

**SAĞLIK MESLEK LİSELERİNDE GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİNİN İNCELEMESİ**

**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
EĞTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

ZİYNET CENGİZ

AĞUSTOS 2014

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı



Yrd. Doç. Dr.Sinem VATANARTIRAN
Enstitü Müdürü

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



Yrd. Doç. Dr.Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU
Koordinatör

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




Yrd. Doç.Dr Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU
Tez Danışmanı

(Jüri Başkanı) Yrd. Doç. Dr Sinem VATANARTIRAN



(Tez Danışmanı) Yrd. Doç.Dr Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU



(Üye) Yrd. Doç. Dr. Nesrin ÖZDEMİR



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.

Ad, Soyad : Ziyet CENGİZ

İmza :

ÖZ

SAĞLIK MESLEK LİSELERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELEMESİ CENGİZ, Ziynet

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Yüksek Lisans Programı
Tez Yöneticisi: Yrd. Doç. Dr. BURÇAK ÇAĞLA GARİPAĞAOĞLU

Ağustos 2014, 94 Sayfa

Bu araştırmada sağlık meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri örgütsel bağlılığın alt boyutlarında; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve branş gibi değişkenlere göre incelenmiştir.

Araştırmanın evrenini 2013–2014 eğitim-öğretim döneminde İstanbul ili Avrupa ve Anadolu yakasındaki Sağlık Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu ise bu okullardan araştırmaya gönüllü olarak katılan 220 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek üzere, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ kullanılmıştır.

Bulgulara bakıldığında; lise öğretmenlerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık puanlarının ‘Ne Karşıyım Ne Katılıyorum’ düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık duygusal ve devamlılık bağlılıkta anlamlı bulunmazken normatif ve örgütsel bağlılık ölçeğinde kadınların erkeklere göre örgütsel bağlılık puanları daha yüksek bulunmuştur. Medeni durum değişkenine göre grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık devamlılık ve normatif bağlılıkta anlamlı bulunmazken duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık ölçeğinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Evlilerin bekârlara göre örgütsel bağlılık puanları daha yüksektir. Öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının gruplar arasında 11-15 yıl olan grupla 21 ve üzeri olan grup

arasında, 21 ve üzeri kıdeme sahip olanların diğer gruplara göre örgütsel bağlılık puanları daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının okuldaki çalışma alanlarına göre grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık duygusal bağlılık dışında tüm alt boyutlarda ve örgütsel bağlılık ölçeğinde meslek dersi öğretmenlerine yönelik anlamlı bulunmuştur. Yaş değişkenine göre grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıkta anlamlı bulunmazken örgütsel bağlılık ölçeğinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. En yüksek örgütsel bağlılık duygusu 41-50 yaş grubundadır. Öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Sağlık Meslek Lisesi

ABSTRACT

EXAMINATION ON THE LEVELS OF ORGANIZATIONAL LOYALTY SHOWN BY THE TEACHERS WORKING IN VOCATIONAL SCHOOLS OF HEALTH CENGİZ, Ziyet

Master's Degree, Master's Degree Program for Education Management and Planning

Thesis Manager: Assistant Prof. Dr. BURÇAK ÇAĞLA GARİPAĞAOĞLU

August 2014, 94 Pages

This study examines the levels of organizational loyalty shown by the teachers working in vocational schools of health in terms of certain variables such as sex, age, civil status, occupational seniority, education status and branch which could be also defined as the sub-dimensions of the organizational loyalty.

The research environment is comprised of those teachers working in Vocational Schools of Health residing in the Anatolian and European sides of Istanbul city. The sample group of the research is 220 people that participated into this research from different schools. "Organizational Loyalty Scale" as developed by Meyer, Allen and Smith (1993) has been used in order to determine levels of organizational loyalty shown by the teachers that participated into the research.

When we look at the findings, we determined that emotional loyalty, continuity loyalty, normative loyalty and organizational loyalty scores of the high school teachers is at the level of "I'm am neither opposed, nor I agree". While difference between the arithmetic averages of the teachers' organizational loyalty scale scores according to the variable of sex was not found to be meaningful in case of emotional and continuity loyalty, women's score was determined to be higher than the men's score in normative and organizational loyalty. The organizational loyalty score of the married teachers was higher than the single teachers. The teachers' organizational loyalty scores according to their seniority was found to be higher in the group of 21 or more years of seniority as compared to the group of 11-15 years and other groups. The difference between the arithmetic average of the organizational loyalty scores among the teachers

was found be meaningful in the teachers giving occupational lectures in terms of all sub-dimensions and in the scale of organizational loyalty except for the emotional loyalty. The difference between the arithmetic average of the groups according to the variable of age was not found be meaningful in case of emotional, continuity and normative loyalty but a meaningful difference was determined in the organizational loyalty scale. The highest sense of organizational loyalty was found to be present in the group aged 41-50. No meaningful difference was seen in terms of the variable of education status.

Key Words: Organizational Loyalty, Vocational School of Health

TEŞEKKÜR

Bu alıőma ile sağlık meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelemesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın tamamlanmasında birçok kişinin katkısı olmuştur. Araştırma boyunca değerli fikirleri ve desteği ile beni çalışmaya ve araştırmaya teővik eden Yrd. Doç. Dr. B. Çağla Garipağaoğlu, çok değerli ğretmen arkadaőlarıma, beni bu günlere getiren ve hiçbir zaman desteğini esirgemeyen canım annem Elif ncel ve babam Muzaffer ncel'e, sevgisi, desteğiyle her zaman yanımda olan eőim Mustafa Cengiz'e ve sevgili ocuklarım Mahir ve Akif'e tüm kalbimle teşekkür ederim.

Ziyet CENGİZ
10.08.2014

İÇİNDEKİLER

İNTİHAL	iii
ÖZ	iv
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
1. Bölüm: Giriş.....	1
1.1 Genel Bakış	1
1.2 Araştırmanın Problemi	4
1.3 Araştırmanın Amacı	5
1.4 Araştırmanın Soruları.....	6
1.5 Araştırmanın Önemi.....	6
1.6 Sınırlılıklar	7
2.Bölüm: Alan Yazın Taraması.....	8
2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı	8
2.1.1 Örgütsel Bağlılığın Önemi	9
2.1.2 Örgütsel Bağlılığı Açıklayan Kuramlar	12
2.1.2.1 Mowday'ın Örgütsel Bağlılık Modeli.....	12
2.1.2.2 Etzioni'ın Örgütsel Bağlılık Modeli	13
2.1.2.3 O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Modeli.....	14
2.1.2.4 Katz ve Kahn'ın Örgütsel Bağlılık Modeli	14
2.1.2.5 Wiener'ın Örgütsel Bağlılık Modeli	15
2.1.2.6 Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Modeli.....	15
2.1.2.7 Argyris'in Örgütsel Bağlılık Modeli.....	18
2.1.3 Örgütsel Bağlılık Konusundaki Teorilerin Genel Değerlendirilmesi ...	18
2.1.4 Örgütsel Bağlılık Düzeyini Belirleyen Faktörler	19
2.1.4.1 Bireysel faktörler.....	21
2.1.4.2 İş Ve Role İlişkin Faktörler.....	22

2.1.4.3 İş Deneyimi Ve Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler	22
2.1.4.4 Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler	23
2.1.5 Örgütsel Bağlılık Boyutları	24
2.1.5.1 Uyum Boyutu	24
2.1.5.2 Özdeşleşme Boyutu	25
2.1.5.3 İçselleştirme Boyutu	26
2.1.6.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	27
2.1.6.1 Düşük Örgütsel Bağlılık.....	28
2.1.6.2 İlimli Örgütsel Bağlılık	28
2.1.6.3 Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	29
2.1.7 Örgütsel Adanmışlık İle İlgili Durumlar.....	29
2.1.7.1 Eğitim Örgütü	30
2.1.7.2 Örgütsel İklim	31
2.1.7.3 Örgüt Kültürü	32
2.1.7.4 Örgüt Sağlığı	34
2.1.7.5 İş Doyumu	34
2.1.7.6 Mesleğe Adanmışlık	36
2.1.7.7 Çalışma Grubuna Adanmışlık	37
2.1.7.8 Öğretim İşlerine Adanmışlık (İşe Adanma).....	38
2.1.7.9 Okula Adanma	38
2.1.8 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı ve İlgili Araştırmalar	40
3.Bölüm: Yöntem.....	45
3.1 Araştırmanın Modeli	45
3.2 Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu	46
3.3 Verilerin Toplanması	46
3.3.1 Veri Toplama Araçları	47
3.4 Verilerin Analizi.....	47
4.Bölüm: Bulgular.....	48
5.Bölüm: Tartışma ve Sonuçları	59
5.1 Tartışma	59
5.2 Sonuç ve Öneriler.....	64
5.3 Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler	66

KAYNAKÇA.....67

EKLER

Ek:1. Valilik Onay76

Ek:2 Valilik Onayı77

Ek:3.Gönüllük Formu78

A. Kişisel Bilgi Formu79

B. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....80

C. Özgeçmiş81

D. İngilizce Özet82

TABLolar LİSTESİ

TABLolar

Tablo 4.1.1 Cinsiyete Göre Frekans ve Yüzde Değerleri	48
Tablo 4.1.2 Yaşlarına Göre Frekans ve Yüzde Değerleri	48
Tablo 4.1.3 Medeni Durumlarına Göre Frekans ve Yüzde Değerleri.....	49
Tablo 4.1.4 Eğitim Durumlarına Göre Frekans ve Yüzde Değerleri	49
Tablo 4.1.5 Kıdemlerine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri.....	49
Tablo 4.1.6 Çalışma Konumlarına Göre Frekans ve Yüzde Değerleri:	50
Tablo 4.2.1 Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Toplam Puanlar ve Tüm Alt Boyutların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri.....	50
Tablo 4.3.1.1 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Değerlendirilmesi	51
Tablo 4.3.2.1 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi.....	52
Tablo 4.3.2.1.1 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Mann Whitney-Utesti Sonuçları.....	53
Tablo 4.3.3.1 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi	54
Tablo 4.3.4.1 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Öğrenim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi.....	55
Tablo 4.3.5.1 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kıdemlerine Göre Değerlendirilmesi	56
Tablo 4.3.6.1 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okuldaki Çalışma Alanına Göre Değerlendirilmesi	57

KISALTMALAR

- MEB : Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS : Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
ÖAÖ :Örgütsel Adanmışlık Ölçeği
MEM :Milli Eğitim Müdürlüğü
akt. :Aktaran
ev. :evirmen
Ed. :Editör
s. :Sayfa
No. :Sayı
C. :Cilt
vd. :Ve Diğerleri
Ek. :Ek

1. Bölüm: Giriş

Bu bölümde Sağlık Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan araştırmaya genel bakış, problem durumu, araştırmanın amacı, önemi ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1 Genel Bakış

Yeryüzünde topluluklar halinde yaşayan insan, yaşamaya başladığı andan itibaren yönetim, grup, örgüt gibi yapı ve kavramlarla hayatına şekil vermiştir. İnsanoğlunun yeryüzünde mevcudiyetini ve bu mevcudiyeti devam ettirmesini anlamanın yolu toplumsal yapıyı şekillendiren bu kavramlarla ancak mümkün olacaktır (Bayrak, 2011). Örgüt toplumsal bir yapıdır. İnsanoğlu bu toplumsal yapı içinde yaşamak zorundadır. Bu zorunluluk çalışanla örgüt arasında olumlu ya da olumsuz bir bağın oluşmasına yol açacaktır. Örgütsel bağlılık olarak ifade edilen bu durum çalışanın hisselerine dayanır ve bu hisler örgüte karşı olan bağın gücünü ifade eder. Örgütsel bağlılık duygusu, örgütsel performansı nasıl etkiler? Bu sorunun cevabı yapılan araştırmalarda bağlılık güçlü ise pozitif yönde olacağına ilişkindir. Bu çerçevede sonuç olarak örgütsel bağlılığın güçlü olması iş yerinde verimsiz çalışma olarak sayılabilecek devamsızlık, işe geç gelme, ve işten ayrılma gibi istenmeyen çalışma davranışlarını azalttığı, ayrıca hizmette kaliteyi sağladığı ve bu yönde katkıda bulunduğu ifade edilmektedir (Bayram, 2006). Örgütsel bağlılığa yol açan faktörler arasında çalışanın iş ortamına karşı bakış açısı ve örgütün amaç ve değerlerini benimsemesinin yattığı ifade edilmektedir. Bu durum beraberinde örgütte kalma ve örgütsel amaçları gerçekleştirmek için çaba sarf etme ile sonuçlanır. İşte bu tür olumlu davranışlarla sonuçlanan örgüte karşı hislerin gücüne örgütsel bağlılık denir. Başka bir deyişle örgütün amaç ve değerlerine inanan ve çalışan işgörenler, örgütten kaynaklanan emir ve istekleri gönülden uygularlar (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2009). Yüceler (2009)'e göre "örgütsel bağlılık konusuna örgütsel psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerin ilgisinin artması, bu alanlardan

gelen araştırmacıların mevzuya kendi bakış açıları ile tanımlanmaları, örgütsel bağlılık kavramının anlaşılmasını zorlaştırmaktadır”(s.447).

