olduğu çeşitli araştırmacılarca öne sürülmüştür.

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalardan bazıları kronolojik olarak Tablo 1. de sıralanmıştır.

Tablo 1
Örgütsel Bağlılığın Tarihçesi

Yıl	Araştırmacı	Bulgular
1970	Steers	Örgüte bağlılığının, örgütsel verimliliğin en önemli göstergelerinden birisi olduğunu ortaya çıkardı.
1971	Sheldon	Hedef ve değer bütünlüğünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirtti.
1972	Herbiniak & Alutto	Değişimsel bağlılık modelini geliştirdi.
1972	Herbiniak & Alutto	Cinsiyet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerinde çalıştılar.
1972	Hall & Shnider	Göreve bağlı olan değişim ve sorumluluğun örgütsel bağlılığı etkilediğini buldular.
1974	Buchanan	Örgütsel bağlılığın tutumsal modelini adapte etti.
1974	Porter	Örgütsel bağlılığa tutumsal yaklaşım modelini öne sürdü.
1974	Modway, Dubin	Porter Performans ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine çalıştılar.
1974	Herbiniac	Yaş ve kıdem ile örgüt bağlılığı ilişkileri üzerine çalıştı.
1975	Dubin	Kişisel ilgilerin örgütsel bağlılıkla ilişki içinde olduğunu ortaya çıkardı.
1975	Etzioni	Faydacı örgütlerin zararlarını belirtti.
1975	Steers	Örgütsel bağlılığının, verimliliğin göstergelerinden birisi olduğunu belirtti.
1976	Steers	Personel devri ve örgüt bağlılığı arasındaki ilişkiyi analiz etti.
1977	Steers	Örgütsel bağlılık üzerine bir model geliştirdi.
1977	Steers	Örgüte bağlı çalışanların, örgüte kalıcı ve güvenli bir iş gücü sağladıklarını buldu.
1977	Salancik	Rol belirsizliğinin sorumluluğu ve dolayısı ile örgüte bağlılığı düşürdüğünü buldu.
1977	Salancik	Örgütün değerleri hakkında çalışana bilgi veren iletişim sürecinin çalışanın örgüte bağlılığını artırdığını buldu.
1977	Salancik & Staw	Davranışsal bağlılık modelini ileri sürdüler.
1978	Salancik & Pfeffer	Örgüt tarafından çalışan üzerinde uygulanan kontrolün örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu buldular.

1978	Kidron	Güçlü kişisel iş ahlakının örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu buldu.
1978	Koch & Steers	Görevin içeriği, geri bildirim, sorumluluk ve otonominin örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldular.
1979	Mowday	Örgüt bağlılığına psikolojik yaklaşım adapte etti.
1979	Mowday & McDade	Çalışma başlamadan önceki bilginin örgütsel bağlılığı belirlemedeki önemini belirttiler.
1979	Bartol	Rol çatışması rol ve ağır rol yükünün örgütsel bağlılık ile ilişki içinde olduğunu buldu.
1979	Gould	Örgütsel bütünleşme kelimesini örgüt bağlılığı anlamında kullandı.
1979	Morris & Koch	Rol çatışması rol belirsizliği ve ağır rol yükünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisi konusunda çalıştı.
1980	Morris & Steers	Eğitimin örgüt bağlılığı üzerindeki etkisi alanında çalıştılar.
1980	Morris & Steers	Örgüt büyüklüklerinin ve kontrol alanlarının örgüte bağlılıkla ilişki içinde bulunmadıklarını buldular.
1980	O'Reilly & Caldwell	Çalışmak için o örgütü seçmenin örgüte bağlılığı belirlemede önemli olduğunu buldular.
1980	Pfeffer & Lawler	Kariyerin başlangıcındaki iş alternatiflerinin varlığının önemini belirttiler.
1981	Korman	Bağlılık ve özel hayat ilişkilerini araştırdı.
1981	Rowan	Örgüte fazla sadakatın zararlarını araştırdı.
1981	Rhodes & Steers	Algılanan ödeme eşitliği ve bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediler.
1981	Morris & Sherman	Başarma ihtiyacı ve ihtiyaçların örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Morris & Sherman	Yaş ve kıdemin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Scholl	Beklentiler ve eşitlik durumlarında bağlılığın nasıl bağımsız olarak ortaya çıktığını tanımladılar.
1981	Morris & Sherman	Yaş ve kıdemin bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1982	Mowday	Örgütsel bağlılığının süreç modelini geliştirdi.
1982	Morris & Sherman	Örgütsel bağlılığın psikolojik modelini geliştirdiler.
1983	Morrow	Bağlılığa ilişkin teorileri ve araştırmaları gözden geçirdi.
1983	Rusbult & Farrell	Örgütsel bağlılığının yetki modelini geliştirdiler.

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

Bağlılık örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için bireyin kendisini adamasını gerektirir. Öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin bilinmesi MEB örgütü için gerekliliktir.

Bu anlamda öğretmenlerin örgütsel bağlılığının; cinsiyet, çalışma süresi, medeni durum, bir sendikaya üye olup olmama, öğretmenlerin kirada olup olmamaları, çalıştıkları okul türü ve aylık gelirleri açısından araştırılması MEB örgütü için yararlı olacaktır.

1.2.Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, İstanbul ilinin Beyoğlu ve Şişli ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemektir.

1.3.Araştırma Soruları

Araştırmanın amacını gerçekleştirmek için araştırmada yedi alt probleme yanıt aranmaktadır:

1-Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

2-Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?

3-Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

4-Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri bir sendikaya üye olup olmamalarına göre farklılaşmakta mıdır?

5-Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin evlerinin kira olup olmamasına göre örgütsel bağlılık düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

6- Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin çalıştıkları okul türüne göre bağlılık düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

7- Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin aylık gelirlerine göre bağlılık düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

1.4.Çalışmanın Önemi

Yapılan alan yazın taramasında İstanbul'un Beyoğlu ve Şişli ilçelerinde çalışan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu amaçla Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde yapılacak araştırmanın, yapılan ve yapılacak diğer örgütsel bağlılık araştırmalarına katkı sağlayabileceği öngörülmüştür.

Gerek okulların gerekse öğretmenlerin demografik yapılarının bu iki ilçede oldukça farklılık göstermesi araştırmanın önemini arttırmaktadır.

Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde çalışan öğretmenlerin bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılması, örgütsel bağlılığın artırılması için önemli bir veri olacaktır.

1.5.Tanımlar

Örgütsel bağlılık: İş görenin, örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi; örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duyulan güçlü bir arzu şeklinde tanımlanmaktadır.(Balay, 2000).

Duygusal bağlılık: Duygusal bağlılık, iş görenle örgütün ilişkisi sonucunda, iş görenin kendisini örgütün bir üyesi olmasından duyduğu hazdır (Durna & Eren, 2005).

Devamlılık bağlılığı: Devam bağlılığı, iş görenin örgütten, maliyet kayıplarını göze alamaması sonucu işe devamını ifade eder (Ünler, 2006).

Normatif Bağlılık: İş görenin örgütte kalmak için sorumluluk hissetmesi, ahlaki olarak bunun doğru olduğuna inanması Normatif bağlılıktır (Balay, 2000).

Bölüm 2

Alan Yazın Taraması

Bu bölümde, örgüt ve örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılıkla ilgili çeşitli teorilerle konu ile ilgili yurt içinde yapılmış olan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.Örgüt

Örgütler belirli amaçların gerçekleştirilmesi için bir araya gelmiş toplumsal yapılanmalardır.

Barnard'a (1938) göre bir örgütün kendini gerçekleştirebilmesi üç unsura bağlıdır. Bunlar diyalog halinde olan insanlar, örgütün amacına katkı isteği ve ortak bir amaçtır. İş görenlerin örgütün amaçları doğrultusunda dayanışma içerisinde olması örgütün sürekliliği ve başarılı olması açısından hayati önemdedir (Aydın, 2007).

2.2.Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık alanında yapılan araştırmalar daha çok serbest piyasada kar amacına dönük olan kurumlarda verimliliği ve dolayısıyla karı arttırmaya dönük araştırmalardır. Örgütsel bağlılık, bireyin içinde bulunduğu örgütle ne kadar özdeşleştiği ve örgütle ne kadar uyum içinde olduğunun ifadesidir (Arı, 2003).

Çöl'e (2004) göre örgütsel bağlılık, iş görenin örgütün amaçlarını benimsemesi örgüt ile bütünleşerek örgütün amaçları doğrultusunda çaba göstermesidir. Örgütsel bağlılık; çalışanların örgüte psikolojik olarak bağlanması olarak ifade eden, çalışanın örgütte kalmak için çaba göstermesi ve örgütün amaçları ile özdeşleşmesi olarak da tanımlanabilmektedir (Yalçın & İplik, 2005)

Bağlılık, insanın dolayısı ile toplumsal bir yaşamın var olduğu her yerde vardır ve varoluşumuzun bir yansıma biçimidir. Devlete, sevgiliye, komutana, aileye duyulan bağlılık aynı zamanda onlarla birlikte varoluşumuzun bir ifadesidir. Bağlılık kendimizden daha üstün gördüğümüz bir kuruma, kişiye veya düşünceye karşı olan sorumluluklarımız bütünüdür. Whyte (1956) "örgüt insanı" adlı çalışmasında,

çalışanları örgütün sadece bir iş göreni olarak değil aynı zamanda örgütün olan, örgüte ait olan olarak, neredeyse nesneleşmiş bir cisim olarak tanımlamaktadır. Yazara göre bağlılık, insanın bir yere ait olma isteğinin doğal sonucudur.

Grusky (1966), örgütsel bağlılığı "bireyin örgütle olan bağının gücü" şeklinde tanımlamıştır. Örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için bireylerin gösterdikleri çaba, örgüt ile özdeşleşme düzeyleri ve duyulan sadakati örgütsel bağlılık olarak tanımlamıştır.

Örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgütle olan bütün ilişkilerini organize eden tutumlar bütünüdür (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığın araştırmacılar tarafından farklı açılardan incelenmesinin nedenleri Tiryaki'ye (2005) göre:

- a) Çeşitli araştırmalar sonucunda örgütsel bağlılığın, gerek işten ayrılma olsun gerekse örgütte uzun süre çalışma olsun sonuçları ve nedenleri açısından iş doyumundan daha etkili olduğunun anlaşılması.
- b) İş performansı düşük olan iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının da düşük olması.
- c) Etkili ve başarılı olan, performansı yüksek olan örgütlerin örgütsel bağlılığının yüksek olmasıdır.

Örgütsel bağlılık, bir iş görenin, örgütün bütün değerlerine ve amaçlarına etkili ve taraflı bir şekilde bağlılığı olarak ifade edilmektedir. Bağlılık besleyen iş görenler emir ve kurallara daha kolay ve istekli bir şekilde riayet eder. Diğer iş görenlerden daha fazla çaba gösterir ve örgütte daha uzun süre kalır. Bağlılık gösteren iş görenler doğal olarak güdülenirler (Balay, 2000).

Steers'e (1977) göre örgütün amaç ve değerleriyle tam olarak özdeşim kuranlar, kendini adayanlar, örgütsel faaliyetlerine etkin olarak katılırlar. Örgütsel bağlılık ne kadar güçlü olursa işten ayrılma o kadar düşük olur. Örgütsel bağlılık iş gören ile içinde bulunduğu örgüt arasında gerçekleşmektedir. Bağlılık; işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine inanç da dahil olmak üzere örgütle iş gören arasındaki psikolojik bağı ifade etmektedir ve örgütsel bağlılık, bireyin örgütte uzun süre kalmaya karar vermesini sağlayan bir olgudur (Atalay, 2007).

Örgütsel bağlılık, iş görenin, örgütle işe başladığı andan itibaren örgütle yaptığı işbirliği sürecidir (Gül, 2003). Eğer iş gören işe devam etme isteğindeyse, örgütün amaçlarını benimsemiş, onunla özdeşleşmiş ve çalıştığı işyerine olan hisleri, duyguları olumlu yönde iş gören örgüte bağlanmış demektir ve artık örgüt ile iş gören arasında psikolojik bir bağ oluşmuştur. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, genellikle kişinin çalıştığı işletmeye karşı hissettikleri olarak tanımlanabilir (Gül, Oktay & Ökçe, 2008).

2.3.Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütler, küresel ekonomide rekabet edebilmek için pek çok sorunla uğraşmak durumundadır. Tek amaçları daha fazla kar etmek olan örgütler, performanslarını daha fazla artırabilmek, ürünlerini daha kaliteli yapabilmek ve giderlerini azaltabilmek için iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olması bilinciyle hareket etmektedirler (İnce & Gül, 2005).

İş görenlerin herhangi bir üretim faktörü olmadığı ve kısa dönemde gözden çıkarılmalarının örgüte zarar getireceğinin anlaşılması ve rekabet koşulları ile başa çıkabilmek için daha nitelikli iş görenlere ihtiyaç duyulması, iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılması gereğini ortaya çıkarmıştır (Kirel, 1999). Örgütsel bağlılık kavramına duyulan yoğun ilgi, çalışanların örgüte karşı bağlılıklarının örgütlerin devamı ve verimliliği üzerindeki etkilerinden kaynaklanmaktadır (Atalay, 2007).

Çalışanların örgüte bağlanmaları, yaptıkları işe daha fazla yoğunlaşmalarını ve daha iyi motive olmalarını sağlamaktadır. Örgüte bağlılık, iş görenlerin örgütte süreklilik sağlamalarında etkilidir. Örgüte bağlanan iş görenler kendi istekleriyle örgüt adına bir şeyler yapma eğiliminde olurlar. Örgütsel amaçlara bağlılık, sadece belli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek, devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda çalışanı, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltir (Karahana, 2008).

Başarılı ve etkili bir örgütün daha uzun sürelerde varlığını devam ettirebilmesi için iş görenlerinin örgüte daha uzun süreli çalışmaları, kısa dönemlerde işten ayrılmamaları gerekmektedir. Bu yüzden örgütsel bağlılık, örgütlerin büyüme ve daha etkin hale gelme süreçlerinde ele alınması gereken kavramlardan birisidir. Örgütsel bağlılığın

yüksek olduğu örgütlerde, maliyetler düşmekte, kar oranları artmakta, daha verimli daha etkin olmaktadırlar. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde gerek iş gören gerekse örgüt daha uzun süre ayakta kalabilmektedir (Somuncu, 2008).

Bireyin örgüte dair olan duyguları tutumlarını ve performanslarını etkilemektedir. Örgütsel bağlılık ise örgütler için iş görenlerin sahip olduğu en önemli özelliklerden biridir (Kaya & Özdevecioğlu, 2008). Örgütsel bağlılık; iş görenlerin örgütte etkileşim sonucu kendilerini gerçekleştirebilmesi, örgütü benimsemeleri, amaçlarını kabullenmelerini, bu amaçlar perspektifinde verimli bir şekilde çalışmalarını ve uzun süre örgüte bağlı kalmayı içerir (Demirel, 2009).

Son yüzyılda nitelikli iş gücüne artan talep örgütsel bağlılık konusunun daha önemli bir hale gelmesini sağlamıştır. Nitelikli ve tecrübeli işgücünün örgütte devamlılığının sağlanması, iş doyumu yüksek olan iş görenin verimliliğinin yüksek olması ve örgütte daha uzun süre kalması gibi beklentiler örgütsel bağlılığın önemini artırmaktadır (Aslan, 2008).

2.4.Örgütsel Bağlılıkla İlgili Kuramlar

Örgütsel bağlılık kavramı alan yazında oldukça farklı tanımlarla yer almaktadır. Örgütsel bağlılık tanımları değerlendirildiğinde, en geniş anlamıyla örgütsel bağlılık; iş görenlerin örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için kendini adanması, örgütle özdeşleşmesi ve örgütte uzun süre çalışmasıdır. Ancak Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan farklı tanımlar, iş gören ve örgütün birbiriyle olan ilişki tarzı ve bu ilişkinin nasıl geliştiği konusu araştırmacıları farklı tutumlara yöneltmiştir (Gül, 2010).

Örgütsel bağlılık konusunda yapılmış olan kuramsal çalışmalar çok çeşitlidir. Yapılan bu sınıflandırmaların ortak özelliği ilk olarak bir örgütsel bağlılık tanımı yapılması ve bu tanım ekseninde bu bağlılığın boyutlarının belirlenmesi olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan bu kuramsal çalışmalar, iş göreni örgüte bağlayan, onunla özdeşleşmesini sağlayan, iş görenin aktif ve verimli bir şekilde çalışmasını sağlayan, aynı zamanda örgütün yapısı ile ilgili çok çeşitli özellikler olabileceğini ortaya çıkarmaktadır. (Üstüner, 2009).

Alan yazında örgütsel bağlılıkla ilgili yer alan bazı önemli yaklaşımlar, aşağıda kısaca özetlenmiştir.

2.4.1.Etzioni yaklaşımı. Etzioni'ye göre örgüt, ne kadar güçlü ve etkili ise örgütsel bağlılık o kadar yüksektir. Etzioni örgütsel bağlılığı, iş görenlerin örgütün amaçlarına ve direktiflerine uyumu düşüncesine dayalı olarak açıklamıştır (Sığı, 2007).

Etzioni'nin çalışması, örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili bu alanda yapılmış ilk çalışmalardan biridir. Etzioni, üyelerin örgütsel bağlılıkları açısından örgütsel bağlılığı üç alt başlıkta incelemektedir (Güçlü, 2006).

1- Negatif-yabancılaştırıcı bağlılık. Bu bağlılık bireyin örgüte karşı olumsuz yönelimini ifade eder.

2- Nötr-hesapçı bağlılık. Bu bağlılık türünde birey örgüte karşı nötr durumdadır. Olumlu ya da olumsuz yönelimler düşük şiddettedir.

3-Pozitif-moral bağlılık. Pozitif bağlılıkta birey örgüte karşı yüksek düzeyde, olumlu bir yönelim içindedir.

Özden (1997), Etzioni'nin örgütsel bağlılık sınıflandırmasının; ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve zorunlu bağlılık olmak üzere üç yönlü olduğunu belirtmektedir. Bu türlerden herhangi biri, işgörenin, örgütün otoritesi karşısındaki davranışını belirlemektedir. Buna göre örgütün amaçlarına, değerlerine inanmayı ve onlarla özdeşleşmeyi ahlaki bağlılık, performansla bağlı olarak iş görenlerin bazı faydalar elde etmesini çıkara dayalı bağlılık, iş görenlerin örgüte karşı negatif bir bakış açısı içinde olduğu durumu ifade etmektedir. Etzioni, çalışanların örgüte bağlılıklarının, adı geçen bu üç kategori çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini söylemiştir.

2.4.2. O'Reilly ve Chatman yaklaşımı. Örgütsel bağlılık, O'Reilly ve Chatman tarafından iş görenin örgüte olan psikolojik bağlılığı olarak tanımlanmıştır. İş görenin sadakatini, örgütün değerlerine olan inanç düzeyini ve iş yapma şevkini içerir. İş görenler örgüte karşı tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturtarak gerçekleştirirler (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığı O'Reilly ve Chatman üç boyutta ele almıştır.

a) Uyum: İş görenler örgütle yüzeysel bir ilişki içerisindedirler. Bu iş görenler inanmaktan çok sadece uyum göstererek bazı kazanımlar elde etmek isterler. Ve yine sadece uyum göstererek cezalardan kurtulmak isterler. İş görenlerin örgüte duydukları bu yüzeysel bağlılık uyum boyutudur. Bu bağlılıkta yöneticiler, öğretmenlerin uyumunu sağlamak ve sürdürebilmek için, değişik araçlar kullanır;

öğretmenleri formal yollarla cezalandırır ya da mükâfatlandırır (Bursalıoğlu, 2005). Uyum boyutunda temel amaç örgütteki belirli ödüllere ulaşmaktır. (Balay, 2000).

b) Özdeşleşme: Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu olan özdeşleşme, iş görenin kendisini örgütün bir parçası olarak görme isteğidir. Eğer iş gören kendisini örgütün temel hedef ve amaçları ile özdeşleştirirse ve bütün tutumlarını bu perspektif ekseninde yaparsa örgütsel bağlılık gerçekleşmiş olur.(İlsev, 1997).

c) İçselleştirme: Karşılıklı değerler uyumudur. Bireyin kişisel değerleri ile örgütsel değerlerin uyuşması sonucu bireyin örgütteki diğer insanlarla uyum içerisinde olmasıdır (Balay, 2000).

2.4.3.Penley ve Gould yaklaşımı. Penley ve Gould'un (1988) örgütsel bağlılık yaklaşımına getirdiği modelleme, Etzioni'nin örgüte katılım modelini temel almaktadır. Ancak Penley ve Gould, Etzioni'nin örgüte katılım modelini genel bir yapıya sahip olduğunu ve bu modelin ortaya koyduğu alt boyutlarının açıklanması konusunda bazı yetersizlikler, tanımları ile ilgili karmaşıklıklar söz konusu olduğunu öne sürerek, örgütsel bağlılık kavramını ve alt boyutlarını yeniden sınıflandırma yoluna gitmiştir. Etzioni'nin modelindeki, ahlaki ve yabancılaştırıcı katılım kavramları yeterince açık olmadığını, bu kavramların birbirleri ile olan ilişkilerinin bağımsız mı, yoksa birbirlerinin karşılığı yerine mi kullanılması gerektiği belirtilmemiştir. Penley ve Gould yaklaşımında bu iki kavram net bir şekilde açıklanmıştır. Ahlaki ve yabancılaştırıcı katılım kavramları birbirinden bağımsız kavramlar olarak ele alınmaktadır.Penley ve Gould, Etzioni' den farklı olarak örgütlerde aynı anda birden fazla uyum sistemi ve farklı katılım şekillerinin olabileceğini belirtilmektedir (Aydın, 2008).

Penley ve Gould, Etzioni'nin modelindeki örgüte katılım şekillerini temel alarak örgütsel bağlılığın üç farklı boyutu olduğunu ileri sürerler (Samadov, 2006):

Ahlaki Bağlılık: Bu bağlılık türünde birey kendini ahlaki olarak örgüte bağlı hisseder, örgütle özdeşleşerek, örgütün amaçlarını benimser. Kendini sorumlu hisseder, örgütün başarısı için kendini adar.

Çıkarıcı Bağlılık: Bu bağlılık türünde iş gören örgütü bir araç olarak görür. İş gören bazı ödüllere ulaşmak için örgütü araçsallaştırır.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bu bağlılık türünde iş gören örgüte yabancılaşmıştır. Ödül ve cezaların rastgele verildiğini düşünmektedir. Örgütün yapılan iş için bir denetiminin olmadığı algısı hakimdir. Bunun temel nedeni ise örgütün bir alternatifi olmamasıdır (Samadov, 2006).