Çalışanların yüksek örgütsel bağlılık taşıması örgütlerin daha etkin ve verimli hizmet üretmesini sağlar. Çalışanın örgütsel bağlılığı güçlü ise olumsuz iş davranışları olarak sayılan, işten ayrılma, işe geç kalma, devamsızlık verimsiz ve isteksiz çalışma işgörenler arası çatışma emirlere karşı gelme, iş yavaşlatma gibi davranışları sergileme olasılığı oldukça düşüktür. Buna karşın bağlılık duygusu düşük ise çalışan, işe geç gelir, devamsızlık yapar ve iş verimi düşer. Araştırmalar bu sonuçları desteklemektedirler. Bu durum bireylerin amaçlarına ulaşabilmesi için mücadelelerine de yansır. Bu mücadele ne kadar yüksekse örgütün rekabet ortamında diğer örgütlere karşı başarıyla faaliyet göstermesine ve verimlilik artışına yardımcı olacaktır (Uyguç, 2004). Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan faktörler örgütün çalışma verimini etkileyecek olan örgütsel kùltür kavramıdır. Kùltür dediğimiz organizasyon üyelerinin paylaştığı normlar, duygular, etkileşimler, beklentiler, etkinlikler, inançlar, varsayımlar, tutumlar ve değerlerden oluşmaktadır. Örgütün kùltürel ortamında şekillenen örgütsel bağlılık kendini işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığı şeklinde kendini gösterir (Celep, 2000). Tüm bunlar düşünüldüğünde verimlilik üzerinde önemli bir etkiye sahip olan bağlılık duygusu örgüt açısından yüksek tutulması gereken bir unsur olarak karşımıza çıkar. Örgütün istediği örgütsel amaçların en verimli en az maliyetlerle gerçekleştirmektir. Bu da örgütsel bağlılığı güçlü olan bireylerle mümkün olabilecektir. Örgüt açısından bu kadar önemli olan bağlılık duygusu çalışanların tamamının sahip olduğu güçlü bir duyguya dönüştürmek verimli bir örgüt için olmazsa olmazdır. Ancak alışanların bu duyguyu ne kadar taşıdıkları ve bu duyguyu etkileyen unsurların neler olduğu tartışma konusudur.

Eğitim kurumları örgütsel özellik taşır. Bu kurumlarda çalışanlarda da bağlılık duygusu değişik faktörlerin etkisiyle gelişir. Eğitim kurumları diğer kurumlardan farklı olarak değiştirici ve dönüştürücü etkiye sahiptir. Toplumda varlığını sürdüren tüm sosyal ve kùltürel kurumlar, olgular ve değerler kişiyi etkileyen diğer değişkenlerdir. Eğitim kurumları bireylerin çok yönlü gelişiminden

sorumlu olan ve bu amaçla kurulmuş olan sosyal kurumlardır. Okul sosyal yapının tüm özelliklerini, güçlü ve zayıf olan yönlerini yansıtarak topluma ayna olur. Burada çalışanlar toplumun şekillenmesine katkıda bulunurlar. Bu özelliğiyle çalışanın bakış açısı ve hisleri ayrı bir anlam taşır. Çalışan aldığı eğitim, taşıdığı değerler, kendisine sunulan imkânlar ve başka birçok faktörün etkisiyle örgütüne karşı hisler besler. Bu yönleriyle farklı öneme sahip olan eğitim kurumları ve bu kurumların çalışanı konumundaki öğretmenlerin bağlılık duygularının tespit edilmesi gerekmektedir.

Eğitimin en önemli özelliklerinden birisi muhakkak ki eğitim örgütlerinin işgöreni sayılan öğretmenlerdir. Öğretmenlere yüklenen büyük bir sorumluluk etkili bir şekilde eğitim faaliyetlerinin yürütülmesidir. Sınıftaki öğretim ortamının düzenlenmesi, etkinliklerin saptanması, ders araç gereçlerinin ve öğretim metotlarının seçimi ve kullanılması bu sorumluluklar içerisinde ilk akla gelenlerdir. Öğretmen, aktif rolüyle sınıfta öğrencilerin okulda buldukları zaman boyunca hem öğretim sürecinde hem de bireysel davranışlarında önemli sayılan etkilerde bulunur. Bu yönüyle öğretmenin işlevselliği eğitim amaçlarını belirleyen bir unsur olarak görülebilir (Cerit, 2008). Öğrencisine bilgi aktarmanın yanında öğretmenin birçok görevi vardır. Öğretmen, öğrenciye öğrenmeyi sevdiren, sorgulayıcı düşünmesini isteyen, eleştirel yaklaşımı öğreten, dünya hadiselerine farklı ve çok yönlü bakmayı öneren; empatik dinleme metotlarını aktif olarak kullanabilen ve dolayısıyla hem öğrenciye hem de toplumun başka bireylerine örnek olan bir kişidir (Aslan, 2003). Gelecek nesilleri şekillendiren öğretmenlik stratejik bir meslek olarak görülebilir. Öğretmenlerin okula bağlılığının etkileri alan yazında merak edilen konulardan biri olmuştur. Bu konuda çok sayıda araştırma yapılmıştır. Kurumda çalışan öğretmenlerin bilgi, deneyim ve mesleki adanmışlıkları ile eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesi arasında yakın ilişkili olduğu düşünülür. Gelişmek isteyen ülkeler için mesleğine bağlı öğretmenlerle çalışmak giderek önem kazanmış ve hatta zorunluluk haline dönüşmüştür.

Öğrenci başarısı ile öğretmen bağlılığı arasında nasıl bir ilişkinin olduğunun araştırıldığı araştırmalarda öğrenci aktifliğinin düşünülmesi gereken bir değişken olduğu gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin düşük bir bağlılık duygusu taşıması

beraberinde öğrenci başarısının düşüklüğünü de getirmektedir. Bu şekilde davranan eğitimciler, öğretim sürecinde akademik başarıyı artırma konusunda daha az çaba sarf etmekte ve değişimi destekleme noktasında daha çekingen davranarak otoritenin kurallarına karşı çıkmamaktadır (Balay, 2000). Bu durum gelişimi negatif yönde etkileyen bir durumdur.

Durna ve Eren (2005)'e göre “günümüzde hızla değişen çevre koşulları, artan rekabet, sürekli farklılaşan bireysel ihtiyaçlar gibi nedenlerle çalışanları örgütte tutmak giderek zorlaşmaktadır”(s. 211) Öğretmenin okula olan tutumunun yansıması Çetin, (2004)'e göre “örgütsel bağlılık duygusu kaynaklıdır ve örgütün yaşaması, işgörenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. İşgörenler, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derece güçlenmektedir” (s. 14).

Bağlılık duygusunun düşüklüğü nedeniyle bir çalışanın ortama uyumlama yönüyle geliştikten sonra işten uzaklaşması demek örgüte hayli yüksek maliyetler demektir. Diğer bir bakış açısıyla da istihdam politikaları içinde eğitilmiş ve uzman işgücü ihtiyacı günümüzde her zamankinden daha fazladır. Öyleyse nitelikli işgücü arzındaki yetersizlikler diğer bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır (Durna ve Eren, 2005). Eğitim sistemi içinde önemleri tartışılmaz olan öğretmenlerin bağlılık durumlarının belirlenmesi ve bağlılıklarının artırılmasına yönelik tedbirlerin alınması zorunluluk olmuştur. Bu bağlamda, süreç içerisinde öğretmenin mesleğini en iyi biçimde yerine getirmesini sağlayıcı faktörlerin belirlenmesine yönelik araştırmalar mesleğine bağlılık duygusu gelişmiş öğretmenler için destekleyici bir durum olacaktır.

1.2 Araştırmanın Problemi

Örgütsel bağlılık duygusunda etkin olan unsurlar örgüte olan tutumu belirlemektedir. Bu durumda tutum kavramı öne çıkmaktadır. Yapılan birçok örgütsel bağlılık tanımında, bağlılığın ya tutum kaynaklı ya da davranış kaynaklı bir temele dayandığı düşüncesinde uzlaşma vardır. Öyleyse tutumlar neye göre şekillenmektedir. Kağıtçıbaşı'na (1996) göre “kimse doğuştan herhangi bir tutuma

sahip şekilde doğmaz. Tutumlara ve özellikle tutum değişimi sorununa eğilen çeşitli araştırmalar dört farklı kuramsal yaklaşım kullanmışlardır. Bunlar öğrenme kuramları, sosyal yargı kuramı, tutarlılık ya da denge kuramları ve işlevsel kuramlardır. Tutarlılık kuramları içinde en fazla araştırmaya yol açan bilişsel uyumsuzluk kuramıdır. Bu kuram özellikle kişinin tutumuna ters düşen bir davranışı yapmış olduğu durumlardaki uyumsuzluğu ele almaktadır. Kurama göre böyle hallerde, eğer kişi yaptığı davranışı için geçerli zorlayıcı, bir dış neden bulamazsa bilişsel uyumsuzluk oluşur. Kişi bu uyumsuzluktan kurtulmak için bir iç neden arayarak tutumunu davranışı doğrultusunda değiştirecektir. Bir dış neden bulursa, tutum değişimi gerekmeyecektir”(s. 161). Adler (2000)’e göre “ruhsal tutum ve davranışların doyumsal ya da kalıtsal yanları yoktur. Yalnızca belli duruma tepki niteliği taşırlar. Her özellik, karşılaşılan bir sorunun algılanmasından yaşam üslubunun verdiği bir yanıtır”(s. 94).

Tüm bunlar düşünüldüğünde toplumsal şekillenmede başrolü oynayan, öğretmenlerin örgütlerine karşı hislerini içeren bağlılık duygusu ve bu duygulara etki eden değişkenlerin neler olduğunun belirlenmesi bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin duygusal tepkilerini kontrol edebilmeleri ve örgütsel bağlılıklarının artırılması bu konuda araştırma ve inceleme yapmak zorunluluktur.

1.3 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, sağlık meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirleyip öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve branş değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Bu genel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1.4 Araştırmanın Soruları

Sağlık Meslek Liselerinde görev yapan meslek dersi öğretmenlerinin ve kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir? Bu araştırma kapsamındaki alt amaçlar ise:

Sağlık meslek liselerinde görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri:

- 1.Yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
- 2.Cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
- 3.Medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?
- 4.Eğitim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
- 5.Mesleki deneyime göre farklılaşmakta mıdır?
- 6.Branşa göre farklılaşmakta mıdır?

1.5 Araştırmanın Önemi

Okulların uğraş alanı özellikle insan yetiştirmek ve geliştirmektir. Öğretmen olan ve toplumun eğitim sorumluluğunu üstlenen kişilerin eğitici, yol gösterici, danışman olarak görev yapanların çoğu, görev tanımlarında ifade edilenlerden çok daha fazlasını yapmaya istekli olmaları gerekmektedir (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007). Öyleyse bu isteği etkileyen temel unsurlardan biri olan bağlılık duygusunun belirlenmesi önemlidir. Öğretmenlerin okula güçlü aidiyet duygusu ile bağlanması; işini daha severek yapması, öğretmenlerin performansını olumlu yönde etkileyerek öğrencilerin daha iyi yetişmesini sağlayacak ve eğitimin istenen hedeflere ulaşmasında önemli rol oynayacaktır.

Ülkemizde okula örgütsel bağlılığı güçlü olan öğretmenlere ihtiyaç vardır. Bu çalışma okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymasından önemlidir. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçların öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının güçlendirilmesi ile ilgili yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.6 Sınırlılıklar

1. Araştırma 2013–2014 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul ili Avrupa ve Anadolu yakasında bulunan resmi Sağlık Meslek Liselerinde görevli öğretmenlerle sınırlıdır.
2. Stajyer ve ücretli öğretmenler araştırma kapsamına alınmamıştır.

2. Bölüm: Alan Yazı Taraması

Bu bölümde; örgütsel bağlılık kavramının tanımı, kuramlar, ilişkili kavramlar, bağlılığı etkileyen unsurlar, sonuçlar alan yazın çerçevesinde incelenmiş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgüt toplumsal gereklilik sonucu ortaya çıkmış bir yapıdır. Örgüt sosyal sistem niteliği taşımaktadır, Bunun için örgütteki bireyler örgütün faaliyeti hakkında bilgi sahibi olmalıdır (Örs, Acuner, Sarp ve Önder, 2003). Bu yapı içinde bireylerden, örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik kendi kişisel amaçlarının ötesinde belirli katkılar sağlamasını beklenir. Bayrak (2011)'a göre “örgütler, ortak bir amaç için güç birliği yapan insanların, çevrelerinden aldıkları girdileri işleyip örgütün gücüne dönüştürdüğü, bu güçle amaçlarına uygun çıktılar üreten toplumsal yapılardır. Örgüt bireysel yetenekleri artıran bir araç olduğu gibi, aynı zamanda, bireysel amaçların gerçekleştirme aracıdır” (s. 6) Oktay, (1996)'a göre “örgüt kavramı; bir grup vatandaşın, iş bölümü çerçevesinde, sorumluluk ve otorite hiyerarşisi ile belirli ortak bir gayeyi gerçekleştirmek veya hedefe ulaşmak amacıyla oluşturdukları, akılcı, planlı ve eşgüdümlü bir yapılandırma” (s. 257). Böyle bir yapı içerisinde örgütsel bağlılık kavramı öne çıkmaktadır. “Commitment” kavramı kimi araştırmacılarca adanmışlık kimileri ise bağlılık olarak Türkçeye çevirmiştir. Bu kavram alan yazında bağlılık olarak kullanıldığı gibi adanmışlık olarak da kullanılmıştır. Balay (2000) “Bağlılık” kelimesi üzerinde dururken (s. 37), Celep (2000) “Adanmışlık” kelimesini tercih etmiştir (s.103). Bu çalışmada alıntılama kurallarına göre ikisi de kullanılmıştır.

Örgüte bağlılığın örgüt ile çalışan arasındaki doğrudan ilişki olduğu yönünde açıklama ortak anlayışı bulunmasına karşın, bu ilişkiyi etkileyen unsurlar ve oluşumu ile ilgili değişik fikirler ileri sürmüşlerdir. Bu durum, örgütsel adanmışlık kavramının tanımlanmasına etki etmekte ve değişik tanımların var olmasına yol açmaktadır

(Yüceler, 2009). Tanımlar incelendiğinde, Balay (2000)'a göre “örgütsel bağlılık, bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesidir. Genel olarak bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır” (s.37). Doğan ve Kılıç (2007)'a göre “Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın ise geç gelme, devamsızlık ve isten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir”(s.38). Sonuç olarak örgütsel bağlılık Celep (2000)'in tanımıyla şöyle ifade edilebilir “bir örgütün bireyden beklediği beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlar ile bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesidir”(s.15).

2.1.1 Örgütsel bağlılığın önemi

Modern insan, kişiliğini katarak toplumsal hayata ve de bilhassa de iş hayatına şekil verir. Her geçen gün insani yönü daha ağırlıklı bir iş sektörü oluşmakta ve önemli hale gelmekte, insanın duygusal yönü, ilgileri ve motivasyonları başta olmak üzere iş ortamında daha fazla dikkat edilen hususlardır. Günümüz insanı teknolojik imkanları sağlanmış ve parasal problemleri çözülmüş olarak iş ortamlarına katılmak istemekte, örgütün şekillenmesine bu şekilde daha çok katkıda bulunmaktadır. Ayrıca bu konudaki araştırma sonuçları, günümüzde kişilerin paradan çok bağımsızlık, kişisel tercih ve özgürlük istediği bulgusunu vurgulamaktadır (Balay, 2000). İnsani duyguları inceleyen araştırmacı Adler (2000)'e göre “insanın kendini anlaşılmamış ve davranışların da engellenmiş hissettiği zaman neler olacağı açıktır. Böyle bir kimse yetersizlik duygusuna kapılacak ve kendine bir çıkış yolu arayacaktır”(s.166).

Araştırma sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılığın değişik boyutlarının incelendiği ve günümüzde de örgütsel bağlılığın giderek önem kazandığı görülmektedir. Bunun nedenleri arasında Özsoy (2004) şunları ifade etmektedir; “Örgütsel bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkili olması, örgütsel bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması, örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri, örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması, örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesini saymaktadır”(s.13).

Toplumun eğitim seviyesini yükseltmek isteniyorsa eğitimin kalitesi artırılmalıdır. Kaliteyi yükseltmek okul kültürünün gelişimi ve öğretmenlerin, örgütlerine bağlılık duygularının güçlendirilmesiyle mümkün olabilir. Okul kaynaklarının etkili bir şekilde kullanılması çalışanların adanmışlık duygularını geliştirerek mümkün olacaktır. Bu çalışmalar eğitimin kalitesini artırma açısından Milli Eğitim Bakanlığınca da desteklenmelidir (Danış, 2009). Eğitimin kalitesinin artırılması için en önemli faktörlerin başında örgütsel bağlılık duygusunun geliştirilme çabaları gelmektedir. Bu nedenle tüm örgütler ve işverenler daha fazla verimlilik için çalışanlarının bağlılık düzeylerini artırmak için uğraşırlar. Bu konuda günümüz örgütleri, farklı çalışmalar yaparak problemin çözümü yönünde politikalar üretmeye ve geliştirmeye uğraşmaktadırlar. Çalışanların sorumluluklarını yerine getirmede ve örgütsel hedeflere ulaşmada daha fazla çaba sarf etmelerinde etkili olan unsurların başında örgüte bağlılık gelmektedir. Bu tür çalışanların örgüt ile olumlu ilişkiler kurdukları ve oradan ayrılmak istemedikleri de ifade edilebilir (Bayram, 2006). Örgütsel bağlılığı oluşturan belirleyiciler nelerdir? Bu sorunun cevabı örgütler için yaşamsal öneme sahip olan örgütsel bağlılığın gücüne de katkı sağlayacaktır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar arasında, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu gibi değişkenler sayılabileceği gibi işyerindeki çalışma saati ve istihdam şekli, yaptığı işin niteliği ve taşıdığı sorumluluk ve denetim alanı, rol belirsizliği, rol çatışması aktif olup olunmaması, stres yaşanıp yaşanmaması, çalışma şartları, yönetim şekli, yetki devri, terfi, ücret düzeyi, ve ödül sistemi, faaliyet

dönemi ve müşteri ile ilişkiler, merkezîleşme, örgüt içi iletişim, sahiplik durumu, örgüt büyüklüğü, işgören değişikliği, emeğin yoğunluk derecesi, sağladığı sosyal imkânlar sendikaların varlığı gibi birçok faktör örgütsel bağlılığı örgüte sadık kalmayı ve etkileyebilmektedir. Olumlu sonuçlar üretime direkt katkısı olmayan maliyetleri azaltabilmektedir (Uzun ve Yiğit, 2011).

DeCotiis ve Summers (1987), “örgütlerdeki adanmışlığın, örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi ve bu örgütsel amaç ve değerlere dayalı olan gerekli rol merkezinin iki boyutlu bir yapıya dayandığını ileri sürmektedir. Bu açıdan bireyin örgütteki rolünün merkezini oluşturan boyutlardan birisi örgütsel amaç ve değerlere ulaşmayı sağlayan ‘kişisel araçlar – dışsal ödüller, makam, eğitim, yaş, ücret vb.- ikincisi bireyin rolünün örgütsel amaç ve değerlere katkısını görme derecesidir” (Celep, 2000, s. 16). “Örgütte çalıştıkları kuruma bağlılıkları arttığı oranda, işgücü devir hızı azalmakta, çalışan istikrar kazanmakta, moral, motivasyon artmakta, örgüte karşı sadakat yoğunlaşmakta ve performans düzeyinde artış görülmektedir” (İbicioğlu, 2000, s. 14). Bu sebeple örgütler bağlılık duygularını geliştirici çok çeşitli faaliyetler ve yöntemler uygulamaktadır.

Beklenen etkiyi görmek için örgütler, istenilen amaçlara varılmasında farklı yöntem ve teknikler geliştirebilirler. Belirlenen teknikler, örgütlerin meşguliyet alanlarına ve hedef kitlelerine göre, işgörene, örgütün bulunduğu pozisyona, sektöre vb. gibi birçok faktöre göre farklılık gösterebilmektedir. İşgörenlerin katkıların artmasında etken olan en önemli faktörlerden biri hiç şüphesiz duygulardır. Çünkü çalışanlar içinde buldukları örgütlere karşı duymuş oldukları bağlılık merkezli üretimde bulunurlar. Bu kapsam düşünüldüğünde yöneticilerin konunun öneminin farkında olmaları, çalışanların bağlılıklarını güçlendirecek faaliyetleri planlamaları gerekmektedir. Öncelikle, çalışanların olumsuz olaylardan etkilendiği düşünülerek örgüt içindeki olumsuzlukları en aza indirmelerinin sağlanması ve bunların giderilmesine yönelik politikaların geliştirilmesi, aynı zamanda toplum hizmeti çerçevesinde çalışanların kişisel sorunlarının çözümünü sağlayıcı faaliyetlerde de bulunulması şarttır. Bu tür çabalar bireyi önemser ve önemsendiğini kişiye hissettirir. Bireyin örgütüne karşı beslediği tutumda olumlu yansımalar meydana getirir (Boylu

vd. 2007). Örgütsel bağlılık duygusu insani özelliklerin düşünüldüğü örgütlerde daha fazla kendini gösterecek ve örgütün verimliliğine katkı sağlayacaktır. Örgütsel bağlılığın güçlü olduğu bireylerde işyerlerine karşı olumlu tutum gelişecek daha yüksek verimlilik ve beraberinde karşılıklı mutluluk sağlayacaktır.

2.1.2 Örgütsel Bağlılığı Açıklayan Kuramlar

Örgütsel bağlılık kavramını açıklayan kuramlar bağlılık kavramına yaklaşım farklılıkları nedeniyle kavramın tanımında uzlaşmamışlardır. Kavram gerek akademisyenler gerekse uygulayıcılar tarafından ilgiyle araştırılmış ancak net bir uzlaşılan tanıma varılmadığı gibi farklı açılardan bakılarak farklı tanımlar üretilmiştir. Genel olarak ifade edilen tanım örgütsel bağlılığın çalışanın örgütüne karşı hissettiği duyguların etkisiyle örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği çaba olarak ifade edilebilir (Çakır, 2007). Kuramlar genelde örgütsel bağlılık kavramını tanımlarken belirgin eğilimler etrafında toplanmış ve kavramı bu eğilimlere göre açıklamışlardır. Açıklamaların çoğu çalışanın davranışlarıyla ilişkilidir (Celep, 2000). Bağlılık duygusu çalışanın örgütüne karşı tutumunu ifade ederken bu tutum kişisel faktörlere göre değişebilmektedir. Yaş, çalışma süresi, iş düzeni ve örgüt yöneticisinin özellikleri bağlılık duygusunu etkileyen faktörlerden bazılarıdır. Ayrıca çalışanın sorumluluk duygusu, örgütün yapısı, örgütün kültürü ve iklimi bağımsızlık duygusu örgütün sağladığı imkânlar ve sosyal güvenlik koşulları çalışanın örgüte bağlılığını etkileyen faktörlerdendir (Çakır, 2007). Örgütsel bağlılık kavramını açıklayan teorisyenlerin yaklaşımları aşağıya çıkarılmıştır.

2.1.2.1 Mowday'ın örgütsel bağlılık modeli

Mowday geliştirdiği örgütsel bağlılık modelini çalışanın davranışsal bağlılık ve tutumsal bağlılık olarak iki farklı şekliyle oluşturmuştur. “Tutumsal (Duygusal) Bağlılık” denildiğinde, çalışanın duygusal tepkileri düşünülmelidir. Çalışanın duygusal tepkileri örgütle bütünleşmesi ve katılımındaki gücünün ifadesidir. İkinci bağlılık türünü Mowday “Davranışsal Bağlılık” olarak ifade eder. Bunu ise çalışanın iş yaşamı sonucu elde ettiği deneyimleri ve örgütün tüm şartlarına uyum sağlama

süreçlerine göre örgütüne duyduğu bağlılıktır. Davranışların etkisi bu bağlılık türünde etkilidir (Çöl, 2004).

2.1.2.2 Etzioni'nin örgütsel bağlılık modeli

Örgütsel bağlılık kavramını araştıran kişilerden biride Etzioni'dir. Üç düzey bağlılıktan bahseder (Balay, 2000, ss.19-20). Bunlar;

- 1) Ahlaki bağlılık
- 2) Hesapçı bağlılık
- 3) Yabancılaştırıcı bağlılık, olarak ifade edilir.

Etzioni, ileri sürdüğü düşünce örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin çalışan üzerinde etkili olacağıdır. Sonuçta üç düzey bağlılık oluşmaktadır (Balay, 2000):

1. Ahlâki Bağlılık: Çalışanın en yüksek oranda örgüte bağlanma durumudur. Kendisinin duygu düşünce ve değerleriyle örgütün amaçları, değerleri ve normların içselleştirilmesi durumudur. Bu bağlılıkta örgüte karşı son derece güçlü bir yöneliş söz konusudur.

2. Hesapçı Bağlılık: Adından da anlaşılacağı gibi karşılıklı beklentilerin karşılansının etkisiyle oluşan bir bağlılık düzeyidir. Ahlaki açıdan yakınlaşmaya göre örgüte daha az bağlanma durumudur. Beklentilerinin karşılandığı sürece bağlılık devam edecektir. Ücret karşılığı çalışma bu bağlılık türüne örnek olarak verilebilir. Kişi kendisine verilen ücrete karşılık olarak ona uygun ölçüde bir bağlılık gösterme durumudur.

3. Yabancılaştırıcı Bağlılık: Örgüte karşı hissedilen en düşük bağlılık durumudur. Aslında bu durum örgüte karşı olumsuz duygular beslendiği anlamına gelir. Genelde cezalandırıcı veya zararlı gördüğü örgüt ortamlarında çalışanın hislerinin karşılığıdır. Sonuç olarak yabancılaştırıcı bağlılık olmasına rağmen çalışan, psikolojik yönden örgüte bağlılık hissetmemesine karşın örgüt üyesi olarak kalmaya zorlanmaktadır.

2.1.2.3 O'Reilly ve Chatman'ın örgütsel bağlılık modeli

O'Reilly ve Chatman “çalışanın örgüt için hissettiği bağ örgütsel bağlılıktır” tanımını çerçevesinde örgütsel bağlılığı üçe ayırmıştır (Balay, 2000, ss.22):

Uyum: Üyelerin bağlılık göstermelerinin ve bu amaçla sergiledikleri tutum ve davranışların temel gayesi belli ödülleri elde etme ve belli cezaları bertaraf etmektir. Kısaca ifade etmek gerekirse uyum, rıza gösterme veya içsel ve belirli ödüllere sarılmayı içermektedir.

Özdeşleşme: Üye diğerleriyle yakın ilişkiler içine girmektedir. Böylece bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve tatmin sağlamak için diğer üye ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir. Birey bütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşirse bağlılık gerçekleşmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık, bireyin örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarılama derecesini yansıtmaktadır.

İçselleştirme: Bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığın içselleştirme veya benimsemeye dayanan üçüncü boyutu, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar incelendiğinde O'Reilly ve Chatman uyum, olarak belirttiği bağlılık türünde karşılıklı çıkar ilişkisi söz konusu iken özdeşleşme bir üst bağlılık türünü ifade etmektedir. Bu durumda bireylerde kendini gerçekleştirmeye yönelik adımlar söz konusudur. En üst bağlılık türü ise içselleştirmedir ki bu durumda çalışanın örgütüne karşı yüksek bir uyma davranışı söz konudur. Bireyin değerler sistemi ile örgütün değerler sistemi örtüştüğünde içselleştirmeden söz edilebilir.

2.1.2.4 Katz ve Kahn'ın örgütsel bağlılık modeli

Katz ve Kahn çalışanların görevini yerine getirme karşılığı elde ettiği ödülün bağlılık duygusunda etkili olacağı düşüncesiyle bağlılık kavramını açıklamıştır. Katz ve Kahn iş ortamında çalışanları, görevlerini gerçekleştirmeye iten faktörün ödüller olduğunu ifade etmektedirler. Bu ödülün karşılama durumu bağlılığın gücünün de belirleyicisi olacaktır. Katz ve Kahn ödülü iki başlık halinde iç ödüller ve dış ödüller olarak açıklamaktadır. İç ödüller daha çok anlatıma ve iletişime dayalı ödüllerdir. Takdir edilme kabul edilme gibi davranışlar çalışanların kendilerini sisteme adayışlarının niteliğini belirtir. İkinci durum dışsal ödüllerdir. Ücret böyle bir durumdur. Başka yönden bireyler, görevlerini sadece aldıkları ücretler karşılığında yapabilirler (Balay, 2000).