2.4.4.Becker yaklaşımı. Becker, iş görenlerin çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmediğini, ancak eğer bağlanmazsa çok şey kaybedeceklerini düşündükleri için bağlandıklarını belirtir. İş gören örgütte çalışmaya devam eder ve bağlılık gösterir. Çünkü iş gören bu bağlılığı kendi amaçlarına ulaşmak için gerekli görmektedir. Becker bu durumu 'yan bahis' kavramı ile açıklar. Yan bahis, iş görenin çalıştığı örgüte yaptığı yatırımlar bütünüdür. Bu yatırımlar ne kadar büyükse iş görenin örgütsel bağlılığı da o kadar yüksek olur. Örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgütle karşılıklı olarak bahse girmeleridir (Eğriboyun, 2013).

Devamlılık bağlılığı yüksek olan iş görenler finans, statü vb. diğer kayıplardan kaçınmak için örgütte kalmayı zorunluluk olarak görmektedirler. Alternatif iş ortamlarının olmaması ya da az olması nedeniyle de örgüt üyeliğini sürdürmekte ve iş için gerekli performansı göstermektedirler. İş görenin yaptığı yatırımlar ne kadar büyükse, örgütten ayrılmanın getireceği maliyette o kadar büyük olur (Uyguç & Çımrın, 2004).

Becker, dört adet yan bahis kaynağı tanımlamıştır.

Toplumsal Beklentiler: İş gören, kendi davranışlarını kısıtlayan toplumsal yaptırımlar nedeni ile bazı yan bahislere girebilir. İşsiz olması, sık iş değiştirenlere iyi bakılmaması veya işin toplumsal statüsünün önemli olması gibi örnekler iş görenin bağlılığını sürdürmesine yol açar.

Bürokratik Düzenlemeler: Emekliliği için yıllarca maaşından kesinti yapılan iş gören işten ayrıldığı takdirde emekli maaşı alamayacağından bağlılığını sürdürür.

Sosyal Etkileşimler: Birey örgüt ilişkilerinde kendisiyle ilgili bir algı oluşmasını sağlar ve bu algının bozulmaması için ona uygun davranışlar sergiler ve bağlılığını sürdürür.

Sosyal Roller: İş gören yaptığı işin sosyal rolüne o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamaz ve örgüte bağlılığını sürdürür.

İş gören örgütten ayrılma ile örgütle kalma arasında yaptığı maliyet hesaplarının parasal, sosyal ve psikolojik yönlerden fazla olduğunu düşündüğünde kendisini örgüte bağlanmaya mecbur hisseder. Örgüt için asgari düzeyde performans göstermeye devam eder. Örgüt üyeliğini riske sokabilecek davranışlardan kaçınır (İnce & Gül, 2005, s. 51-52).

2.4.5.Salancik yaklaşımı. Salancik'in yaklaşımı, davranışlar ile tutumlar arasındaki dengeye dayanmaktadır. Bireyin davranışları ile tutumları tutarsız ise birey stres içinde olacaktır. Eğer davranışlar ve tutumlar arasında bir uyum varsa birey örgüte bağlı kalacaktır. Ancak her davranışa aynı şekilde bağlanılmaz (Doğruöz, 2009).

Becker ve Salancik, her ikisi de bağlılığı, iş görenin davranışlarını devam ettirmesi olarak ele alır. Becker yaklaşımının farkı iş gören bu devamlılığı bıraktığı zaman kaybedeceği yatırımlarının farkında olmasıdır. Salancik ise bağlılığın sürmesi için iş görende bağlılığı devam ettirme arzusunun olması yeterlidir (Gül, 2003).

Örgütsel bağlılığı Salancik, bireyin kendi davranışlarına bağlanması olarak görür. Birey kendi davranışlarını örgütsel kültüre eklemeler ve tutarlılık gösterir. Bu anlamda bağlılık tutumlar ile davranışlar arasındaki dengedir. Eğer bireyin davranışları ile tutumları uyumlu ise gerilim ve ya stres yaşanmaz. Dolayısı ile işgörenin örgütsel bağlılığı başlar (Çakır, 2007).

Salancik ise farklı bağlılık türlerinde söz eder. Salancik'e göre her davranışa farklı bir şekilde bağlanırsınız. Kişinin özellikleri bağlılığı etkilemektedir. Açık ve net olan herkesin önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak gerçekleşen davranışlar şüphe doğurmaz ve bağlılığı doğrudan etkiler (Çakır, 2007).

2.4.6.Wiener yaklaşımı. Wiener, örgütsel bağlılık yaklaşımlarını iki farklı boyut getirmiştir. Araçsal güdüleme ve örgütsel bağlılık alt boyutları altında incelediği kuramsal çalışmada; Araçsak güdülemeyi, işgörenin kendi çıkarları ekseninde ele almıştır. İş görenin güdülenmesi kendi kişisel çıkarı ile orantılıdır. Örgütsel bağlılıkta ise değer ve moral ön plandadır. Örgütsel bağlılığı oluşturan değerler işgörenin örgütsel amaçlarını gerçekleştirmeye yöneliktir. Örgütsel bağlılığı oluşturan inançlar, iş görenin içsel olarak örgütsel amaç ve çıkarlarını karşılayacak biçimde davranmasını sağlamaktadır. Böylece araçsal bağlılık eylemleri, kişinin kendisine yönelimi iken, örgütsel bağlılık eylemleri örgütsel eğilimler taşımaktadır (Balay,

2000:192). İş gören normatif olarak bağlandığı örgütte daha etkin ve etkilidir. Örgütün amaç ve hedefleri ile özdeşleşme üst düzeydedir. Örgüt açısından en faydalı bağlılık türü olan örgüte psikolojik (normatif-moral) bağlılıktır. Çünkü iş gören çıkarsal bağlılıktan çok duygusal bağlılığı ön planda tutmaktadır (Akt. Balay, 2000:162).

2.4.7.Allen ve Meyer yaklaşımı. Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı duygusal bağlanma, algılanan maliyet ve zorunluluk olarak üç temel boyutta kuramsallaştırmıştır. İlk olarak Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı duygusal ve süreklilik bağlılığı olarak iki boyutta kuramsallaştırmalarına rağmen daha sonra normatif bağlılık adlı üçüncü bir boyut eklemiştirler (Samadov, 2006). Allen ve Meyer, maliyete dayalı bağlılığın, iş görenin örgütten ayrıldığı takdirde iş görenin ödeyeceği bedeller toplamı olarak belirtmişlerdir. İş görenin örgüt ile özdeşleşmesi ise duygusal bağlılıktır. Çalıştıkları örgüte duygusal olarak bağlı olan iş görenler, ekonomik nedenleri dikkate almaz, örgütün değerleri ile özdeşleşir, örgütün hedef ve amaçları için etkin bir şekilde çalışır. Bu yüzden örgütte kalma süreklilikleri yüksektir. Allen ve Meyer'e göre, devamlılık bağlılığının temel nedeni ekonomik ödüldür. Duygusal bağlılık ise örgüt iş göreninin, çalışma ortamının elverişliliği, iş görenin katılımcılığı ve örgüt ortamındaki sosyalleşme sonucu gerçekleşir (Allen & Meyer, 1993, akt; Akınaltuğ, 2003).

Bütün örgütler açısından örgütsel bağlılık kavramının önemli olması araştırmacıları bu kapsam ve etkiyi araştırmak üzere çeşitli ölçekler geliştirmeye zorlamıştır. Allen ve Meyer'in geliştirdiği üç boyutlu örgüte ve işe bağlılık ölçeği örgütsel bağlılığı ölçmek için kullanılan en yaygın ölçek tipidir. Bu ölçek tipinde, işe bağlılık ve örgüte bağlılık alt boyunlar başlığında ayrılmıştır. Her iki boyuttaki bağlılığın nedenlerini alt değişkenlerle incelemektedir (Eğriboyun, 2013).

2.4.7.1.Duygusal bağlılık. İş görenin çalıştığı örgütle özdeşleşmesini ifade eder. İş gören kendisini örgütün bir parçası olarak görmektedir. Örgütte kalmaya devam etmektedir. Çünkü örgüt için çok çaba sarf etmiştir. Örgütten ayrılmanın yüksek bir getirisinin olmaması, değişik iş alternatiflerinin olmaması örgütte kalma isteğinin sürmesine sebep olur. İş görenin örgütle özdeşleşmesi sonucu örgüte karşı duyduğu sorumluluk duygusu ise örgütte kalma zorunluluğudur.

Duygusal bağıllık, iş görenle örgütün ilişkisi sonucunda, iş görenin kendisini örgütün bir üyesi olmasından duyduğu hazdır (Durna & Eren, 2005). Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması açısından duygusal bağıllık gönüllülük esasına dayanır. Duygusal bağıllık, iş görenlerin örgütle maliyet hesapları dışında duygusal bağının gücünü gösterir. Duygusal bağıllığı olan iş görenler, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmada daha etkin rol oynarlar, örgütte kalma eğilimi gösterirler (Ayyıldız, Yüksel & Hançer, 2007).

Duygusal bağıllığı yüksek olan iş görenlerin devam bağıllığı da yüksektir. Bu bağıllık türü örgüt açısından en iyi bağıllık türüdür. Çünkü iş gören bağıllık göstermekte, çıkar ilişkisi olmaksızın örgütün hedefleri için çaba göstermekte ve daha fazla sorumluluk almak istemektedir.

İş görenin örgüt ortamındaki yaşamı, kişisel özellikleri ve diğer yapısal faktörler duygusal bağıllığı etkileyen başlıca faktörlerdir (Çetin, 2004).

2.4.7.2.Devam bağıllığı. Devam bağıllığı temel olarak, iş görenin örgütten ayrılmayı göze alamamasıdır. Devam bağıllığında iş görenin işten ayrıldığı takdirde kaybedeceği maddi bedel, sosyal statü, örgüte harcadığı zaman ve emek,, alternatif iş imkânlarının olmaması gibi boyutlar etkin unsurlardır. Bunları göze alamayan iş gören örgütteki durumunu kabul eder. Örgütten ayrıldığında eğer yüksek bir maliyetle karşı karşıya ise örgüte olan bağıllığı artar. Devamlılık bağıllığı, örgütsel bağıllığı ödül-maliyet bakış açısından irdelemektedir. Devamlılık bağıllığında iş görenin örgütle olan ilişkisi değişkenlik içerisindedir. İş gören örgütten ayrılmanın maliyetinin düşük olduğunu gördüğünde örgütsel bağıllıkta azalacaktır. İş görenin daha fazla ödüllendirme ile karşılaşması durumunda ise örgütsel bağıllık artacaktır (Ünler, 2006)

Devam bağıllığı iş görenin, örgütten ayrılmakla örgütte kalmanın maliyet açısından tartışılmasıdır. Maliyeti arttıran bütün nedenler aynı zamanda örgütsel bağıllığı artıracak etkenlerdir. İş gören ve örgüt arasındaki bu çıkar ilişkisi, iş görenin örgüte kalma veya devam etme kararı vermesine yol açar. Bu karar iş görenin örgütte kalması önünde iş görenin örgütsel bağıllığı da artmış olacaktır. Devam bağıllığının sağlanması sonucu iş gören örgütte kalma ihtiyacı duyar (Yalçın & İplik, 2005).

2.4.7.3. Normatif bağlılık. İşgörenin örgütte kalmak için sorumluluk hissetmesi, ahlaki olarak bunun doğru olduğuna inanması Normatif bağlılıktır (Balay, 2000).

İş görenlerin örgüte bağlılık duymaları maddi çıkarlardan çok iş görenin kendini örgütle özdeşleştirmesi sonucu ortaya çıkan bir bağlılık türüdür. Kişisel çıkarlar ön planda değildir, inanç ve adanmışlık söz konusudur. (Demir, Usta & Okan, 2008).