2.1.2.5 Wiener'in örgütsel bağlılık modeli

Wiener örgütsel bağlılığı açıklarken iki düzeyden yararlanır. Araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık ayrımı yapar. Araçsal bağlılık açıklanırken çıkar ilişkisine dayanan yararçı, hesapçı, kendi çıkarlarına dönük olmayı belirtirken; örgütsel bağlılık açıklamasında ise, ahlaki bağlılık kavramı çerçevesinde değer veya moral temeline dayanan motive edici unsurlardan yararlanır. Tüm bunlar düzeye bağlı olarak çalışanın örgütüne karşı hissettiği bağlılık gücünü belirler (Balay, 2000)

2.1.2.6 Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık modeli

Meyer ve Allen(1993)'e göre örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç ana boyutta incelenmektedir. Bunlar (akt. Demirel, 2008, s. 183):

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık, personelin örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan ötürü mutlu olmalarını sağlayan kişisel ve örgütsel değerlerin birbirileri ile uyumlu olması neticesi ortaya çıkmaktadır. Personel kendi değerleriyle örgütün değerlerinin birbiriyle örtüştüğünü hissettiğinde örgüte

duygusal olarak bağılı olmaktadır. Allen ve Meyer (1993)'e göre, duygusal bağılılığa etki eden faktörler, rol açıklığı, amaç farklılığı, yönetimin öneriye açıklığı, iş gücülüğü, arkadaş bağılılığı, etiklik ve adalet, bireysel önem, geri bildirim ve katılımdan meydana gelmektedir.

Devamlılık Bağılılığı: Personelin ekonomik çıkarına dayanan bağılılıktır. Devamlılık bağılılığı, işgörenin örgüte çalıştığı zaman içinde örgüte yaptığı yatırım ve maliyetleri göz önünde bulundurarak örgütte kalmayı bir gereksinim olarak görmesidir. Başka bir deyişle devamlılık bağılılığı, işgörenlerin örgütten ayrılmaları halinde karşılaşacakları maliyetin fazla olacağı düşüncesiyle örgüt üyeliğini sürdürmedir. Devamlılık bağılılığını etkileyen faktörler, başka iş bulamama, işin gerektirdiği nitelikleri bilmemesi, sağlık sebepleri, aile nedenleri, emekliliğe yaklaşma, maddi çöküntüler gibi ana nedenlerdir.

Normatif Bağılılık: Normatif bağılılık, işgörenin örgüte olan bağılılığında veya istekliliğinde kendisini mecbur hissetmesidir. Bu duygu örgüt çalışanlarının baskısı ve örgüt kültürünün etkisi neticesinde meydana gelmektedir. Örgüt üyeleri, kişiyi örgütte kalmaya veya kişinin kendisinin örgütte kalma inancının yüksek olduğu bağılılıktır. Başka bir deyişle mecburi bağılılık, işgörenin kendini üyesi olduğu örgüte borçlu görmesinden doğan bağılılıktır. İçinde bulunduğu örgütten aldığı eğitimler veya kurduğu iyi ilişkiler işgörenin üyesi olduğu örgüte karşı kendisini borçlu görme ve örgüte de minnet duyduğu için çalışmayı sürdürmesidir.

Duygusal bağılılık bir çok düşünürü göre örgütün en çok ihtiyaç duyduğu bağılılık türüdür. Çünkü duygusal bağılılığı yüksek olan çalışanlar örgütüne yüksek düzeyde katkı sağlayacaktır. Örgütü her türlü olumsuz dış etkenlerden korumaya çalışacaktır. Araştırma sonuçları duygusal bağılılığı fazla olana çalışanların örgütlerinden ayrılmak istemedikleri ve örgüt için çalışmaya devam ettikleri yönünde bulgular vermiştir (Sığırı, 2007). İnce ve Gül (2005) ise duygusal bağılılığı “bireylerin duygusal bağılılığı anlamına gelmektedir ve bireylerin örgütsel objelere sarılması özdeşleşmesini ifade etmektedir. Çalışanın örgüte duygusal bağılılığını, örgütle bütünleşmesini yansıtmaktadır. Çalışanların örgütsel amaç ve değerleri

kabullenmesini ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesini içermektedir” şeklinde açıklamaktadır. Çalışanın sarf ettiği emek çaba sonucunda oluşan ayrılmama isteği olarak karşımıza çıkan bağlılık türü devamlılık bağlılığı olarak ifade edilir (s.39). Sığrı (2007) devam bağlılığını “bir çalışanın örgütte çalıştığı süre içerisinde sarf ettiği emek, zaman, çaba, edindiği statü ve para gibi kazanımları örgütten ayrıldığı takdirde kaybedebileceği korkusuyla oluşan türde bir bağlılık duygusu olduğunu” ifade etmektedir. Duygusal bağlılığa göre devam bağlılığı çıkar ilişkisine dayanır. Daha düşük bir bağlılık derecesidir.

Normatif adanmışlık olarak ifade edilen çalışanın ahlaki değerleri, inandıklarını kapsamakta olup örgütte kalmanın ahlaki bir mecburiyet olarak düşünülmesinden kaynaklanmaktadır. Bu bağlılık yöneticilerce güçlendirmeye çalışılır. Bu çerçevede yöneticiler, çalışanlara yönelik insani özellikleri içeren uygulamalar üzerinde önemle durmalıdırlar. Normatif bağlılığın geliştirilmesi için kullanılacak yöntemler arasında terfilerde, ödemelerde, ödüllerde, profesyonel ve daha ileri düzeyde eğitim alacak çalışanların seçiminde adil olunması sayılabilir. Ayrıca performans değerlendirme çalışmaları ve değerlendirme sonuçlarının çalışanlara aktarılması normatif bağlılığa katkı sağlayacak unsurlardandır. Normatif bağlılık gösteren çalışanların kendilerini ezilmiş, unutulmuş hissetmemeleri için gerekli ödül ve doyuma yönelik adımlar atılmalıdır (Sığrı, 2007). Okul müdürlerinin yalnızca kurumsal çerçeveye, amaçlara ve yönetmeliklere bağlı kalmamaları veya başka bir deyişle onların esiri olmamaları gerekmektedir. Çevreden ve değişimden kaynaklanan talepleri de karşılamaları gerekmektedir. Eğitim talebi değişmiştir, çünkü bireysel eğitim talebi ortaya çıkmıştır ve devletin tek merkezden sağlamaya çalıştığı standart eğitim yaklaşımı, bu beklentileri ve talepleri karşılayamamaktadır. Öğretme ve öğrenme süreçlerinde, çok çeşitli okul görevlerinde, bütünleştirici, örgütleyici ve eş güdümlenici rolünü oynamak okul müdürünün sorumluluklarının içine düşmektedir (Arslan, 2002). Özellikle okul yönetim süreçlerine, okul yönetimini etkileyen iç öğelerden öğrencilerin, öğretmenlerin ve diğer personelin katılımı, alınan kararların kalitesini yükselttiği söylenmektedir. Karara katılım, okullarda yönetsel kararların uygulanmasını kolaylaştırmakta, okulun yapısını

oluşturan tüm bireylerin iş doyumunu artırmaktadır. Yönetimsel kararlara katılım, bir örgüt olarak okulun etkililiğini artırmaktadır (Balcı, 2005).

Ülkemizde yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık çoğunlukla bu üç boyutta ele alınmış ve adanmışlık düzeyleri belirlenmiştir. Demirel (2008), örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine olan etkisini ortaya koymak amacıyla, İstanbul'da tekstil sektöründe faaliyet gösteren A firmasında bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, örgütsel güven, örgüte ve yöneticiye olan güven boyutuyla ele alınırken; örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve zorunlu bağlılık boyutuyla ele alınmıştır. Bu bağlamda, örgütsel güven boyutlarıyla örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişki ortaya konularak örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine olan etkisi belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgüt ve yöneticiye olan güvenin duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığını olumlu etkilediği ve aralarında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu; örgüt ve yöneticiye olan güven ile zorunlu bağlılık arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

2.1.2.7 Argyris'in örgütsel bağlılık modeli

Argyris, örgütsel bağlılığı diğer kuramlara göre değişik bir bakış açısıyla ele almaktadır. Argyris (1998) bağlılığı, insan ilişkilerine dayalı sıradan bir kavram olmadığını finansal yönetim, ekonomi, strateji, enformasyon teknolojisi ve diğer tüm uygulamalara yönelik düşüncelerin temelini teşkil eden bir kavramdır.

2.1.3. Örgütsel Bağlılık Konusundaki Teorilerin Genel Değerlendirilmesi

Örgütsel adanmışlık kuramlarından birisinin diğerine göre daha güçlü, daha etkin ve uygulanabilir olduğunu düşünmek tartışmaya açıktır. Her bir örgütsel adanmışlık şeklinin aktif olacağı farklı ortamlar vardır. Kültür, yönetim ve liderlik biçimi, çalışanların kişisel özellikleri, örgütün faaliyet gösterdiği sosyo-ekonomik yapı, toplumsal özellikler ve çevre şartları, tutuma dayalı, davranışa dayalı veya çoklu adanmışlık şeklinin uygulanmasında çok yüksek oranda önemli içsel ve dışsal faktörler konumundadır (Varoğlu, 1993). Örgütsel bağlılık konusunda birçok

araştırmacı tarafından farklı sınıflandırmalar ve teori modelleri geliştirilmiştir. Bu alışmalar, Katz ve Kahn, Wiener, Allen ve Meyer, Etzioni, O'Relly ve Chatman, Mowday ve Argyris'in görüşlerine yer verilmiştir. Buraya kadar anlatılanlardan anlaşılacağı üzere, örgütsel bağlılık ile ilgili teoriler sınıflandırma açısından farklılıklar göstermekte, ancak özde birbirleriyle benzeşmektedirler.

Allen ve Meyer'in iddia ettiği duygusal, devam ve normatif bağlılığın ortak noktası, çalışan ile örgüt arasında işten ayrılma ihtimalini azaltan bir bağın varlığıdır. Bu bağlılık türlerinin tamamında çalışanlar örgütte kalmaya devam etmektedirler. Ancak, birincisinde örgütte kalma güdüsü kalma güdüsü isteğe, ikincisinde ihtiya ve ncsnde ise ykmlğe dayanmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003, s.83). Bu bağlılık türleri gerçekte örgütsel bağlılığın çeşidi değil, farklı yönleridir. Çünkü alışanların duygusal, devam ve normatif bağlılık seviyeleri birbirinden çok farklı olabilmektedir.

Meyer ve Allen, duygusal, devam ve normatif bağlılık kapsamında ideal olan, istenen veya ortalama bağlılık seviyesinin nasıl olması gerektiğini belirtmezler. Yapılan bütün araştırmalarda daha çok örgütsel bağlılığın, değişik unsurlar ile pozitif veya negatif ilişkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Ancak daha çok istenilen durum, çalışanlarda özellikle yüksek duygusal bağlılık, sonra normatif bağlılık ve en sonunda devam bağlılığının var olmasıdır (Yalçın ve İplik 2005, ss.398-399).

2.1.4 Örgütsel Bağlılık Düzeyini Belirleyen Faktörler

Çalışanların örgütte devamlılığının sağlanması işletmenin karlılığı açısından önemli bir unsurdur. Küresel rekabet ortamında bu bir zorunluluk haline gelmiştir. alışanı işte tutmanın bir çok yolu vardır. Para bu iş için tek yöntem değildir. Bazı nitelikli çalışanların yüksek ücret aldıkları işyerlerini bırakıp çok daha düşük ücrete başka işletmelerde çalıştıkları görülebilir. Bunun en sebebi örgüt yönetiminin nitelikli çalışanı işte tutacak bağlılıklarını artıracak yönetim becerilerini göstermedeki başarısızlıklarıdır (Doğan ve Kılıç, 2007). Çalışanlar iş süreçlerinde sadece ihtiyaçlarını karşılamakla kalmazlar bir takım psikolojik ihtiyaçlarına

yönelikte gereksinimlerini karşılamak isterler. İnsan olmanın özelliği yeteneklerini kullanma ve geliştirme, verimli olma, toplumsal kabul edilebilirlik statü saygı duyulma gibi psikolojik gereksinmelerini de karşılama ihtiyacı hissederler. Sağlıklı insan kendi kişisel ihtiyaçlarına yönelik işlerde çalışırsa mutlu olur. Örgüte yönelik olumlu düşüncelerin geliştirilmesi beraberinde örgütsel bağlılığı getirecek örgüte katkısı olan bir çalışan profili oluşacaktır (Danış, 2009). Örgüt yönetimleri tüm bu faktörleri göz önüne alarak fiziki, ihtiyaçların karşılanması yanında takdir etme, onaylama gibi psikolojik ihtiyaçlara yönelik kararlar almak ve stratejiler geliştirmek zorundadırlar.

Tahiroğlu (2003)'na göre, “çalışanların şirket yararına hareket etmeleri için motive etmek ve onları uzun vadede işte tutmak zor bir iştir. Çalışanları verimli bir şekilde çalışmaya itecek, sorumluluk almalarını sağlayacak, problemleri çözmeleri için harekete geçirecek ve başarılarını ödüllendirecek bir ortam yaratılması yapılması gereken işlerin başında gelir”(s.241). Sabuncuoğlu, (2007, s. 613) “bireylerin, çalıştıkları örgütteki eğitim faaliyetlerine ilişkin algılamaları, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu doğrultuda, değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkilerini incelemek için bir model kurulmuş ve modeli test etmek için yol (path) analizinden yararlanılmıştır. Türkiye'nin 500 büyük işletmesinde çalışan 637 kişi üzerinde yapılan araştırma sonuçları, ‘amir ve çalışma arkadaşlarının desteği’ dışındaki tüm eğitim değişkenlerinin, işten ayrılma niyetini örgütsel bağlılık aracılığı ile etkilediğini; doğrudan etkilerinin ise, dolaylı etkilerinden daha düşük olduğunu göstermiştir.”

Markham (1998) ise, “yeni yüzyılda ortaya çıkacak olan örgütsel formlar üzerinde çalışan araştırmacıların, bu dönemdeki gelişmeler nedeniyle belirsizlik içinde bulduklarını, fakat genel nitelikleriyle, bu örgütlerin, geleneksel yapılarını koruyamayacakları, ortaya çıkacak örgütsel tasarımlarda içsel sorumluluk ve içsel sahiplenme eğiliminde artışın süreceği, yeni bilgi işlem-iletişim-ulaştırma teknolojileri sonucunda hücre tipi sanal örgütlerin ortaya çıkacağı konularında uzlaştıklarını belirtmektedir” (Sucu, 2000, s. 5).