İş görenin kendini kuruma adaması ve sadakati Normatif bağlılığın iki temel unsurudur. Normatif bağlılıkta iş gören örgütün misyon, hedef ve amaçlarını içselleştirmiş, kendini örgütün bir parçası olarak görmektedir (Durna & Eren, 2005). Normatif bağlılık iş görenin kendisini örgüte karşı borçlu hissetmesi sonucu oluşan bir bağlılıktır. Üyesi olduğu örgüt iş görene çok şey vermiştir. Bunun sonucu iş gören kendisini borçlu hisseder ve çalıştığı örgüte minnet besler, dolayısı ile çalışmaya devam eder (Ünler, 2006).

İş görenin, örgütün değer ve hedeflerine bağlılığı ifade eden normatif bağlılık “burada çalışıyorum çünkü bir işe ihtiyaç duyduğum dönemde beni işe aldılar, onlara borçluyum.” cümlesinde bahsedildiği çıkarsal bir ilişkiden çok ahlaki bir zorunluluk hissidir (Izgar, 2008).

Üç bağlılık şeklide alt boyutları ile incelendiğinde; bu bağlılıkları yüksek olan iş görenler, örgütte kalmaya devam ederler ve çalışma verimlilikleri yüksektir. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt ile kendini özdeşleştirdiği için, devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar maliyet hesabı yaptıklarında örgütte kalmanın kendi çıkarlarına uygun olduğu için ve normatif bağları güçlü olan çalışanlar, kendilerini örgüte karşı sorumlu hissettikleri için örgütte çalışmayı sürdürürler. Yükümlülük sahibi olduklarını düşündükleri için örgütte kalmaya devam ederler (Balay, 2000).

2.4.8 Kanter Yaklaşımı. Her örgüt iş görenlerinden, örgütsel amaç ve hedefleri doğrultusunda belirli davranış biçimlerine uymasını talep eder. Kanter (1968) iş görenlerin örgütün bu davranış biçimlerine olumlu duygular besleyerek devamlılıklarını sürdürebileceklerini söyler (Gül & İnce, 2005).

Kanter, örgütün iş görenlerinden talep ettiği bu davranış biçimlerinin üç farklı bağlılık türü ortaya çıkardığını belirtir (Varoğlu, 1993). Bu bağlılık türleri şunlardır:

a. Devama Yönelik Bağlılık: Devama yönelik bağlılığın iki temel unsuru; özveri ve yatırımdır. İş gören örgütten ayrılmamanın maliyetini yüksek bulursa örgütte çalışmayı sürdürecektir. Bu nedenle örgüt iş görenlerinden daha fazla fedakârlık yapar ve bunun için yatırım yapar.

b. Kenetlenme Bağlılığı: Örgütteki sosyal ilişkilerin güçlü olması kenetlenme bağlılığıdır. İş görenin örgütteki ilişkilere bağlıdır. Örgütler iş görenlerin kenetlenme bağlılığını arttırmak için çeşitli çalışmalar yaparlar. Kutlamalar, oryantasyon programları, çeşitli sembol kullanımları gibi etkinliklerle iş görenlerin kenetlenme bağlılığını yükseltmeyi hedefler. Bu bağlılık türünün yüksek olduğu örgütlerde, örgüt içi çatışmalar, kıskançlıklar daha az oluşur. Örgütsel hedef ve amaçlara daha kolay kenetlenirler.

c. Kontrol Bağlılığı: Kontrol bağlılığı iş görenlerin örgüt normlarını benimsemesi sonucu örgüt lideri tarafından verilen komutlara ve örgütün kurallarına iş görenin bağlı kalmasıdır. İş görenin örgüt normlarına bağlı kalması ise; işgörenin örgütün amaç ve değerlerinin kendisi için önemli bir değer olduğuna inanmasıdır. Farklı sonuçları olmasına rağmen üç bağlılık türünün de örgütlerin devamlılığı açısından birlikte kullanılması gerekir.

Alan yazında örgütsel bağlılık konusunda kuramsal olarak farklı tezler geliştirilmiş olmasına rağmen tüm bağlılık yaklaşımları birbirine benzemektedir. Sonuç olarak; örgütsel bağlılık alan yazınında farklı tipolojiler geliştirilmiş olmasına rağmen, temelde tüm bağlılık yaklaşımları birbirine benzemektedir. Örgütsel bağlılık konusunda yapılan kuramsal çalışmaların temel farkı araştırmacıların disiplinleridir (Gül, 2010).

2.5.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Allen ve Meyer'e göre duygusal, devam ve normatif bağlılık çeşitli olgular sonucunda gelişmekte, değişmekte ve iş görenlerin davranış şekillerine farklı biçimlerde yansımaktadırlar. Allen ve Meyer'in araştırması duygusal bağlılığı yüksek olan iş görenlerin örgütte daha verimli çalıştıklarını ve örgüte katkıda bulduklarını göstermiştir.

Devam bağıllığı ise zorunluluk, maliyet hesapları ve alternatif iş ortamlarının olmaması nedeniyle oluşur. Devam bağıllığı iş görenin verimliliğini olumsuz etkilemektedir.

İş görenlerin kişisel sadakati ile oluşan Normatif bağıllık konusunda araştırmacılar arasında bir fikir birliği bulunmamaktadır. Burada ise, iş görenlerin kişisel sadakat normları ile ilgili olduğu saptanmıştır. Normatif bağıllığın sonuçları konusunda hala itilaflar bulunmaktadır (Wasti, 2000).

Örgütsel bağıllığı etkileyen faktörler olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, örgütteki çalışma süresi, örgütün istihdam olanakları, iş yükü, işin nitelikleri, sorumluluk alanlarının genişliği, kontrol mekanizmaları, rol çatışması, rol belirsizliği, monotonluk, stres, çalışma koşulları, faaliyet dönemi ve halkla ilişkiler, yönetim tarzı, yetki devri, örgüt büyüklüğü, örgüt içi sosyalleşme, ücret düzeyi, ödül sistemi, emek yoğun üretim, çalışan devir oranı, sosyal güvenlik sistemi ve sendikanın varlığı gibi etmenler sayılabilir (Uzun & Yiğit, 2011).

Örgütsel bağıllığın etkileyen faktörler kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki grupta incelenmektedir

2.5.1.Kişisel faktörler. Demografik yapıyı oluşturan yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, mesleki tecrübe, görev, kıdem ve statü gibi etmenler örgütsel bağıllığı doğrudan etkileyen, bu bağıllığın azalmasına ya da artmasına yol açan nedenlerdir. Bu etmenlerin önem derecesi yapılan işe, işin türüne ve kişiden kişiye değişmektedir (Topaloğlu, Koç & Yavuz, 2008).

Yaş faktörü kişisel özelliklerin en önemli değişkenlerinden birisidir. Demografik bir değişken olarak yaşı tek başına inceleyen bir araştırmada negatif sonuçlar elde edilmiştir. Yaşlı olan iş görenlerin bağıllık düzeyleri daha düşüktür. Gençler ise yaşlılara göre örgütlerine daha bağılıdır (Özkalp & Kırel, 2004).

Devamlılık bağıllığı açısından yaş ile ilgili yapılan araştırmalarda ileri yaşlarda olan iş görenlerin devamlılık bağıllıklarının daha yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır. İleri yaşlardaki işgörenin örgüte yatırımlarının daha fazla olması devamlılık bağıllığının yüksek olması nedenlerindedir (Sökmen, 2000).

Kıdem faktöründeki farklılık, iş görenin onun daha yüksek düzeyde psikolojik bağıllığı, daha düşük düzeyde bireysel devamsızlık ve örgütte kalma isteği ile

sonuçlanmaktadır. Devamlılık bağlılığın yüksek olması, iş görenlerin örgütte uzun süre çalışması tek başına örgütsel bağlılığın yüksek olduğunu açıklamaz. İş görenlerin eğitim düzeylerinin farklı olması onların örgütte kalma isteğini açığa çıkarır. Yaş farkı yüksek olan iş görenlerin, örgütteki devamlılıklarını sürdürme isteklerinin daha az olduğu görülmüştür (Balay, 2000).

Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ilişkin yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı araştırmalarda kadınların erkeklere oranla daha yüksek bir örgütsel bağlılık gösterdiği görülürken bazı araştırmalarda erkeklerin bağlılık oranlarının yüksek olduğu gözlenmiştir. Son yapılan araştırmalar cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkarılmıştır (Çırpan, 1999).

İş görenin hizmet süresi arttıkça çalıştığı örgüte olan yatırımları da artmaktadır. İş gören çalışmaya devam ettikçe gösterdiği çaba da artmaktadır. İşten ayrılması durumunda örgüte yapmış olduğu yatırımlar boşa gideceğinden iş görenin örgütsel bağlılığı artmaktadır (Yalçın & İplik, 2005).

İş görenlerin medeni durumları ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar evli olanların işten ayrılmayı daha maliyetli bulduklarını ortaya koymuştur. Bekar olanların ise örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğu görülmüştür (Coşkun, 2012).

2.5.2.Örgütsel faktörler. Örgütsel faktörleri yönetim tarzı, hiyerarşik yapı, iletişim, örgüt kültürü, rol çatışması, örgütsel adalet, ücret düzeyi ve örgütsel ödüller olarak oluştuğu sayabiliriz. İş görenin örgütteki statüsü örgütsel bağlılığı önemli ölçüde etkilemektedir. Temel olarak yönetici grupların örgütsel bağlılığı alt gruplara oranla daha yüksektir. Örgütün amaç ve hedeflerine karşı davranışsal olarak daha arzuludurlar (Eren, 2000).

Baskıcı yönetim tarzı izleyen örgütler ve otoriter yöneticilere sahip olan örgütlerde iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin olumsuz etkilendiği, katılımcı yönetim tarzını benimseyen örgütlerde ise iş görenlerin örgütsel bağlılığının olumlu yönde olduğu belirtilmektedir (Terzi & Kurt, 2005).

Örgütün teknik düzeyi, çevreyle olan ilişkisi ve imajı Örgütsel bağlılığı belirleyen örgütsel faktörlerden biridir. Örgütün üretimi emek-yoğun bir şekilde halletmesi, iş çevrelerinde duyulan güven ve edinilmiş imaj örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer etmende iş görenin iş arkadaşlarına duyduğu bağlılıktır. İş arkadaşlarına duyulan bağlılığın yüksekliği iş görenlerin işten ayrılmalarını güçleştirir, iş görenler işte kalmayı yeğlerler (Balay, 2000).

Örgüt kültürü, bir örgütte var olan bütün sosyal ilişkiler ağıdır. Örgüt içindeki iş görenlerin davranışlarına yön veren değerler bütünüdür. Başka bir ifadeyle; örgüt kültürü, iş görenlerin fikirlerini ve davranışlarını biçimlendiren inançlardır (Dinçer, 1998).

Ödüller, örgütsel bağlılığın önemli unsurlarından biridir. İçsel ödül ve dışsal ödül başlıkları altında iki grupta incelenmektedir. Takdir edilme, kariyer fırsatları gibi ödüller içsel ödüldür. Maaş veya prim gibi maddi nitelikli ödüller ise dışsal ödüldür (Koçel, 2010).

Rol belirsizliği ise, iş tanımının yapılmaması sonucudur. İş görene yapacağı iş ile ilgili tanımlar açık veya tam olarak verilmemiştir. Bu durum iş göreni, iş ile ilgili kendisinden beklentilerin ne olduğuna ilişkin belirsizliğe iter. İş gören rol çatışmaları yaşar (Cengiz, 2001).