2.1.4.1 Bireysel faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurların başında bireysel özellikler gelmektedir. Bireysel özellikler kişisel özellikler ile iş ve çalışma hayatına ilişkin unsurlar olmak üzere ikiye ayrılabilir. Birçok araştırmada kişisel özellikler ile örgütsel bağlılık arasında kuvvetli ilişkiler bulunmuştur. Kişisel özellikler, kıdem, yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, işgörenin psiko-sosyal özellikleri, kontrol odağı, başarı güdüsü, içten güdülenme, çalışma değerleri, merkezi yaşam bilgisi gibi başlıklar altında incelenmektedir (Balay,2001, ss.55-61). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılığı etkilediği yapılan çeşitli araştırmalarla saptanmıştır (Celep, 2000). Örgütsel bağlılık tutumu, kişisel ve örgütsel değişkenlerle belirlenebilmektedir. Etkileyici bu kişisel özelliklere bakıldığında şöyle sıralanabilir (Balay, 2000, s. 40):

- 1- Yaş, cinsiyet ve deneyim.
- 2- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini.
- 3- Rol belirliliği, rol çatışması.
- 4- Yapılan işin önemi, alınan destek.
- 5- Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma.
- 6- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma.
- 7- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar.
- 8- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik.
- 9- Terfi olanakları, ücret, diğer çalışanlar.
- 10- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, çalışanlara gösterilen ilgi.

Örneğin eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin iş çeşitliliğinin fazla olması ve seçici davranmalarından dolayı işe ilişkin ve örgüte ilişkin bağlılıklarının eğitim düzeyi düşük olan kimselere kıyasla daha düşük olabileceğini düşünülebilir. Niteliği yüksek bu tür çalışanlar çok kolaylıkla alternatif örgütlere yönelebilir ve kendilerine yeni bir iş atmosferi oluşturabilirler. Bu tür durumlara çalışanın nitelikleri beklentileri deneyimleri ve kendilerine olan güvenleri ve vazgeçilmez kişiler olarak kendilerini değerlendirmelerinin yattığı söylenebilir (Tayfun vd. 2008).

2.1.4.2 İş ve role ilişkin faktörler

Örgütlerde çok çeşitli işler vardır. Bu işlerden işin yapısı, içeriği, niteliği, kapsamı, üstlenilen görevler ve roller, çatışma durumu ve rol belirsizliği alt faktörlerinden oluşmaktadır. Ayrıca bağlılığı etkileyen unsurlar arasında psikolojik unsurlarda sayılabilir. Bunlar yönetim anlayışı çalışanın karara katılım süreçleri, ödüllendirme sistemleri, sorumluluğun fazla olması, gereğinden fazla çalışmaya zorlandığı, aşırı iş yükü, iş stresi, çalışma arkadaşlarının özellikleri ve grup bilinci, yetki verme ve otonomi sistemleri, öğrenme fırsatı da bu unsurlara ek olarak sayılabilir (Özdevecioğlu, 2003). Geliştirme kavramı işgörenlerin gelecekteki işlere hazırlıklı olması yerine kullanılmaktadır. İşgörenlerin bilgi ve beceri düzeyleri günümüzde işleri yerine getirebilmek için yeterli görülebilir. Gelecekte yapılacak olası işler için de bireyler hazırlıklı olmak durumundadır. Bu durumlar için geliştirme kavramı kullanılır. İyi bir eğitimi gerçekleştirilmeyen bir örgüt işgörenlerin geleceğini de düşünemez, sonuç olarak geliştirme için iyi bir eğitimin olması zorunluluktur (Turhan, 2012, s. 3).

2.1.4.3 İş tecrübesi ve çalışma koşullarına ilişkin faktörler

İşe yeni katılan çalışanların uyum dönemindeki örgütsel bağlılık seviyesi ile 6 ay sonraki bağlılık seviyesi arasında önemli bir değişimin olduğu Allen ve Meyer tarafından ifade edilmektedir. Yani işgörenlerin işteki sosyalleşme süreci içerisinde, iş tecrübeleri ve çalışma koşullarına uyum düzeyleri arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyleri de farklılık göstermektedir. Çalışan ve yönetici arasındaki ilişkiler, örgüt iklimi, müşteri odaklı bir örgüt atmosferi, örgütün güvenilirlik seviyesi de bu faktör grubunda araştırılmaktadır. Bu gruptaki son belirleyici faktör ise iş doyumudur. İş doyumunu, örgütsel bağlılığın önemli etkileyicilerinden birisidir (Özdevecioğlu, 2003). Sonuç olarak iş tecrübesinde önemli olan çalışandır. Çalışma koşullarına ilişkin faktörler büyük oranda yöneticiden kaynaklanmaktadır. Çalışanlarla tatmin ve bağlılık duygusu kazandıracak yeni imkanlar sağlayan bir iş, ücret, uygun çalışma ortamı, öğrenme ve gelişme fırsatı vermek büyük ölçüde yöneticinin denetimindedir.

2.1.4.4 Örgüt yapısına ilişkin faktörler

Kamu yönetiminde meydana gelen değişimler, yeni örgütsel yapıların ortaya çıkması, öğretmenlerin ve öğrencilerin gereksinim ve beklentilerinin artması, okul yönetiminde yeni kuramların uygulanmasını zorunlu hale getirmiştir (Çelik, 2002). Örgütün büyüklüğü, kurumsallaşması, kontrol derecesi, sendikal çalışmalara destek vermesi, örgütün imajı, toplam kalite yönetimi dikkatle uygulaması, esnek çalışma saatleri, ödeme sistemi ve kariyer olanakları çalışanın bağlılığı üzerinde önemli etkiye sahiptir. Çalışanların örgütsel algılamaları da bu faktörlerden etkilenmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Kırel (1999) “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi” adlı çalışmasını, çalışanların esnek çalışma saatleri uygulamalarına yaklaşımlarını belirlemek, bu bağlamda cinsiyet, iş tatmini, iş bağlılığı ilişkisini ortaya koymak amacıyla yapmıştır. Sonuçta Kırel, çalışanların çalışma saatlerinden memnun olduklarını göstermekle birlikte, esnek çalışma saatlerine olumlu olarak baktıklarını göstermiştir. Çocuk ve ev bakımı ile ilgilenmek, kendilerine zaman ayırabilmek esnek çalışma saatleri uygulamalarının istenme nedenini oluşturmuştur. Esnek çalışma saatleri önemsenmeden yapılan değerlendirmede, genelde çalışanların iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlar beklenilir olmakla beraber, çalışanların genç olması, başka bir iş tecrübelerinin olmaması ve eğitimlerinin düşük olması ile açıklanabilir. Çalışanların beklenti düzeylerinin düşük olması iş tatminini olumlu olarak etkilemiştir.

Çalışma arkadaşlarına bağlılık, örgütsel bağlılığı doğrudan etkiler. Araştırmalarda bunun etkileyici bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık konusundaki iş arkadaşlarına bağlılık etkisinin, işe bağlanma kadar güçlü olmamasına karşın, sosyal katılımın örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Sosyal ilişkiler ve bu ilişkilere bağlılık, örgütsel bağlılık üzerinde önemli çevresel etkiler yaratmaktadır. İşten ayrılma, bir şekilde değerli görülen çalışma arkadaşlarından ayrılma anlamına geldiğinden kişiler, sosyal bağları koparmadan işte

kalmayı tercih ederler. İş grupları, örgütsel bağlılık konusunda bağımsız çok önemli etkilerde yaratabilirler. Ancak bu etkiler her koşulda yararlı olmayabilir. Destekçi olan bir iş çevresinde grup üyeleri, karşılıklı olarak amaç uygunluğu düşüncesi yoluyla örgütle özdeşleşebilirler. Ne var ki, rekabet içeren iş koşulları altında, grup hedefleri örgütsel amaçları geriye itebilir. İdeal olarak, çalışma grubunun amaçları ile örgütsel hedeflere uygun olduğunda, yüksek seviyede iş grubuna bağlılık daha güçlü bir örgütsel bağlılığa iter. Çalışma grubunun amaçları ile örgütsel amaçlar uygun görülmediğinde ise, gruba bağlılık örgütsel bağlılıkla ilişki anlamlı olmayacaktır (Randall ve Cote 1991, akt. Balay, 2000).

2.1.5 Örgütsel Bağlılık Boyutları

O'Reilly III ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, bireyin örgüte psikolojik bağlılığı olarak ifade eder. Bu bağlılık, işe sarılma duygusunu, sadakati ve organizasyonun değerlerine olan inancı kapsar. Bu çerçevede örgüte psikolojik bağlılığın üç boyutta ele alınabileceği ileri sürülmüştür (Balay, 2000, ss. 67-68). “Uyum, tutum ve davranışlar paylaşılmış inançlar nedeniyle değil de, sadece belli ödülleri kazanmak için benimsendiğinde gerçekleşir. Özdeşleşme, bireyin doyum sağlayıcı ilişkiler kurmak ve sürdürmek için etkileri kabul etmesidir. Bu bağlamda birey, bulunduğu grubun bir üyesi olmaktan gurur duyarak, grubun değerlerine saygı gösterir ve bunları gerçekleştirmeye çalışır. İçselleştirme ise, özendirici tutum ve davranışlar ancak bireyinki ile uyumlu olduğunda gerçekleşir. Bir başka ifade ile içselleştirmede, bireyin değerleri ile grubun ve örgütün değerleri aynıdır. Böylece, bir kimsenin örgütle olan psikolojik bağlılığı üç ayrı yaklaşımdan kestirilebilir” (Balay, 2000, s. 68):

- a) uyum veya belli dış ödüller için araçsal bağlanma;
- b) özdeşleşme veya yakınlaşma arzusuna dayalı bağlılık;
- c) içselleştirme veya birey-örgüt değer uygunluğuna dayalı bağlılık.

Bu farklılıklar, aynı zamanda örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını da göstermektedir.

2.1.5.1 Uyum boyutu

Balay (2000) uyumun bağıllıkta ilk aşama olduğunu ifade etmektedir. Bu aşamada çalışan uyum sağlama amaçlı diğerlerinden faydalanmaya çalışır. Kişisel isteklerini düşüncelerini bir kenara bırakır amacı çatışma çıkmadan gerekli oryantasyonu sağlamaktır. Bu aslında yüzeysel bir bağıllıktır.

Örneğin değişik zamanlarda çalışanlar bir örgütü kısmi düzeyde desteklerler. Bunlar örgüte inanmaktan çok, uyumlu faaliyetler yoluyla bazı ödülleri elde etmeyi ve cezalardan kurtulmayı isterler. Bu yüzeysel bağıllığa uyum denir (Brockner vd. 1992). Yetki, kural ve prosedür faaliyetleri çoğunlukla uyumla sonuçlanır. Kişi yaptığını, yapmak zorunda olduğunu hissettiğinde yapar. Uyum demek zorunluluk demektir. Kişi kendini zorunlu hisseder. Uyum yetkisi olanın avantajlı olduğu düşünülen bir durum olup, çoğunlukla acil bir çözüm olarak çok kısa süreler için geçerli olacaktır. Seçeneklerini, astlarına pozisyonunu aktif kullanarak kabul ettiren bir yöneticiye uyulur, fakat bu uyma gönülden değil mecburiyetten kaynaklanan bir uyumdur. Bu yüzden uyum güvene değil kontrole dayanır ve kişiye seçme olanağı vermez (Handy 1985, ss.138-139). Yani uyumda örneğin, ödeme, ilerleme gibi belli dış ödülleri ve elle tutulur kaynakları kazanma amacı vardır (Balay, 2000). Araştırma sonuçları bağıllık duygusunun geliştirilmesinde ve kuvvetlendirilmesinde ücret gibi araçsal faaliyetler yanında psikolojik unsurlarında önemli olduğunu göstermiştir.

2.1.5.2 Özdeşleşme boyutu

O'Reilly III ve Chatman (1986) ve O'Reilly (1995) “özdeşleşme boyutunda bireyler, doyum verici ve kendilerini tanımlayıcı ilişkileri korumak için diğerlerinin etkilerini kabul ederler. Özdeşleşme, kişilerin yakın olma isteğine dayanan örgütsel bağıllık aşamasıdır. İnsanlar diğer kişi ve gruplarla ilişkiye girmek ve bunu sürdürmek için, başkalarının hareket ve davranışlarını benimsiyorsa özdeşleşme var demektir” (Balay, 2000, s. 100). “Özdeşleşme, Bağıllığın ikinci aşamasıdır. Bireylerin örgüte ve işgörenlerine yakın olma isteklerine dayalıdır. Özdeşleşmede birey kendini ifade edebilme imkanı yaratıldığı ve insanlarla kurduğu ilişkilerin

sürdürülme olanağı tanındığı oranda başkalarının etkilerini kabul etmektedir. Özdeşleşme, bireyin değer verdiği şey ya da şeyler karşılığında örgütü ile bir anlamda bir kişilik bütünleşmesine girmesidir” (Bayram, 2006, s. 131). Özdeşleşme, bir çekicilik durumu yarattığından, bireye yüksek derecede hoşnutluk verir. Fakat bu çekicilik, kolayca kaybolabileceğinden korunması gerekir. Bağlılık, hoş gelmesine karşın sahibine sorumluluk ve maliyet yükler. Çekicilik kaynağı vazgeçilemez olduğunda da esneklik azalır. Bu ise bazı örgütlerin istemediği bir sonuçtur (Handy 1985, ss.139-140). Burada insanların önemsedikleri tutumlar, davranışlarla uyumluluk gösterecek kadar daha ileri bir bağlılık düzeyi yaratmaktadır. Bu bağlılık, bireylerin amaca inanmalarından veya amacı ortaya çıkaran bireyleri destekleme isteğinden kaynaklanabilir (Brockner vd. 1992, 244). Japon örgütleri gibi, kuram Z ve güçlü kültüre sahip örgütlerde güçlü özdeşleşme vardır. İnsanlar özdeşleşme boyutunda örgütlerine bağlılık göstermekten gurur duymaktadır. İşgörenler bu aşamasında örgütle üst düzeyde özdeşleşir. Çünkü örgüt onların değer verdiği şeyleri destekler (Balay, 2000).