Örgütsel bağlılığın yükseltilebilmesi için iş görenlerin örgütün temel politika ve amaçlarını benimsemesi gerekir. Bunun içinde örgütsel adaletin sağlanmış olması gerekir. Örgüt örgütsel adaleti sağlamak için ücretlendirme, örgüt içi kariyer fırsatı ve karar alma mekanizmalarında adil olmalıdır. Örgütsel adalet duygusu yüksek olan iş görenlerin örgütsel bağlılığı yüksek olduğu söylenebilir (Albayrak, 2007).

2.6. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel bağlılık konusunda yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalardan bazılarını kısaca değinilmiştir.

2.6.1.Yurt içinde yapılan araştırmalar. Gören (2012), ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmeyi hedeflemiştir. Örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel bağlılığın alt boyutlarında (duyuşsal, devamlılık ve normatif bağlılık) anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini saptamayı ve yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, sahip olunan çocuk sayısı, toplam hizmet süresi, unvan, hizmet süresi, branş, öğrenim durumu, eğitim durumu, okulun bulunduğu ilçede oturup oturmaması, gibi değişkenler arasında anlamlı farklılıklar gösterip

göstermediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örnekleme tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olup 46 yönetici ve 529 öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcılara, Allen ve Meyer (2004) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” uygulanmıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyi düşük örgütsel bağlılık olarak çıkmıştır. Araştırma alt boyutları açısından değerlendirildiğinde “duygusal bağlılık” boyutunun en yüksek olduğu görülmüştür. En düşük olanı ise “devamlılık bağlılığı” olduğu saptanmıştır.

Agun (2011), çalışanların örgüte güven algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmıştır. Otomotiv sektöründe çalışanlarla yapılan bu araştırmada örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Pozitif yönlüdür. Duygusal bağlılık kuvvetli, normatif bağlılık ile devamlılık bağlılığı ise orta ve pozitif bulunmuştur. Demografik özellikleri ile örgütsel güven algıları arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Medeni durum ve iş yerindeki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile anlamlı ilişkisi bulunan demografik özellikler ise medeni durum ve işyerindeki çalışma süresi olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında; işyerindeki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık ve devamlılık bağlılığı arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Erdoğan (2009), ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının, onların cinsiyetine, kaç yıldır aynı okulda çalıştıklarına, mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumuna, öğrenim durumlarına, oturdukları konuta, medeni durumlarına, ek bir iş yapıp yapmadıklarına, ek bir iş gereksinimi duyup duymadıklarına ve ailenin aylık gelirine göre değişip değişmediğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Yapılan araştırma örgütsel bağlılığı üç boyutta (uyum, özdeşleşme, içselleştirme) incelemeye çalışılmıştır. Araştırmada Refik Balay tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” veri toplamak için kullanılmıştır. İstanbul’un Bağcılar ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenleri araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile cinsiyetleri, ek bir işe gereksinim duymaları ve aylık gelir miktarı ile aralarında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Okulda çalıştıkları süre, medeni durumları, mezun oldukları okul, öğrenim durumu, oturdukları konut gibi değişkenlerle örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tok (2004), ilköğretim müfettişlerinin iş doyumu faktörlerinden iş ve niteliği, ödentiler, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme olanaklarının örgütsel bağlılıkla ilişkisini incelemiştir. 14 ilde görev yapan 329 ilköğretim müfettişi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Müfettişler, örgütsel bağlılık faktörlerinden "devam bağlılığı" faktörüne "biraz"; "duygusal bağlılık" faktörüne ise "büyük" ölçüde katıldıklarını belirtmişlerdir. İş doyumu faktörlerinden "iş ve niteliği" ile hem "duygusal bağlılık" hem de "devam bağlılığı" arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; "ödentiler" ile "devam bağlılığı" arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; ancak, "duygusal bağlılık" ile anlamlı bir ilişkinin olmadığı; "yönetim ve değerlendirme" faktörü ile hem "duygusal bağlılık" hem de "devam bağlılığı" arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; "örgütsel ortam" ile hem "duygusal bağlılık" hem de "devam bağlılığı" arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir.

Özden (1997) okul idarecilerinin davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı üzerindeki etkilerinin araştırmıştır. Kırıkkale'de 842 öğretmenle yapılan bu araştırmada okul yönetiminin davranışlarından duyulan memnuniyet, öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı üzerinde %40 kadar etkili olduğu gözlemlenmiştir (Balcı, 2000).

Erdoğan (2006) İstanbul'da 218 resmi ilköğretim, 56 özel ilköğretim olmak üzere 274 okul yöneticisine bir anket uygulamıştır. Araştırmada özel ve resmi okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının karşılaştırılması incelenmiştir. Özel okullardaki yöneticilerin örgütsel bağlılıkları resmi okullardakinden daha yüksektir. Bir üst görevde çalışma arzularına göre okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri sadece devam bağlılığında daha üst düzeyde çalışmak isteyenlerin lehine farklı bulunmuştur.

Nartgün ve Menep (2010), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesini amaçlamıştır. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları; cinsiyet, yaş, kıdem ve branşlarına göre, anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır sorusuna yanıt aramıştır. 2008-2009 eğitim öğretim yılında Şırnak/İdil ilçe merkezindeki ve köylerinde görev yapan öğretmenler araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını ölçmek için, Meyer ve Allen (1984) tarafından

geliştirilen ve Boylu, Pelit, Güçer (2007) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”(Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) kullanılmıştır. Araştırmada sonucunda öğretmenlerin örgüte olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıkları cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin görüşlerinde kıdeme göre anlamlı bir ilişki bulunurken, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa ilişkin anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

2.6.2 Yurt dışında yapılan araştırmalar. Everett (1992) tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerinin davranışlarının, öğretmenlerin okullarına ve eğitime olan tutumsal bağlılıklarını ölçmeyi amaçlamıştır. Yapılan araştırma okul yöneticilerinin davranışlarının öğretmenlerinin örgütsel bağlılığında önemli bir değişken olduğunu göstermiştir (Balay,2000:153).

Monchak (1994), araştırmasında örgütsel yapı, çatışma yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma 20 yönetici ve 237 öğretmenle yapılmıştır. Araştırma sonuçları okul yöneticilerinin öğretmenlere göre daha uzlaşmacı olduklarını, herhangi bir çatışma durumunda bürokratik durumdan etkilenmelerinin öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Erdoğan, 2006: 73-74).

Lukasavich (1994) lise müdür ve öğretmenleri ile yaptığı çalışmada, okulların bürokratik yapılanmasının örgütsel bağlılığa ve çatışma yönetimine etkisini araştırmıştır. Yapılan araştırma, okul müdürlerinin öğretmenlerden daha yüksek düzeyde uzlaşmacı olduklarını, bürokratik müdürlerin çatışma yönetiminde daha çok çekilme yöntemini kullandıklarını ve okul müdürlerinin öğretmenlere göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğunu ortaya çıkarmıştır (Balay,2000:156-157).

Bacharach ve diğerlerinin (1990), yaptığı araştırma ilköğretim okullarında katılımcı karar alma biçimlerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığını arttırdığını ortaya koymuştur. Yine araştırmacılar öğretmenlerin karar alma süreçlerinde yer almamalarının örgütsel bağlılıklarının düşük olmasına yol açtığını saptamışlardır. Hoy ve diğerleri (1990), yine benzer bir araştırma sonucunda, karar alma süreçlerine öğretmenleri aktif olarak sokan okul müdürlerinin bulunduğu okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Yine yerinden yönetimin olduğu okul yapılarında ki örgütsel bağlılığın geleneksel

okul yapılarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aynı zamanda bu öğretmenlerin okulu sahiplenme duygusunun daha yüksek olduğu ve öğrencileri ile daha fazla iletişim olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Balay,2000, s.221).

Niehoff (1997), çalışanların iş tatmini, bireysel ve örgütsel değerlere uyum ile örgütsel bağlılık ilişkisini araştırmıştır. Araştırma Katolik ve Yahudi üniversitelerinde görevli 500 çalışan ile yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda demografik etkenler ile iş tatmini arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine araştırmaya göre yaş, görev süresi, dini üyelik gibi etkenlerle örgütsel bağlılık ilişkisi bulunmaktadır (Tülek, 2008).

Satcher ve McHee (1995), A.B.D’ de rehabilitasyon merkezi danışmanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. 26 farklı eyalette yapılan çalışma sonucunda, iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın yüksek olmasının yüksek performansa yol açtığını belirtmişlerdir (Mahmutoğlu, 2007).

Murrell (1996), sık sık yapılan iş değişikliklerinin ve yatay geçişlerin iş tatminini düşürdüğünü ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu belirtmiştir (Mahmutoğlu,2007, s.80).

Morris ve Sherman (1981) örgütsel koşulların, Koch ve Steers (1978) demografik faktörlerin örgütsel bağlılığı daha güçlü şekilde arttırdığını öne sürmüşlerdir. Buchanan(1974) ise hem örgütsel faktörlerin hem de demografik faktörlerin örgütsel bağlılığı arttırmada eşit ölçüde etkili olduğunu öne sürmüştür. Oliver (1990) ise yaptığı araştırmada demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin daha az olduğunu öne sürmüş ancak; örgüt tarafından verilen ödüllerin ve örgütsel değerlerin ise örgütsel bağlılığı arttırmada daha etkili olduğunu gözlemlemiştir (Balay, 2000).

Bölüm 3

Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren, örneklem ve verilerin toplanması, veri toplama araçları, verilerin analizi ve sınırlamalara ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel bir araştırmadır. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını çeşitli değişkenler açısından betimlemeyi amaçlayan bu araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama modelleri kapsamında yer alan genel tarama modelleri; çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkındaki genel yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2006).

3.2.Evren ve Katılımcılar

Bu araştırmanın evrenini 2015-2016 eğitim öğretim yılında İstanbul ilinin Beyoğlu ve Şişli ilçelerinde bulunan ilk ve ortaokullar, örneklemini ise bu okullarda çalışan 206 öğretmen oluşturmaktadır.

Şişli ve Beyoğlu İlçelerinde yer alan, araştırmanın yapıldığı okullar Tablo 2 'de verilmiştir.

Tablo 2

Beyoğlu ve Şişli İlçelerinde Yer Alan Resmi Okullar

İl- İlçe	Okulun Adı
Beyoğlu	Cihangir Münir Özkul Ortaokulu
	Namık Kemal İlkokulu
	Firuzaga İlkokulu
	Ahmet Emin Yalman Ortaokulu
	Taksim Ortaokulu
Şişli	Hüseyin Avni Kurşun İlkokulu
	Hüseyin Avni Kurşun Ortaokulu
	Harbiye Ortaokulu
	Harbiye İlkokulu
	Mustafa Sarıgül Ortaokulu

3.3.Verilerin Toplanması

2015-2016 eğitim-öğretim yılında, Şişli ve Beyoğlu ilçelerindeki ilk ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlere 250 adet kişisel bilgi formu ve örgütsel bağlılık anketi dağıtılmıştır. Geri dönüş yapan 206 adet form bu araştırmaya kaynak oluşturmaktadır. Veriler 2015 yılı, Aralık ayının ilk haftası toplanmıştır.

3.3.1.Veri Kaynakları

2015-2016 eğitim-öğretim yılında, Şişli ve Beyoğlu ilçelerindeki ilk ve ortaokullarında görev yapan 206 öğretmen bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur.