2.1.5.3 İçselleştirme boyutu

O'Reilly III ve Chatman (1986) ve O'Reilly (1995), örgütsel bağlılıkta son aşamanın içselleştirme olduğunu belirtmişlerdir. İçselleştirme, bireysel ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumlu olmasına dayanır. Bu boyut, kişisel değerlerin örgütsel değerlerle uyumluluğu ve örgütsel değer sisteminin, bireyin tutum ve davranışları üzerindeki etkileri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Örgütsel kültürün çoğu tanımlamalarında değerler temel öğedir. Geçmiş araştırmalar, değer ve önceliklerin belli bir örgütün değer ve öncelikleriyle uygun olduğunda işgörenlerin daha mutlu olduğunu ve o örgütle olan birlikteliği daha da istekle sürdürdüğünü göstermektedir (Chatman 1991, 459). Örgütlerin en çok arzuladığı bağlılık formu içselleştirmedir. Çünkü içselleştirme, kendi kendini devam ettirici olarak başlangıçtaki etki kaynağından bağımsızdır. Fakat başarılması hem daha zor hem de uzun zaman alıcıdır. İçselleştirme bir kez gerçekleştiğinde, bireyi etkilemek için yeni etki kaynaklarının devreye konulması gerekmez. Çünkü bu bağlılık boyutunda birey, yeni bir fikri, değişimi, tutumu veya davranışı kendisinin olarak kabul eder. Bunun için

zorlamasız ve baskısız davranır (Handy 1985, 140). Örneğin dinsel örgütler ve mezhepleri üyeleri örgütün değerlerini içselleştirmişlerdir. Dolayısıyla bunlar, örgütün uzun dönemde en fazla güvenilecek üyeleri olmaktadır (Balay, 2000, s. 101).

Örgütsel bağlılık boyutları ve ilişkili oldukları faktörler bağlamında, uyum ile hizmet süresi arasında önemli ölçüde ters; hizmet süresi ile özdeşleşme arasında olumlu; hizmet süresi ile içselleştirme arasında ise önemli bir ilişkinin olmadığı gözlenmiştir. Yeni işgörenlerin daha çok uyum düzeyinde, araçsal ve dışsal ödüllere dönük bağlılık geliştirdikleri; zaman içinde bireylerin, örgütçe temsil edilen amaç ve değerleri anlayıp takdir ettiği, böylece yakınlaşma isteği içinde özdeşleşmenin meydana geldiği görülmektedir. Son olarak içselleştirme, kişinin bir modeli taklit etmesi veya bu modelin değer ve özelliklerini benimsemesini de içine alan yoğun bir psikodinamik süreci kapsamaktadır (Balay, 2000).

2.1.6 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık sonuçları itibariyle, bağlılığın gücüne göre olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında çalışanların yüksek düzeydeki bağlılığı, örgütün parçalanmasını hızlandırabilmektedir. Ayrıca amaçlar akılcı ve kabul edilebilir olduğunda ise, yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması olanağı bulunmaktadır (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığın yüksek oranda oluşması, kişisel ve örgütsel birçok unsurdan dolayı kolay değildir. İş göreni işletmeye bağlamanın birçok yöntemi vardır. Çalışanı yönetim becerileri yönüyle zenginleştirmek, eğitim vermek, yetki vermek, olmazsa olmaz şartlar içinde düşünülmelidir. Unutulmamalıdır ki örgütün sahip olduğu en önemli unsuru insan kaynağıdır. Sonuçta işletmenin başarılı olması kendini adanmış ve örgüte bağlı çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasıyla mümkün olabilir. Çalışanların işletmelerine bağlılıkları ve kendilerini çalışmaya adanmaları onların örgüt amaçlarına, normlarına ve değerlerine ulaşmak için daha yüksek oranda çaba göstermelerine neden olmaktadır. Çok çabuk değişen günümüz dünyasında örgüte sağlanacak avantaj bağlılığı yüksek çalışanlardır. Çalışanları motive eden ve

iş doyumlarını yükselten unsurların iyi çözümlenmesi ve yönetilebilmesi, örgütsel bağlılığın oluşturulmasında oldukça etkili bir unsurdur. Yöneticilerin, çalışanlara örgütün kıymetli birer elemanı oldukları mesajını vermeleri, karara katılma cesaretlerini artırır, örgüt içi iletişimi ve etkileşimi sağlıklı bir şekilde sürdürmelerini ve istenen örgütsel bağlılığın oluşması için esas yöntemler olacaktır. Benzer şekilde, çalışanlar örgütsel bağlılık kavramının yalnızca örgüte değil, kendilerine de fayda sağlayacağı yönünde bir düşünceye sahip olabilecekleri gibi; örgüt yönetiminin örgütsel bağlılığı destekleyici bir yönetim anlayışı sorumluluğu ve kendilerinin de bundan meydana gelen hakları bulunduğu farkında olarak uygun bir iş ortamı oluşturmaları konusunda yönetime destek olabileceklerdir. Örgütsel bağlılığın örgüte çalışan seçiminde başlaması nedeniyle, özellikle örgüte yeni katılan çalışanların sadece teknik konularda değil, aynı zamanda örgütün politika ve hedefleri hakkında da bilgi sahibi olmaları gerektiğinden, yeni katılan çalışanlara bu amaçları içeren oryantasyon (uyum) programları etkin olarak uygulanmalıdır (Sığırı, 2007). Tüm bu bağlılık artırıcı yöntemler işgörenin örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olan yöntemlerdir. Günümüz iş dünyası karlılık merkezli hareket ettiğinden işgören seçiminden itibaren bağlılığı yüksek bireyler için uğraşmaktadırlar. Örgütsel bağlılığın düzeyleri paralelinde örgüte katkı oluşmaktadır. Düşük, ılımlı ve yüksek bağlılık örgütü nasıl etkilemektedir. Alan yazın incelenerek aşağıda bu konu açıklanmıştır.

2.1.6.1 Düşük örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık düzeylerinden ilki düşük seviyede bağlılık hissidir. Bu bağlılık seviyesi hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumlu yada olumsuz etkiler bırakabilmektedir. Düşük düzeyde örgütsel bağlılıkta işgören, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksun olmakla beraber, işgörenin yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığı ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca işgören, örgüte düşük düzeyde bağlılık duyduğu için alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilecektir (Randll, 1987). Bu bağlılık düzeyi örgüte en az katılımı ve en az destek verme sonucunu beraberinde getirir. İş değişimi bu bağlılık düzeyinde daha fazla olacaktır.

2.1.6.2 İlimli örgütsel bağlılık

İşgören deneyiminin güçlü, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. İlimli Bağlılık düzeyinde yer alan işgörenler, sistemin kendileri yeniden şekillendirilmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba harcamaktadırlar (Randll, 1987, s.463). Bu düzeyde çalışan orta düzeyde bir bağlılık kurmaktadır. Örgütte varlığını hissettirmek ister özdeşleşme durumu söz konusu değildir çalışanın varlık mücadelesinin olduğu ve orta verimlilikte bir bağlılık düzeyidir.

2.1.6.3 Yüksek örgütsel bağlılık

Yüksek düzeyde bağlılık hissi taşıyan “İşgörenler örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterirler. Yüksek örgütsel bağlılık işgörene, meslekte başarı ve ücrette doyum sağlayabileceği gibi örgüt, işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyona getirerek bir şekilde ödüllenenmektedir” (Balay, 2000, s.89). “Yüksek örgütsel bağlılık bazen, işgörenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum, aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi, bazen de yaratıcılığın olmasına, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlanmaya sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir” (Randll, 1987, s.466). Yüksek bağlılık verimlilik anlamında örgüte katkı sağlarken aşırı stres ve örgütle özdeşleşerek kendi benliğini kaybetme sonucu eleştirel düşüncüyü olumsuz etkilemektedir.

2.1.7 Örgütsel Adanmışlık İle İlgili Durumlar

Bağlılığı yüksek çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu ilişkilerinin olduğunu ifade edilmektedir. Buna bağlı olarak yüksek performanslı, eğitilmiş bir iş görenin uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar, çünkü örgütsel bağlılığı yüksek çalışan örgütte kalır, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez (Keleş ve Çelik,

2006). “Örgütsel bağlılık beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Birincisi örgütsel bağlılık, işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama maliyetleriyle; ikincisi iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncüsü özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncüsü yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle yakından ilişkili görünmektedir” (Saklan, 2010, s. 18).

2.1.7.1 Eğitim örgütü

Toplumun şekillenmesinde en önemli toplumsal kurum okuldur. Okulun eğitim öğretimin merkezidir. Eğitim bir toplumun en önemli toplumsal gereksinimlerinin başında yer almaktadır. Bir toplumun varlığını koruyabilmesi ve sürdürebilmesi, büyük ölçüde bir toplumsal sistem olarak eğitim sisteminin ve işgörenlerin niteliğine bağlıdır (Celep, 2000). “Eğitim bir kamu hizmetidir ve eğitim, resmi anlamda kişilerin değerler, yetenekler ve bilgi bakımından eğitildiği toplumsal kurumlar olan okullarda verilir. Bir okulda, öğretim konusunda uzman olan öğretmenler ve diğer görevliler bulunurlar” (Aydın, 2006, s. 7). “Eğitim örgütlerini diğer örgütlerden ayıran özellikler eğitim etkinliklerinin özelliğinden doğmaktadır. Eğitimin olduğu gibi, eğitim örgütlerinin de en önemli konusu insandır. Eğitim örgütleri insan ve insanların oluşturduğu toplumu her yönden geliştirip zenginleştirmeyi amaçlar” (Celep, 2000, s. 10). Eğitim örgütlerinde en kaliteli, en iyi insanları işe alma noktasında gerekli olan görüşme şartlarının oluşturulması adaylarını pozitif bir yaklaşımla kurumla ilgili ön bilgi aktararak onları konuşturulması, tüm bilgilerin tarafsızca değerlendirmesi sarf edilmesi ve işe göre adam seçilmesidir. Bir öğretmende bulunması gereken tüm özelliklerin ne kadarının öğretmende olduğunu tespit edilmesi çalışan okul arasındaki ekonomik verimliliğin bir yönüdür (Çağlayan, 2002).

2.1.7.2 Örgütsel iklim

İklim örgütün havasını yansıtır. Eğitim örgütlerinden olan okulun iklim yapısının, öğretmenin örgütsel adanmışlığı etkilediği konusunda çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalarda açık ve güdüleyici iklimin öğretmen adanmışlığını artırdığı saptanmıştır. İklim, örgütün bir kimliği olarak alınmakta; bireyin kişilik özellikleri nasıl ki onun kimliğini yansıtıyorsa, örgütte üyelerce paylaşılan davranış algıları veya anlayışı da örgütün kimliğini, yani iklimini ifade etmektedir (Celep, 2000). Bir örgütün etkili olabilmesi yani amaçlarını gerçekleştirebilmesi için öncelikle yeterli olması gerekir. Çalışanları işte tutabilme gücü olarak da ifade edilebilen yeterliliğin kaynağı ise örgütteki insan ögesidir. Bu durumda örgütler yaşamlarını devam ettirebilmek, amaçlarını gerçekleştirebilmek için öncelikle çalışanların bireysel beklentilerini karşılayarak onları örgütte tutabilmeli ve örgütlerine bağlı olmalarını sağlamalıdır” (Kurşunoğlu vd., 2010). İnsan örgütlerin en değerli varlığıdır. Günümüzün örgütleri bunu fark etmiş ve çalışan odaklı politikalarını belirlemeye başlamışlardır. Bunun için de ciddi oranda çalışan eğitimine kaynak aktarmakta ve yatırım yapmaktadırlar.

Olumlu bir örgüt iklimi, çalışanların iş doyumuyla birlikte insan ilişkilerine de önem veren bir yöneticinin yapabileceği bir görevdir. Yöneticilerin iletişimi esas alan bir örgüt ikliminde etkin bir şekilde kullanmalarının olumlu sonuçlara doğuracağı ve örgüt iklimine katkısının olacağı açıktır. Örgüt ikliminin olumlu olmasına iyi bir iletişimin ortamının sağlanmasıyla gerçekleşebileceği düşünülmektedir. Çünkü olumlu iklim örgüt içi çatışmaların yönetiminde de önemli bir yeri vardır. Olumlu örgüt ikliminin oluşturulduğu örgütlerde çatışmalar genellikle çok etkili sorunlardan kaynaklanmamakta ve çözümü de çok daha zor olmamaktadır. Çalışanların ve yöneticilerin arasındaki olumlu ilişkiler çatışmalardan yarar sağlanmasını kolaylaştırmakta ve herkesin anlaşmaya gönüllü olmasına ve yanlış anlamaların azalmasına katkı sağlamaktadır (Ağaoğlu, 2012). Okuldaki iş ve işlemlere yön veren boyutları gözlenebilir. Kültürün bu gözlenebilen yansımalarına okul iklimi denir. Bir okulda okul kültürü ve onun tanımlanabilir ve somut yönlerini

ifade eden ikliminin olumlu olduğunu gösteren belirtiler aşağıda sıralanmıştır (MEB, 2008, s. 28). Bir okulda;

- Okula yeni atanan bir öğretmen güler yüzle karşılanıyor ve iş arkadaşlarının ona yardım etmek istediklerini hissediyorsa
- Okuldaki herkes ne yapacağını biliyor ve zamanında yapıyorsa
- İnsan ilişkileri saygıya dayalı olarak sürdürülüyor ve ilişkilerde belli bir mesafe korunuyorsa
- Etkili bir iletişim ortamı varsa
- Karar verme süreçlerinde duygusallık değil, akıl ve sağduyu etkili oluyorsa
- Sorumluluklar paylaşılmış ve belirsizlikler ortadan kaldırılmışsa
- Bir problemle karşılaşıldığında eylem araştırmaları yapılıyor ve gelişme sağlanıyorsa
- Ortak akıl kullanılarak sinerji yaratılabiliyorsa
- Takım ruhu oluşturulmuşsa
- Çalışanlar ve paydaşların memnuniyeti yüksekse
- Paydaşlarca algılanan kalite beklenen kaliteden yüksekse
- Zorunlu olmadıkça çalışanlar izin, sevk ve rapor almıyorlarsa
- Okula yeni atanan öğretmen ön yargılarından uzak durabiliyorsa
- Paydaşların olumlu desteği sağlanıyorsa olumlu okul iklimi vardır denilebilir.

2.1.7.3 Örgüt kültürü

“Örgütsel kültür, örgütün iş görenlerde örgütsel inanç ve değerlerin temelini oluşturan mitler, resmi töreler ve sistemlerdir” (Celep, 2000, s. 97). Kurum kültürü, kurum içinde bireylerin nasıl davranması, birbirlerini nasıl etkilemeleri gerektiğini biçimlendiren, işlerin nasıl yapıldığını gösteren ortak paylaşılan inançlar, tutumlar, tahminler ve beklentiler modelidir. Diğer bir anlatımla, kurum tarafından benimsenen temel değerlerdir. Uygun kurumsal kültür olmadan, hiçbir iş stratejisinin ya da programının başarıya ulaşacağını düşünmek mümkün değildir (Uztuğ, 2012). Örgütsel kültürün olumlu yönleri bireylerde ortak bir kimlik duygusu yaratmasında

görülür. Örgüt kültürü ayrıca, örgütsel amaçlara katılım yoluyla örgütsel bağlılık oluşturmaya yardım eder. İş görenlere olayları değerlendirebilecekleri bir ilgi çerçevesi sağlamaya; bakış açılarını ve algılarını etkileyerek örgüt ortamında kişilerarası ilişkilerin dengede tutulmasına yardım eder (Balay, 2000).

Bir okulda gelişmenin sağlanabilmesi için olumlu bir okul kültürünün yaratılması kaçınılmaz bir zorunluluktur. Okul yönetimlerinin benimseyeceği demokratik ve gelişmeyi destekleyen tutumlar yeni göreve başlayan öğretmenleri cesaretlendireceğinden genç öğretmenler, olumlu okul kültürünün oluşumuna katkısı olabilecek bilgi, beceri ve yeteneklerini çekinmeden ortaya koyabilirler. Göreve yeni başlayan bir öğretmen, olumsuz okul kültürünün etkisiyle heyecanını kaybedebilir, yılgınlık yaşayabilir, çaresizliği öğrenebilir ve giderek tükenmişlik sendromu yaşayabilir ve süreç içerisinde rutin işlerle uğraşan, doğru işler yapmak yerine işi doğru yapmaya çalışan sıradan bir devlet memuruna dönüşebilir. Bu olumsuz tablonun ortaya çıkmaması ve bu sayede olumsuzlukların engellenmesi olumlu bir okul kültürünün yaratılabilmesi için öğretmenin yapabilecekleri şu şekilde sıralanabilir (MEB, 2008, s. 29) ;

- Öğretmen okulun gizli psikolojisini bilinçli olarak anlamaya çalışabilir.
- Gelişmeyi ve değişmeyi destekleyen veya engelleyen kişi ve unsurları tanıma çabası içinde olabilir.
- Çatışma yaşanan konuları ve kimlerin neden çatışma yaşadığını, bu çatışmaların yönetilmesine nasıl katkı sunabileceğini sorgulayabilir
- Meslektaşları içinde rol model alabileceği kişilerin kimler olduğunu belirlemeye çalışabilir.
- Başarılı çalışmalar yapanların nasıl başarılı olduklarını, yöntemlerini onlardan nasıl yararlanabileceğini öğrenmeye çalışabilir.
- Meslektaşları içinde sevilen, saygı gören, liderlik nitelikleri olanların kimler olduğunu, onları ön plana çıkaran davranışlarının neler olduğunu ve onların hangi yönlerini örnek alabileceğine karar verebilir.
- Sabırla, yılmadan hedeflerini gerçekleştirmeye çalışmalıdır.

- Görevini yaparken her zaman tevazu içinde olmalıdır.
- Gereksiz tartışmalardan kaçınarak yapacağı işin mantıki ve olumlu sonuçlarını gösterebilir.

2.1.7.4 Örgüt sağlığı

“Örgütsel sağlık kavramı şu özellikleri içerir. Bir örgütün; uzun bir süre çevresel değişimlere bağlı olarak kendini yenilemesi, ortaya çıkan yeni sorunların üstesinden gelmeyi başarması, çevresinde yaşamını sürdürmesinin yanı sıra, devamlı olarak daha uzun süre yaşama, sorunlarla başa çıkma yeterliğini geliştirmesidir” (Miles, 1969, akt. Celep, 2000, s. 85). Eğitimde yönetim fonksiyonu önemlidir. Belirlenen hedeflere ulaşabilmek için yöneticiler çalışanlarıyla birlikte ortak hedefler belirlemelidirler. Pozitif şartlar hazırlayarak çalışmalarını ve gelişimi, gösterilen çabaları ve gelişimi takdir ederler. Karılaştıkları sorunlarla yüzleşerek ve ne istediklerini açıkça belirterek esnek bir yönetim anlayışı içinde çözerler. İnsanları, etkileme ve onları iletişim kurmada başarı olabilmek için iletişim iklimini önemserler. Karşılıklı oluşturulan güven ve sıcak bir ilişkiyle yönetimde mükemmelliğe doğru adım atarlar üstün hizmet verebilmek için kalitenin değerini önemserler, takip edebilecekleri hizmet modellerini gerçekleştirebilecekleri planları yönetimini iyi uygularlar (Çağlayan, 2002).

2.1.7.5 İş doyumu

Çalışan birey maddi ve manevi açıdan doyuma ulaşmak ister. Çalışanın ücreti, sosyal ve güvenlik ihtiyacı, takdir edilme ihtiyacı gibi konularda motive edilmesi gerekmektedir. Motivasyon hem maddi kazanç olarak, hem de psikolojik olarak doyum anlamına geldiğinden, çalışan bireyin motivasyonu ile doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir (Aydın, 2008). İş doyumu, bireyin belli bir duruma ve nesneye duyuşsal olarak gösterdiği tepkileri yansıtan olumlu duyuşsal durumlardır. İş doyumu ile ücret, ödül, denetim, işin kendisi, iş takımı gibi kişisel öğeler arasındaki ilişki araştırılmış; iş doyumu ve bu kişisel öğeler arasındaki ilişki, aynı zamanda örgütte kalma eğilimini ortaya çıkartmıştır (Celep, 2000). İşgörenin

ulaştığı bu haz duygusu ne oranda yüksek ise işinden sağladığı doyum da o derece yüksek olur. Diğer yandan doyumsuzluk çalışanın, örgütün ödül politikası veya örgütsel gelişme düzeyinden hoşnut olmadığına işarettir. İşgörenin yoksun bırakılma duyguları veya yetersiz ödül ve özendirme politikasının doyumsuzluk yaratacağı ve iş örgütünü değiştirme eğilimlerini güçlendireceğine dikkat çekilmektedir (Balay, 2000). Küreselleşen dünyada bir örgütün gelişmesi ve verimliliğini arttırması, çalışanlarının gösterdikleri performansa bağlıdır. Örgütün bu rekabet ortamında ayakta kalabilmesi, verimliliğinin artması, çevresine ayak uydurabilmesi; çalışanlarının özverili çalışmasına, motivasyonuna ve iş tatminine bağlıdır.

Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) öğretim elemanlarının iş doyumlarını inceledikleri çalışmalarında, yaşça büyük olanların olmayanlarına; öğretim üyelerinin öğretim görevlilerine; yurtdışında bulunanların bulunmayanlarına; hizmet süresi fazla olanların olmayanlarına göre içsel doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığını bulmuşlardır. Ayrıca Sosyal Bilimler alanında çalışanların dışsal etmenlere bağlı olarak mesleki doyumlarının Fen-Mühendislik alanında çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Bozkurt ve Bozkurt (2008), eğitim sektöründe iş doyumunu etkileyen işletme içi faktörlere yönelik bir alan araştırması yapmışlardır. Bu araştırma sonucunda eğitimcilerin, ücretlerinden doyum sağlamadıkları, arkadaşlık ilişkilerinden doyum sağladıkları belirlenmiştir. Yönetim tarzından doyum sağlama ve iletişim doyumunu konusunda ise kararsız kaldıkları sonucu elde edilmiştir. Sönmezer ve Eryaman (2008), kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemişlerdir. Sonuçta, özel eğitim-öğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin iş doyumları ile devlet okullarında görevli öğretmenlerin iş doyumları arasında, özel eğitim-öğretim kurumlarında görevli olanlar lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür. Demirkıran (2004) özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmada 441 öğretmen ankete katılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri

artıkça örgüte bağlılıklarının da arttığı ortaya konmuştur. Ayrıca 21 yıl üzerinde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Ödüllendirme gücünde, liderler, izleyenlerini motive etme noktasında hem ücret artışı, terfi, prim gibi formel hem de övgü, onaylama, takdir etme gibi informal ödüllerden faydalanmaktadır (Efil, 2010). İşten doyum sağlamama çalışanın, örgütün genel yönetim tarzından memnun olmamasından ileri gelir. Özellikle örgütün memnuniyetsizliği bu durumun göstergesidir. Çalışanın cezalandırılması ödülle desteklenmeme takdir ve benzeri psikolojik unsurların kullanılmaması iş tatminsizliğine yol açar bu da işten ayrılmaları sıklaştırır. Bağlılık ile iş doyumunu karşılaştırıldığında aralarında farklılıklar olduğu görülür. Örgütsel bağlılık, örgüte ilişkin inancı iş doyumunu ise, belli iş sorumlulukları, rolleri ve deneyimlerine bir yanıtır. Yani örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerini kapsayacak şekilde örgüte bağlılık üzerinde yoğunlaşırken; iş doyumunu, işgörenin görevlerini yaptığı belli iş çevresi üzerinde odaklanır. Sonuçta bağlılık gibi örgüte yönelik genel tutumlar örgütsel; iş doyumunu gibi daha spesifik tutumlar ise görev yönelimli sonuçlarla yakından ilişkilidir. Her iki unsurda birbiriyle çok yakın bağlantılı olmasına karşın; bir kimse, örgütüne bağlılık konusunda olumlu yönelimlere sahip olabilirken, belli bir iş veya tecrübeden mutsuzluk duyabilir (Balay, 2000).

2.1.7.6 Mesleğe adanmışlık

Alan yazında öğretmenlik mesleğinde bağlılığı etkilediği düşünülen bir çok değişkene rastlanmaktadır. Ücret, terfi ve gelişim imkânları, çalıştıkları okulun yapısı, eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürdükleri sınıfın atmosferi, meslekte geçirmiş oldukları süre, öğrenci davranışları, cinsiyetleri, çalışma arkadaşları, sosyal gereksinimler, öğretmenlerin sahip oldukları eğitim düzeyi gibi değişkenlere çalışmalarda yer verilmektedir. “Mesleğe adanma, işgörenin mesleğe yönelik tutumları olarak tanımlanabilmektedir. Dahası işgörenin, mesleğinin gerektirdiği amaç ve değerlerine uygun davranma isteği ve mesleki rollerini etkin olarak yerine getirme beklentisidir. Mesleğe adanmada ast üst ilişkileri gibi durumsal özellikler ile mesleğin işgören yaşamındaki önemi, içsel kontrol, gelişme gereksinimi, işe adanma

ve örgütsel adanmışlık gibi kişisel özelliklerin önemli rol oynadığı saptanmıştır” (Celep, 2000, s. 139).“Öğretmenlerin mesleki adanmışlıkları onların iş başarılarında önemli ölçüde rol oynamaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki adanmışlıklarının yüksek düzeyde olduğu ileri sürülebilir. Çünkü öğretmenlerin yarısından fazlası öğretmenlik mesleğini seçme kararını olumlu bir karar olarak değerlendirdiği, öğretmenlik mesleğinin mesleki değerlerini diğer mesleklerin değerlerinden daha üstün olarak gördüğü, öğretmen olmaktan gurur duyduğu, çalışma yaşantısında ideal bir meslek olarak gördüğü, ekonomik açıdan gereksinme duymasa da bu meslekte çalışmaya devam etme eğilimde olduğu anlaşılmaktadır” (Celep vd. 2004, s. 7).Öğretmenlik mesleğinden alınacak olan verimin yıllar sonra insan ögesinin ürünlerinde görülmesi, öğretmenlerin mesleklerinden doyum sağlamalarını bir bakıma zorunlu kılmaktadır. Çünkü mesleğinden doyum alan öğretmen okuluna, kendisine, sınıfına ve sınıfındaki öğrencilerine yararlı olabilmek için sürekli bir gelişim içinde olacaktır. Öğretmenlerin meslekte karşılaşıcağı zorluklar ve engellerle baş edebilmeleri büyük ölçüde mesleki doyum sağlamaları ile mümkündür.

2.1.7.7 Çalışma grubuna adanmışlık

Çalışma grubuna adanma, bireyin, örgütün diğer üyeleriyle özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duyduğunu hissetmesidir. Örgütte çalışmaya başladığında birincil ilgi grubu, bir çeşit kılavuzluk yaparak, bireyin gereksinimlerini doyurarak, onun örgüte ilişkin tutumunda kalıcı etkiler meydana getirir. Daha büyük bir oranda sosyal katılım, bireyin örgüte daha çok sosyal adanmışlık geliştirmesi demektir (Randall ve Cote,1991;akt. Balay, 2000, s. 46). Öğretmenlerin birlikte çalıştığı meslektaşları ile olan ilişkilerinin niteliği, öğretmenin iş başarısında önemli derecede rol oynayabilmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma grubu ile ilişkilerinin kuvvetli olduğu söylenemez. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu ders aralarında diğer öğretmenlerle birlikte olmaktan hoşlandığı, okul dışında da ilişkilerini sürdürdüğünü belirtmesine karşın, birbirlerinin ailevi özgeçmiş hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları, yaşantılarındaki en iyi arkadaşların o okuldaki öğretmenler olmadığı, yeterli ölçüde kendilerini okuldaki öğretmenlerin iyi arkadaşı

olarak görmediği görüşünü paylaşmaktadır (Celep vd. 2004). Örgütsel bağlılık iş arkadaşlarıyla yakından ilişkilidir. Uzlaşılabilen iletişim ve etkileşimin sağlıklı yürümediği bir iş ortamında yüksek bir bağlılıktan söz edilemez.