3.3.2.Veri Toplama Araçları

Veri toplamak amacı ile araştırmacı tarafından Kişisel Bilgi Formu geliştirilmiş ve katılımcıların örgütsel bağlılık durumlarını ölçmek için Allen ve Meyer (1984) tarafından geliştirilmiş ve Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmış Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır (Ek-1). Kişisel bilgi formunda araştırma sorularında yer alan değişkenlerle ilgili sorular sorulmuştur. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ise 18 maddeden ve Duygusal Bağlılık (1,2, 3, 4, 5 ve 6. maddeler), Devamlılık Bağlılığı (7, 8, 9, 10, 11 ve 12. maddeler) ve Normatif Bağlılık (13, 14, 15, 16, 17 ve 18. maddeler) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Kullanılan 7'li Likert ölçeği, 1'den 7'ye kadar olan değerlendirme ölçeği olup yedi eşit parçaya bölünmüş ve her seçeneğe karşılık gelen puan aralıkları da belirlenmiştir. Ölçek seçenekleri ile puan aralıkları aşağıda Tablo 3.'de verilmiştir.

Tablo 3

Ölçek Seçenekleri İle Puan Aralıkları

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Kesinlikle Katılıyorum	7	6,40-7,00
Katılıyorum	6	5,50-6,39
Kısmen Katılıyorum	5	4,60-5,49

Tablo 3 devamı

Kararsızım	4	3,70-4,59
Kısmen Katılmıyorum	3	2,80-3,69
Katılmıyorum	2	1,90-2,79
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,00-1,89

3.3.3. Veri Analiz İşlemleri

İstatistiksel analizler SPSS sürüm 20 yazılımı ve Excel 2010 kullanılarak yapılmıştır. Tüm değişkenlerin frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Tüm değişkenlerin frekans (f) ve yüzde (%) değerleri hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçütlerine ait boyutların ortalama \pm std.sapma değerleri hesaplanmıştır. Bağlılık boyutları arasındaki ilişkinin ölçülmesi için Korelasyon Analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine, evlerinin kira olup olmamasına, sendika üyeliklerinin olup olmamasına ve çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılmasında Bağımsız Grup t-Testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin yaş gruplarına, toplam çalışma sürelerine, medeni durumlarına ve aylık gelir durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılmasında Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

3.3.4 Güvenirlilik

Örgütsel bağlılık düzeyini ölçme amacıyla Allen ve Meyer (1977) tarafından geliştirilen on sekiz sorudan oluşan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından olan duygusal, devam ve normatif bağlılık altışar sorudan oluşmaktadır. Duygusal bağlılık alt boyutu için 0,92, devamlılık alt boyutu için 0,79, normatif bağlılık alt boyutu için 0,80 ve ölçeğin bütünü için 0,85 alfa katsayısı elde edilmiştir (Boylu, Pelit & Güçer, 2007).

3.4.Sınırlamalar

Bu araştırma, 2015-2016 eğitim-öğretim yılı, İstanbul ilinin, Şişli ve Beyoğlu ilçelerinin resmi ilk ve ortaokulları ile sınırlıdır.

Çalışmada veri toplama amaçlı sorulan sorulara öğretmenlerce doğru, içten ve samimi cevaplar verildiği varsayılmaktadır.

3.5.Sınırlandırılmalar

Bu araştırma 2015-2016 eğitim-öğretim yılı, İstanbul ilinin, Şişli ve Beyoğlu ilçelerinin resmi ilk ve ortaokulları ile sınırlandırılmıştır. Araştırma yapılan okullar **Tablo 2** 'de belirtilmiştir.

Araştırma 206 öğretmen ile yapılmıştır.

Araştırma, Kişisel Bilgi Formu'nda belirtilen, öğretmenlerin demografik özellikleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyle sınırlandırılmıştır.

Bölüm 4

Bulgular

4.1.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine, çalışma sürelerine, medeni durumlarına, sendikalı olup olmamalarına, evlerinin kirada olup olmamalarına, çalıştıkları okul türlerine ve aylık gelirlerine göre frekans ve yüzde dağılımları **Tablo 4**'te verilmiştir.

Tablo 4

Demografik Bilgiler

Değişken	Sınıflama	f	%
Yaş	20 ile 27 yaş arası	6	2,9
	28 ile 35 yaş arası	72	35,3
	36 ile 42 yaş arası	60	29,4
	43 ile 50 yaş arası	38	18,6
	50 yaş üstü	28	13,7
	Toplam		204
Cinsiyet	Erkek	78	37,9
	Kadın	128	62,1
	Toplam		206
Toplam Çalışma Süresi	0-1 yıl	1	0,5
	2-5 yıl	13	6,4
	6-10 yıl	47	23,2
	11-15 yıl	44	21,7
	15 yıldan fazla	98	48,3
	Toplam		203
Çalıştıkları Kurum	Anaokulu	4	2,0
	İlkokul	116	56,6
	Ortaokul	85	41,4
	Lise	0	0,0
	Toplam		205
Medeni Durum	Bekâr	70	34,1
	Evli	117	57,1
	Boşanmış	18	8,8
	Toplam		205
	Toplam	117	100,0

Tablo 4 devamı

Değişken	Sınıflama	<i>f</i>	%
Aylık Gelir	2000-3000 TL	130	64,0
	3001-5000 TL	57	28,1
	5001-10000 TL	16	7,9
	Toplam	203	100,0
Oturlan Evin Kira Olması	Evet	110	53,4
	Hayır	96	46,6
	Toplam	206	100,0
Sendika Üyeliği	Evet	147	71,7
	Hayır	58	28,3
	Toplam	205	100,0

4.2.Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin bağlılık düzeylerini ölçeğin alt boyutları ve toplam puanları açısından karşılaştırmalı incelemeleri **Tablo 5**' te verilmektedir.

Tablo 5

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Boyutlarına Göre Betimleyici İstatistik Sonuçları

Boyut	<i>f</i>	$\bar{X} \pm S.S.$	Madde Sayısı
Duygusal Bağlılık	206	3,54 ± 1,85	6
Devamlılık Bağlılığı	206	3,26 ± 1,84	6
Normatif Bağlılık	205	4,02 ± 1,89	6

Örgütsel bağlılık ölçeğinin boyutlarına göre betimleyici istatistik sonuçları Tablo 4'te verilmiştir. Buna göre; duygusal bağlılık boyutunun örneklem sayısı 206, ortalama \pm std.sapma değeri 3,54 ± 1,85, madde sayısı 6'dır. Devamlılık bağlılığı boyutunun örneklem sayısı 206, ortalama \pm std.sapma değeri 3,26 ± 1,84, madde sayısı 6'dır. Normatif bağlılık boyutunun ise örneklem sayısı 206, ortalama \pm std.sapma değeri 4,02 ± 1,89, madde sayısı 6'dır.

4.3. Bağılıklar Arası İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi

Bağılıklar arası ilişkilere ilişkin korelasyon analizi sonuçları **Tablo 6**'da verilmiştir.

Tablo 6

Bağılıklar Arası İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonucu

Boyut		Duygusal	Devamlılık	Normatif
		Bağılılık	Bağılılığı	Bağılılık
Duygusal Bağılılık	<i>Pearson Korelasyon</i>	1	0,409	0,192
	<i>p-değeri</i>		< 0,001	0,006
Devamlılık Bağılılığı	<i>Pearson Korelasyon</i>	0,409	1	0,323
	<i>p-değeri</i>	< 0,001		0,001
Normatif Bağılılık	<i>Pearson Korelasyon</i>	0,192	0,323	1
	<i>p-değeri</i>	0,006	< 0,001	

Duygusal bağılılık ile devamlılık bağılılığı arasındaki ilişki pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($r=0,409$, $p<0,001$). Buna göre duygusal bağılılık arttıkça devamlılık bağılılığının arttığını söyleyebiliriz. Duygusal bağılılık ile normatif bağılılık arasındaki ilişki pozitif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($r=0,192$, $p=0,006$). Buna göre duygusal bağılılık arttıkça normatif bağılılığın arttığını söyleyebiliriz. Devamlılık bağılılığı ile normatif bağılılık arasındaki ilişki güçlü, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($r= 0,323$, $p<0,001$). Buna göre devamlılık bağılılığı arttıkça normatif bağılılığın arttığını söyleyebiliriz.

4.4.Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri **Tablo 7** 'de verilmektedir.

Tablo 7

Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri

	Cinsiyet	f	$\bar{X} \pm S.S.$	t	P
Duygusal	Erkek	78	3,59 ± 0,84	0,841	0,245
Bağlılık	Kadın	128	3,50 ± 0,74		
Devam	Erkek	78	3,22 ± 1,38	0,828	0,641
Bağlılığı	Kadın	128	3,26 ± 1,17		
Normatif	Erkek	78	4,08 ± 1,25	0,540	0,771
Bağlılık	Kadın	128	3,98 ± 1,23		

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre aritmetik ortalamaların, anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testine ait sonuçlar **Tablo 7**'de verilmiştir. Buna göre öğretmenlerin okullarına yönelik duygusal bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(165)= 0,841$, $p>0,05$). Öğretmenlerin okullarına yönelik devamlılık bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(165)= 0,828$, $p>0,05$). Öğretmenlerin okullarına yönelik normatif bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(165)= 0,540$, $p>0,05$). Elde edilen bu sonuçlara göre öğretmenlerin cinsiyeti okullarına olan duygusal bağlılığı, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığını etkilememektedir.

4.5.Çalışma Sürelerine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi (ANOVA) testine ait sonuçlar **Tablo 8**' de verilmiştir.

Tablo 8

Toplam Çalışma Süresine Göre Öğretmenlerin Bağlılık

		<i>f</i>	$\bar{X} \pm S.S.$	Varyans Kaynağı	<i>K.T.</i>	<i>s.d.</i>	<i>K.O.</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	14	3,64 ± 0,29	Gruplar Arası	1,769	3	0,590		
	5-10 yıl	47	3,61 ± 0,58	Gruplar İçi	121,929	199	0,613		
	10-15 yıl	44	3,37 ± 0,72	Toplam	123,699	202		0,963	0,411
	15 yıldan fazla	98	3,57 ± 0,93						
Devam Bağlılığı	1-5 yıl	14	2,86 ± 1,19	Gruplar Arası	7,556	3	2,519		
	5-10 yıl	47	3,26 ± 1,10	Gruplar İçi	259,082	199	1,302		
	10-15 yıl	44	2,98 ± 0,96	Toplam	266,638	202		1,913	0,125
	15 yıldan fazla	98	3,40 ± 1,22						
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	14	2,96 ± 1,01	Gruplar Arası	18,116	3	6,039		
	5-10 yıl	47	4,20 ± 1,11	Gruplar İçi	291,015	199	1,470		
	10-15 yıl	44	3,99 ± 1,06	Toplam	309,131	202		4,109	0,007
	15 yıldan fazla	98	4,11 ± 1,34						

Öğretmenlerin okullarına yönelik duygusal bağlılıklarında toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F_{(2,164)} = 0,963$, $p > 0,05$). Öğretmenlerin okullarına yönelik devamlılık bağlılıklarında toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F_{(2,164)} = 1,935$, $p > 0,05$). Öğretmenlerin okullarına yönelik normatif bağlılıklarında toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F_{(2,164)} = 1,109$, $p > 0,05$).

4.6. Medeni Durumlarına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi (ANOVA) testine ait sonuçlar **Tablo 9**'da verilmiştir.

Tablo 9

Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

		<i>f</i>	$\bar{X} \pm$ <i>S.S.</i>	Varyans Kaynağı	<i>K.T.</i>	<i>s.d.</i>	<i>K.O.</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Duygusal Bağlılık	Bekâr	70	3,54 ± 0,78	Gruplar Arası	0,910	2	0,455	0,746	0,476
	Evli	117	3,57 ± 0,78	Gruplar İçi	123,16 4	202	0,610		
	Boşanmış	18	3,66 ± 0,78	Toplam	124,07 4	204			
Devam Bağlılığı	Bekâr	70	3,22 ± 1,21	Gruplar Arası	0,643	2	0,322	0,23 8	0,788
	Evli	117	3,23 ± 1,12	Gruplar İçi	272,94 8	202	1,351		
	Boşanmış	18	3,43 ± 1,23	Toplam	273,59 2	204			
Normatif Bağlılık	Bekâr	70	4,36 ± 1,18	Gruplar Arası	42,798	2	21,399	15,9 30	0,001
	Evli	117	3,65 ± 1,13	Gruplar İçi	269,99 9	202	1,343		
	Boşanmış	18	5,04 ± 1,27	Toplam	312,79 7	204			

Öğretmenlerin okullarına yönelik duygusal bağlılıklarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F_{(2,164)} = 0,746$, $p > 0,05$). Öğretmenlerin okullarına yönelik devamlılık bağlılıklarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F_{(2,164)} = 1,238$, $p > 0,05$). Öğretmenlerin okullarına yönelik normatif bağlılıklarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F_{(2,164)} = 15,930$, $p < 0,05$).

4.7.Öğretmenlerin Sendikalı Olup Olmamalarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin sendika üyeliğinin olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testine ait sonuçlar **Tablo 10**'da verilmiştir.

Tablo 10

Sendika Üyeliği Olup Olmamasına Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

		<i>f</i>	$\bar{X} \pm S.S.$	<i>t</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Evet	147	3,54 ± 0,72	0,192	0,848
	Hayır	58	3,56 ± 0,85		
Devam Bağlılığı	Evet	147	3,21 ± 1,10	0,687	0,493
	Hayır	58	3,33 ± 1,31		
Normatif Bağlılık	Evet	146	4,04 ± 1,22	0,344	0,732
	Hayır	58	3,97 ± 1,30		

Tablo 10'a göre öğretmenlerin okullarına yönelik duygusal bağlılıkları sendika üyeliği olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(165)= 0,192$, $p>0,05$). Öğretmenlerin okullarına yönelik devamlılık bağlılıkları sendika üyeliği olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(165)= 0,687$, $p>0,05$). Öğretmenlerin okullarına yönelik normatif bağlılıkları sendika üyeliği olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(165)= 0,344$, $p>0,05$). Elde edilen bu sonuçlara göre öğretmenlerin sendika üyesi olup olmaması okullarına olan duygusal bağlılığı, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı etkilememektedir.

4.8.Öğretmenlerinin Evlerinin Kira Olup Olmamasına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin evlerinin kira olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testine ait sonuçlar **Tablo 11**'de verilmiştir.

Tablo 11

Evin Kira Olup Olmamasına Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

		<i>f</i>	$\bar{X} \pm S.S.$	<i>t</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Evet	110	3,47 ± 0,74	1,482	0,140
	Hayır	96	3,63 ± 0,81		
Devam Bağlılığı	Evet	110	3,19 ± 1,20	0,787	0,432
	Hayır	96	3,31 ± 1,10		
Normatif Bağlılık	Evet	110	4,12 ± 1,25	1,311	0,191
	Hayır	95	3,90 ± 1,23		

Tablo 11'e göre öğretmenlerin okullarına yönelik duygusal bağlılıkları evin kira olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(165)= 1,482$, $p>0,05$). Öğretmenlerin okullarına yönelik devamlılık bağlılıkları evin kira olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(165)= 0,787$, $p>0,05$). Öğretmenlerin okullarına yönelik normatif bağlılıkları evin kira olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(165)=0,1,311$, $p>0,05$). Elde edilen bu sonuçlara göre öğretmenlerin yaşadıkları evin kira olup olmaması okullarına olan duygusal bağlılığı, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı etkilememektedir.

4.9.Öğretmenlerin Çalıştığı Okul Türüne Göre Örgütsel Bağlılığı

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre aritmetik ortalamaların, anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testine ait sonuçlar **Tablo 12**'de verilmiştir.

Tablo 12

Öğretmenlerin Çalıştıkları Kuruma Göre Öğretmenlerin Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

	Cinsiyet	<i>f</i>	$\bar{X} \pm S.S.$	<i>t</i>	<i>P</i>
Duygusal Bağlılık	İlkokul	120	3,43 ± 0,78	2,401	0,017
	Ortaokul	85	3,70 ± 0,78		
Devam Bağlılığı	İlkokul	120	3,14 ± 1,66	1,647	0,101
	Ortaokul	85	3,41 ± 1,14		
Normatif Bağlılık	İlkokul	119	3,96 ± 1,86	0,929	0,359
	Ortaokul	85	4,12 ± 1,29		

Tablo 12'ye göre öğretmenlerin okullarına yönelik duygusal bağlılıkları çalıştıkları kuruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, ortaokul öğretmenlerinin okullarına olan duygusal bağlılık ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir ($t(165)=0,401$, $p<0,05$). Öğretmenlerin okullarına yönelik devamlılık bağlılıkları çalıştıkları kuruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(165)=0,167$, $p>0,05$). Öğretmenlerin okullarına yönelik normatif bağlılıkları çalıştıkları kuruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(165)=0,929$, $p>0,05$). Elde edilen bu sonuçlara göre öğretmenlerin çalıştıkları kurum okullarına olan duygusal bağlılığı, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığını etkilememektedir.

4.10.Öğretmenlerin Aylık Gelir Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin aylık gelirlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi (ANOVA) testine ait sonuçlar **Tablo 13**'te verilmiştir.

Tablo 13

Aylık Gelire Göre Öğretmenlerin Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

		<i>f</i>	$\bar{X} \pm S.S.$	Varyans Kaynağı	<i>K.T.</i>	<i>s.d.</i>	<i>K.O.</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Duygusal Bağlılık	2000-3000 TL	130	3,50 ± 0,76	Gruplar Arası	0,837	2	0,419	0,694	0,501
	3000-5000 TL	57	3,60 ± 0,79	Gruplar İçi	120,720	200	0,604		
	5000-10000 TL	16	3,66 ± 0,78	Toplam	121,557	202			
Devam Bağlılığı	2000-3000 TL	70	3,22 ± 1,21	Gruplar Arası	0,643	2	0,322	0,238	0,788
	3000-5000 TL	117	3,23 ± 1,12	Gruplar İçi	272,948	202	1,351		
	5000-10000 TL	18	3,43 ± 1,23	Toplam	273,592	204			
Normatif Bağlılık	2000-3000 TL	70	4,36 ± 1,18	Gruplar Arası	1,492	2	0,746	0,487	0,615
	3000-5000 TL	116	3,65 ± 1,13	Gruplar İçi	305,134	199	1,533		
	5000-10000 TL	18	5,04 ± 1,27	Toplam	306,626	201			

Öğretmenlerin okullarına yönelik duygusal bağlılıklarında aylık gelire göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F(2,164)= 0,694, p>0,05$). Öğretmenlerin okullarına yönelik devamlılık bağlılıklarında aylık gelire göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F(2,164)= 0,238, p>0,05$). Öğretmenlerin okullarına yönelik normatif bağlılıklarında aylık gelire göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F(2,164)= 0,487, p>0,05$).

Bölüm 5

Tartışma ve Sonuçlar

Bu bölümde araştırmaya ilişkin alan yazına dayanarak tartışma yapılmıştır.

5.1. Araştırma Bulgularının Tartışılması

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir çok etmen bulunmaktadır. Bunlardan birisi de demografik etkenlerdir. Araştırmanın alt sorularından birisi, Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının demografik etkenlerle ilişkisinin olup olmadığıdır. Demografik etkenler ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik gerek yurt içinde gerekse yurt dışında yapılmış bir çok araştırma yapılmıştır. Bazı araştırma sonuçları birbirini desteklerken bazı araştırmalar da farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

Çırpan'a (1999) göre cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ilişkin yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı araştırmalarda kadınların erkeklere oranla daha yüksek bir örgütsel bağlılık gösterdiği görülürken bazı araştırmalarda erkeklerin bağlılık oranlarının yüksek olduğu gözlenmiştir. Son yapılan araştırmalarda cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Bu sonuç Varoğlu (1993), Mahmudoğlu (2007), Erdoğan (2009), Boylu, Pelit ve Göçer (2007), Izgar (2008), Nartgün ve Menep'in (2010) yapmış olduğu araştırma sonuçları ile örtüşmektedir.

Bu araştırmada da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Araştırmaya konu olan Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin cinsiyeti okullarına olan duygusal bağlılığı, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığını etkilememektedir.

Yalçın ve İplik'e (2005) göre iş görenin hizmet süresi arttıkça çalıştığı örgüte olan yatırımları da artmaktadır. İş gören çalışmaya devam ettikçe gösterdiği çaba da artmaktadır. İşten ayrılması durumunda örgüte yapmış olduğu yatırımlar boşa gideceğinden iş görenin örgütsel bağlılığı artmaktadır.

Bu araştırmada bu yönde bir bulguya rastlanmamıştır. Araştırmaya konu olan Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin hizmet süreleri ile öğretmenlerin

okullarına olan duygusal bağıllığı, devamlılık bağıllığı ve normatif bağıllığı arasında bir ilişki tespit edilmemiştir.

Coşkun'a (2012) göre iş görenlerin medeni durumları ile örgütsel bağıllığı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar evli olanların işten ayrılmayı daha maliyetli bulduklarını ortaya koymuştur. Bekar olanların ise örgütsel bağıllıklarının daha düşük olduğu görülmüştür.

Bu araştırmaya konu olan Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin duygusal bağıllıklarında ve devamlılık bağıllıklarında ise medeni duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Normatif bağıllıklarında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun nedeni örneklem grubu yaş ortalamasının yüksek olması ve örneklem grubunun evli olma durumunun yüksek olması olabilir.

Erdoğan (2009), İstanbul ili Bağcılar ilçesinde yaptığı çalışmada demografik faktörlerin öğretmenlerin örgütsel bağıllığına etkisini araştırmıştır. Yaptığı araştırmada öğretmenlerin evlerinin kira olup olmaması ve aylık gelirleri ile örgütsel bağıllıkları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu araştırmaya konu olan Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin evlerinin kira olup olmaması ve aylık gelirleri ile örgütsel bağıllıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Öğretmenlerin aylık gelirleri ve evlerinin kira olup olmaması ile duygusal, devamlılık ve normatif bağıllıkları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Öğretmenlerin aylık gelirleri ile örgütsel bağıllıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunamaması araştırma sonuçları açısından tartışılabilir, ilginç sonuçlarından biridir. Bunun nedenleri arasında öğretmen maaş farklarının olmaması, performansa dayalı bir maaş sisteminin olmaması, öğretmenlerin ev sahibi olmaları, başka gelirlerinin olması, Şişli ve Beyoğlu ilçelerinin demografik özellikleri sayılabilir.

Kurşunluoğlu, Bakay ve Tanrıöğen' in (2010) yaptığı araştırma, İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin bir sendikaya üye olup olmamasının örgütsel bağıllığına etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin sendika üyelikleri ile örgütsel bağıllıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin sendika üyelikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunamaması bu araştırma ile örtüşmektedir.

Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara göre örgütsel bağlılıkları incelendiğinde, öğretmenlerin devamlıklı ve normatif bağlılıklarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ortaokul öğretmenlerinin duygusal bağlılık ortalamalarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Literatür taramasında buna benzer sonuca rastlanmamıştır. Ortaokul öğretmenlerinin duygusal bağlılık ortalamasının daha yüksek olması; ortaokul öğretmenlerinin sınav baraj puanlarının daha yüksek olması, kontejanların az olması dolayısıyla öğretmen olabilmek için çok daha fazla çaba sarfetmeleri ile açıklanabilir.

5.2.Sonuçlar

1. Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları düşük düzeydedir.
2. Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin cinsiyeti okullarına olan duygusal bağlılığı, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı etkilememektedir.
3. Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin hizmet süreleri okullarına olan duygusal bağlılığı, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı etkilememektedir.
4. Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin medeni durumları okullarına olan duygusal bağlılığı, devamlılık bağlılığını etkilememektedir. Ancak, öğretmenlerin medeni durumları ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
5. Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları sendika üyeliğinin olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin sendikalı olup olmaması okullarına olan duygusal bağlılığı, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı etkilememektedir.
6. Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları oturlan evin kira olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin evlerinin kira olup olmaması okullarına olan duygusal bağlılığı, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı etkilememektedir.
7. Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna karşın, Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okullarına yönelik duygusal bağlılıkları çalıştıkları kuruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir; ortaokul öğretmenlerinin okullarına olan duygusal bağlılık ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde

görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin bağlılıkları çalıştıkları okul türüne göre devamlılık ve normatif bağlılığı etkilememektedir.

8. Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları aylık gelirlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Şişli ve Beyoğlu ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları aylık gelirlerine göre duygusal bağlılığı, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı etkilememektedir.

5.3.Öneriler

Araştırmacılar örgütsel bağlılığın öneminin, örgütün amaçlarına ulaşması açısından önemli bir etken olduğu konusunda hemfikirlerdir. Ülkemizde örgütsel bağlılık konusunda yapılan birçok araştırmada genel olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bunun nedenlerinden biri Türkiye Cumhuriyetinin henüz yeni bir devlet olması ve cumhuriyete bağlı, adanmış öğretmen profilinin henüz oluşmamış olması olabilir. Yine öğretmenlik mesleğinin devlet memurluğu kapsamında iş güvencesinin olması bağlılığın düşük olmasında önemli bir etken olabilir.

Bu ve diğer araştırma sonuçları ekseninde öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yükseltmek için;

1-Örgütsel bağlılığın yüksek olması örgütün hedeflerine ulaşmada en önemli etkenlerden biridir. Bu yüzden tüm örgütler çalışanlarının örgütsel bağlılığını yükseltmek isterler. Milli Eğitim Bakanlığı çalışanlarının örgütsel bağlılığını yükseltmek için, bu konuda çalışmalar yapmalı yeni politikalar belirlemelidir.

2-Örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin örgütün amaçları doğrultusunda daha fazla çaba sarf etmektedirler. Örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenler öğrencilerine daha fazla vakit harçayabilirler. Ve sorumluluklarını yerine getirmede çok daha istekli oldukları görülmektedir. Bu doğrultuda öğretmen bağlılıklarının yüksek olması yönünde araştırmalara ağırlık verilmeli ve sonuçları doğrultusunda politikalar geliştirilmelidir.

3- Araştırma daha çok demografik faktörlerin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine yoğunlaşmıştır. Bunun dışında müfredat, politik tercihler, öğretmenlerin

öğretmenliğı seçme nedenleri gibi etkenlerin örgütsel bağıllıkla ilişkisi araştırılıp daha sentez politikalar geliştirilebilir.

4-Nitel araştırmalar durum tespitinde bulunmamıza yardımcı olurken, detaylı analiz yapma noktasında eksik kalabilmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağıllık olgusuna yönelik görüşlerini ve deneyimlerini daha detaylı analiz edebilmek için nitel araştırmalar yapılabilir.

5-Aynı araştırma daha büyük evren ve örneklem grubuyla yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Agun, H. (2011). *Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akıncı, E. (2003). *Yöneticilerde iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Tedaş örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Albayrak, E. G. (2007). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arı, G. S. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 163-178
- Atalay, D. (2007). *Denklik Duyarlılığı Açısından Algılanan Örgütsel Adalet - Örgütsel Bağlanma İlişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Aydın, S. (2008). *Büro Yönetimi ve Sekreterlik Bölümü Öğrencilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Bu Düzeylerin Akademik Başarıları İle İlişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ayyıldız, T., Yüksel, A. & Hançer, M. (2007). Kurumsal Yönetişim: Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi*.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem.
- Boylu, Y., Pelit, E. & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44, 511

- Bursalioğlu, Z. (2005). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öğrgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Öğrgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Öğrgüt Kültürü ve Öğrgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çırpan, H.(1999 *Öğrgütsel Öğrenme İklimi ve Öğrgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Coşkun, E. (2012). *Okul Yöneticilerinin Etkililiği İle Öğretmenlerin Öğrgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çöl, G. (2004). Personel Güçlendirme Kavramının Benzer Güçlendirme Kavramının Benzer Yönetim Kavramları ile Karşılaştırılması. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6, 2.
- Demir, H., Usta, R. & Okan, T. (2008). İçsel Pazarlamanın Öğrgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi. *H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 135-161.
- Demirel, Y. (2009). Öğrgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15.
- Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Yayın.
- Doğruöz, S.S. (2009). *Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Öğrgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Durna, U. & Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Öğrgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6, 210-219.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Öğrgütsel Güven, Öğrgütsel Destek ve Öğrgütsel Bağlılıkları*

- Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Erdoğan, D. (2009). *Resmi İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Bağcılar örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğmuş, H. (2006). *Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul
- Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Gören, T. (2012). *İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Aydın ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, 73-83.
- Gül, H. (2010). *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi*. http://eab.ege.edu.tr/pdf/2_1/C2-S1-M4.pdf. (Erişim Tarihi: 20.05.2016).
- Gül, H. & İnce, M. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Gül, H., Oktay, E., & Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış*, 15, 72-82.
- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317 -334.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karahan, A. (2008). Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 232-245.

- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, Y. & Özdevecioğlu, M. (2008). Organizasyonlarda Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 10, 19-37.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 28, 115-136
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları.
- Kurşunluoğlu, A, Bakay, E & Tanrıoğen, A.(2010) İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 28,101-115
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık* (Yayınlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu
- Nartgün, Ş. S. & Menep, İ. (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Şırnak/İdil Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7.
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları İle İlişkili mi? *Milli Eğitim, Milli Eğitim Yayınları:3090*, 35-41.
- Özkalp, E. & Kırel, Ç. (2004). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir.
- Sığırı, Ü. (2007). İş görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 2.
- Somuncu, F. (2008).*Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sökmen, A. (2000). *Örgütsel Bağlılık ile İş gören Performansı İlişkisi: Ankara'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Terzi A. & Kurt, T.(2005). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi*. Milli Eğitim Dergisi S: 166, ss.98-111
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Tok, T. N. (2004). *İlköğretim Müfettişlerinin İş doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Topaloğlu, M., Koç, H. & Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. *Kamu-İş*, 9, 4.
- Tülek M.E. (2008), *Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İngilizce Okutmanlarının İş Doyumu-Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Uyguç, N. & Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*,19, 1, 91-99.
- Uzun, Ö. & Yiğit, E. (2011). Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Dergisi İ.İ.B.F Dergisi*, 6, 1, 181-213.
- Ünler, E. (2006) Örgütte Bağlılığın İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 95-115.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 117.
- Varoğlu, D., (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wasti, A. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel Ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bakış, *Türk Psikologları Derneği Yayınları*, 202-224.
- Yalçın, A. & İplik, F.N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 395-412.



EKLER

A- Öğretmenlere İlişkin Bilgi Formu ve Ölçek

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Meslektaşım;

Yanıtlamak için almış olduğunuz ölçek "Şişli ve Beyoğlu ilçelerinin, İlk ve Orta Okullarında Çalışan Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri" üzerine bir araştırma tezinde kullanılacaktır. Araştırmanın doğruluğu açısından vereceğiniz yanıtların samimiyeti önemlidir. Ölçeği yanıtladığınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Mustafa SÖNMEZ
Bahçeşehir Üniversitesi
Eğitimi Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

ADI-SOYADI:.....

YAŞ	20-27 ()	28-35 ()	36-42 ()	43-50 ()	50-... ()
CİNSİYET	Erkek ()	Kadın ()			
EĞİTİM DURUMU	Lisans ()	Yüksek Lisans ()		Doktora ()	
TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ	0-1 ()	1-5 ()	5-10 ()	10-15 ()	15'den fazla ()
ÇALIŞTIĞINIZ KURUM	Anaokulu ()	İlkokul ()	Ortaokul ()		
MEDENİ DURUMU	Bekar ()	Evli ()	Boşanmış ()		
EVLİYSENİZ EŞİNİZ	Çalışıyor ()	Çalışmıyor ()			
ÇOCUK SAYISI	1 ()	2-3 ()	3 Ten Fazla ()		
AYLIK GELİRİNİZ	2000-3000 ()	3000-5000 ()	5000-10000 ()	10000 TL Den Fazla ()	
EVİNİZ KİRA MI?	Evet ()	Hayır ()			
SENDİKA ÜYELİĞİNİZ VAR MI?:	Evet ()	Hayır ()			
GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRENİZ:	Tam Gün ()	Yarım Gün ()			

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmekten çok mutlu olurdum.							
Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissediyorum.							
Örgütime karşı güçlü bir 'ait olma' hissi duymuyorum. (R)							
Bu örgüte "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum. (R)							
Örgütümde kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum. (R)							
Bu örgütün benim için kişisel bir anlamı var.							
Şu anda, örgütümde kalmak benim için istekten çok gerekliliktir.							
Şu anda istesem bile örgütümden ayrılmak benim için çok zor olurdu.							
Şimdi örgütümden ayrılmak istediğime karar verseydim,							

hayatımdaki pek çok şey alt üst olurdu.							
Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az seçeneğim olduğunu hissediyorum .							
Eğer bu örgüte kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.							
Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarındaki birisi de elde olan seçeneklerin azlığıdır.							
Şimdiki yöneticilerimle çalışmaya devam etmek için hiçbir zorunluluk hissetmiyorum. (R)							
Menfaatime olsa bile, şimdi örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum .							
Eğer örgütümden şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.							
Bu örgüt benim sadakatimi hak ediyor							
Örgütümden şimdi ayrılmazdım							

çünkü burada çalışanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum .							
Örgütime çok şey borçluyum.							



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyad, Ad : Sönmez, Mustafa
Uyruk : Türk (T.C.)
Doğum Tarihi : 14 Şubat 1974, Gaziantep
Telefon : 0532 590 58 80
E mail : haziran16@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Yüzüncü Yıl Üniversitesi	1996

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Kurum	Görev
1996	İstanbul Üsteğmen Ali Büyükdicle İlkokulu	Öğretmen
1999	Tunceli-Nazimiye/YİBO	Öğretmen
2003	Iğdır-Oba Köyü İlkokulu	Müdür Yetkili Öğretmen
2006	Beyoğlu Kadımeahmet İ.Ö.Okulu	Öğretmen
2008	Beyoğlu-Cihangir İ.Ö.Okulu	Öğretmen
2010	Beyoğlu-Piyalepaşa İ.Ö.Okulu	Müdür Yardımcısı
2015	Şişli- Hüseyin Avni Kurşun İlkokulu	Öğretmen

YABANCI DİL : İngilizce (Orta düzeyde)

HOBİLER : Sinema, Edebiyat, politika