2.1.7.8 Öğretim işlerine adanmışlık (işe adanma)

İşe adanma, işe sarılma olarak da adlandırılmaktadır. İşe adanma hem tutumsal, hem de davranışsal açıdan tanımlanmaktadır. Tutumsal yaklaşımlarda işe adanma psikolojik açıdan ele alınmaktadır. İşe adanma, işgörenin işindeki etkinliğinin günlük yaşantısını meşgul etme derecesi olarak belirtilmektedir. Başka tanımlarda işgörenin psikolojik olarak iş ile özdeşleşmesi”, “işin, işgörenin benlik bilinci üzerindeki etkisi”, “toplumsallaşma sürecinin ilk zamanlarında işe yönelik değer eğilimi” olarak ele alınmaktadır (Morrow, 1983; akt. Celep, 2000, s. 140).“Öğretmenler, öğrencilere ders dışında zaman ayırdıklarını, öğrencilerin aile yaşantıları hakkında bilgi edinmeye çalıştıklarını, işleri için çok çaba gösterdiklerini, ders yapmaktan zevk aldıklarını belirtmektedir” (Celep vd. 2004, s. 7). Öğretmenlik mesleği eğitim öğretim sürecidir. Öğretmenler işe adanma kavramı kapsamında öğretmenlik işlerine adanmışlıkları söz konusu olabilir. Bu kapsamda Gürbüz (2013) öğretmenlerin “algılanan örgüt kültürü ve lider üye etkileşiminin işe adanma üzerindeki etkisi” araştırmasında işe adanma durumunu araştırmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular şunlardır; İşe adanma düzeylerinin ortalama düzeyde olduğu görülmüştür. Lider üye etkileşiminin tüm alt boyutlarda ve genel ölçek puanlarında iyi düzeyde olduğu, kurum kültürü algılama düzeylerinin ortalama düzeyinde olduğu, işe adanma düzeylerinin ortalama düzeyde olduğu görülmüştür. İşe adanma lider üye etkileşimi ve örgüt kültürü alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, lider üye etkileşimi ile kurum kültürü algısı puanları yükseldikçe işe adanma puanlarının da arttığı görülmüştür (s.1).

2.1.7.9 Okula adanma

Bilgi ve eğitim, bireye yararlı olduğu kadar topluma da yararlıdır. Bilgi toplumlarında kişilerin ve kurumların eğitim ve gelişme gereksinimleri sürekli

artmaktadır. Ekonomik, siyasal, kültürel ve sosyal değişikliklere hızlı bir biçimde tepkide bulunmak için bireyin tüm yaşamı boyunca bilgi, beceri ve tutumlarını yenilemesi gerekir. İnsan kaynaklarının verimli ve etkin olabilmesi de ancak çalışanların niteliklerinin işe uygunluğu ile sağlanabilir. Eğer nitelikler uygun değilse ya da zamanla yetersiz hale gelirse çalışanların bilgi, beceri ve tutumlarının değiştirilmesi, geliştirilmesi gerekir (Turhan, 2012). Toplumun aydınlatılmasında önemli bir role sahip olan öğretmenleri, okul içerisindeki görevleriyle ilgili sorunlarını çözmeye gücüne sahip oldukları veya çözülmesi için uygun ortam bulduğu sürece, öğrencilerin veya toplumun diğer üyelerine, sorunlarının çözümlerinde yardımcı olabilirler ve görevlerini daha etkin bir biçimde yerine getirmeleri olanaklı olabilir (Celep, 2000). Öğretmen pozitif tutum geliştirdiği okulunda mutlu olarak çalışarak mesleğinde hem daha başarılı olur hem de okuluyla ve mesleğiyle barışık verimli işler yapabilir (Danış, 2009).

Celep vd. (2004)'nin öğretmenlerin okula karşı bağlılıklarını inceledikleri araştırma sonucunda; Öğretmenlerin okula adanma konusundaki 5 soruya verdikleri yanıtlar incelediğinde, öğretmenlerin yarsından fazlasının çalıştığı okuldan gurur duyduğu, okulun kendisinde çalışma şevki uyandırdığı, okulun geleceğinin kendisini gerçekten ilgilendirdiği görüşünü taşımaktadır. Ancak bu öğretmenlerden % 33,5'i okulu çalışabileceği en iyi okullar arasında görmediğini ya da bunun çok az derecesinde değerlendirdiğini, % 26,3'ü bulunduğu okulda çalışmaktan ya hiç hoşlanmadığı ya da çok az hoşlandığını belirtmektedir. Bu durumda, öğretmenlerin önemli bir bölümünün okulda görev yapmaktan gurur duyduğu ve okulun kendilerinde çalışma isteği yarattığını belirtmelerine karşın, fırsat bulduklarında da başka okula gitme niyetinde oldukları söylenebilir. Bunun nedeninin belki de ekonomik ve çalışma koşulları açısından daha iyi okula gitme gerekçesinin yattığı ileri sürülebilir.

Kurşunoğlu (2011) da yaptığı araştırma sonucunda öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma sürelerine göre duygusal, devam ve normatif bağlılıkları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma süreleri arttıkça her üç bağlılık düzeyinin de arttığı görülmektedir.

Öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma süreleri arttıkça kurumlarına ‘ait olma’ hislerinin de arttığı ve kurumları ile özdeşleştikleri söylenebilir. Devam ya da normatif bağlılık açısından düşünüldüğünde ise, bu durum öğretmenin okuluna yaptığı bir yatırım olarak algılanabilir. Öğretmenler buldukları okula verdikleri emeği ve yatırımları kaybetmemek için okullarına daha çok bağlanmış olabilirler

2.1.8 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı ve İlgili Araştırmalar

Öğretmen; öğrencileri ile sürekli etkileşimde bulunan, yaptığı davranışlarla öğrencilerine yol gösteren, istenen amaçları öğrencilere kazandırmak için eğitim programlarını uygulayan, öğrencilerde kalıcı öğrenmeler sağlamak için çeşitli yöntem ve teknikleri kullanan, öğrencilerin öğrenme sürecine etkin katılımını sağlamak için araç gereçleri hazırlayan, yaptığı uygulama sonuçlarını izleyen ve değerlendiren kişidir. Öğrencilerle öğretme-öğrenme sürecinin her boyutunda sürekli etkileşim içinde olan öğretmen, bu sürecin en önemli öğelerinden biridir (Gültekin, 2008). Öğretmen; önceden belirlenmiş olan amaçları öğrencilere kazandırmak için öğretimi planlayan, öğrenme için gerekli olan ortamı düzenleyen, öğrenme yaşantıları oluşturarak öğrencilerin öğretim sürecine katılmalarını sağlayan, sürecin çeşitli aşamalarında öğrenmenin gerçekleşip gerçekleşmediğini izleyen ve değerlendiren kişidir (Yaşar, 2008). Balay (2000)’a göre “öğretmenlerin adanmışlıklarının nasıl sağlanacağı önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Düşük adanmışlık düzeyi, öğretmenlerin düşük iş başarısı göstermesine ya da okuldan ayrılmasına neden olabildiği gibi, okulun öğretim amacından sapmasına da neden olabilmektedir”(s.6).

Örgütsel bağlılığı yüksek bir öğretmen okulun amaç ve değerlerine güçlü biçimde inanmakta, kurumun istek ve beklentilerine gönüllü biçimde uymakta okulla olan birlikteliğini sürdürmeyi güçlü biçimde amaçlamaktadır. Bu durum okulla özdeşleşmeyi sağlayan değerler sistemiyle bütünleşme olarak değerlendirilmektedir. Böyle bir okulda öğrenci ve öğretmen merkeze alınır bu da aynı zamanda etkili okulun bir özelliğidir. Etkili okullarda her öğrenci okulun gelişmesinde önemli bir etkidir. Bakış açısı öğrenci merkezli kurulmuştur. Her öğrenci özel

gereksinimlerine göre, oluşturulan müfredat standartlarına uygun olarak program alır. Çok az öğrenci sınıfta kalır öğrenci ve öğretmen değişimi çok azdır (Balay, 2000). Bu okullarda öğretmenin rolü de önemlidir.

Öğretmen, öğrenciyi destekleyen ve öğrenmeyi kolaylaştıran bir role sahip olmalıdır; öğretmen, öğrenmeye rehberlik eden bir rol üstlenmelidir; öğretmenler, derslerini değişik yöntemler kullanarak işlemelidir; öğretmenler, öğrencilerinin kişiliklerini geliştirmeye yönelik davranışlar sergilemelidir. Öğretmenler, sınıf içinde ve dışında kimi görev ve sorumluklara sahiptirler. Öğretmenlerin sınıf içindeki görevleri öğreticilik, gözetmenlik, danışmanlık, üyelik ve/veya başkanlık ve düzenleyiciliktir. Öğretmen sınıf dışında ise rehberlik rolüne devam etmeli ve topluma her konuda örnek olmalıdır (Yaşar, 2008).

Öğrenci başarısını azaltan önemli faktörlerden biri düşük bir öğretmen bağlılığıdır, Böyle bir öğretmen öğrencilere karşı daha az sevecen, sınıftaki karışıklığa karşı daha az hoşgörü, daha fazla endişe ve bitkinlik göstermektedirler. Bağlılığı düşük bir öğretmen, öğretim sürecinde akademik kaliteyi geliştirme konusunda çaba sarf etmemekte daha az plan yapmakta ve kendilerini etkili öğretim sunmadan vaktini geçirmektedir (Balay, 2000). Bağlılığı düşük bir öğretmen öğretim işlerinden zevk almamaktadır. Aslında öğretmenler mesleğe zevk ve başarı duyguları yaşayacakları düşüncesiyle başlar, ancak bunun yerine kendilerini çekişmelerle dolu bir ortamda, öğrencilere karşı yaşam savaşı verirken bulurlar. Bazı öğretmenler, öğrencilerin problem davranış biçimlerine karşı koyma yöntemlerini bilemez. Öğrenci karşısında sınıf ortamında çaresiz kalmak öğretmenliği öğrenci gözünde bitirir. Bizim her attığımız adım, yaptığımız her hareket, söylediğimiz her söz, çevremizden aldığımız ya da kendimize karşı yapmış olduğumuz iletişimin sonucundaki programlamanın ürünüdür. Kimi öğretmenler bunun sorumluluğunu sistemde ya da öğrencide ya da en kötüsü kendisinde arar. Kendisini başarısız olarak nitelendirir. Aslında başarısız olan kendisi değil uyguladığı yöntemidir. İlk fark etmesi gereken seçtiği yöntemin doğru olmadığıdır. Öğrencinin karşısında ezilmeden ya da onları ezmeden pek tabii hedeflenen davranışlar kazandırılabilir (Keskinoglu, 2006).

Celep (1996) eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı ile ilgili araştırmasında, “öğretmenlerin çalıştıkları okula, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütlerine adanmışlıklarını saptamaya çalışmıştır. Araştırma sonuçları, kendisini okula aday olan öğretmenlerin okul için, beklenilenin ötesinde çaba gösterdiğini, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan gurur duyduklarını ve başka okulda çalışma isteğinde olmadıklarını ortaya koymuştur. Sonuçlar ayrıca, öğretmenlerin kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adadıklarını; adanmanın okuldan çok, öğretmenlik mesleğine dönük olduğunu; öğretmenler arasında genellikle yakın ve dostça bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Araştırma özel olarak da, örgütsel bağlılık boyutları bakımından en yüksek ilişkinin okula adanma ile öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ile öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma ile okula adanma; en düşük ilişkinin ise, çalışma grubuna adanma ile öğretmenlik mesleğine adanma arasında meydana geldiğini ortaya koymuştur.”

Danış (2009), Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek Lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelendiği araştırmasında şu sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamalar seviyesinde olduğu, cinsiyet ve kadro değişkenlerine göre gruplar arasında farklılık bulunmadığı, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumuna, mezuniyetlerine, kıdemlerine ve girdikleri derslere göre anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmüştür.

Atar (2009), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile okul müdürlerinin liderlik davranışlarını algılama düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmasında şu sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin genel örgütsel adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma puanları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmazken, okula adanma puanları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin müdürlerinde algıladıkları liderlik davranışında ise anlayış gösterme boyutunda erkeklerin lehine anlamlı fark bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdemlerine göre, genel adanmışlık, okula adanmışlık, öğretmenlik

mesleğine adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık ve çalışma grubuna adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark çalışma grubuna adanmışlık düzeyinde 16 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 1-5 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler arasında bulunmuşken, diğer adanmışlık düzeylerinde ise 16 ve üzeri yıl kıdeme sahip olanlar ile 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar arasında bulunmuştur. Buldukları okulda 11 ve üzeri yıl çalışan öğretmenlerin; öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeyleri 1-5 yıl arasında çalışanlara göre, istatistiksel açıdan anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yöneticilerinde algıladıkları yapı kurmaya yönelik liderlik davranışı ile genel adanmışlık, okula adanmışlık, öğretmenlik mesleğine adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık, çalışma grubuna adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişki çalışma grubuna adanmada düşük düzeyde iken, diğer adanma türlerinde orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin yöneticilerinde algıladıkları anlayış göstermeye yönelik liderlik davranışı ile genel adanmışlık, okula adanmışlık, öğretmenlik mesleğine adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık, çalışma grubuna adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişki genel ve okula adanmada orta düzeyde iken diğer adanmışlık boyutlarında düşük düzeyde bulunmuştur.

Öğretmenlerin yaş, eğitim düzeyi ve okulda geçen hizmet süresi gibi özelliklerinin örgütsel adanmışlıklarını ve iş etiğini etkilediği bulunmuştur. Buna göre, öğretmenlerin yaşı, mesleğe adanma ile ters orantılı, okula adanma ile doğru orantılı ilişki içerisindedir. Öğretmenlerin eğitim düzeyi ise mesleğe adanma ile ters orantılı ilişki içerisindedir. Okulda geçen hizmet süresi, çalışma grubu ile doğru orantılı ilişki içerisinde olup, cinsiyet açısından ise yalnızca erkek öğretmenlerin okulda geçen hizmet süresi arttıkça, çalışma grubuna adanmaları azalmaktadır. Sonuç olarak, öğretmenlerin okula, işe, çalışma grubuna ve mesleğe adanmışlıklarının artırılabilmesi, büyük ölçüde öğretmenlerin beklentilerine uygun bir çalışma ortamının yaratılmasına; çok çalışmayı destekleyen, zamanın verimli kullanılmasını ön plana çıkaran bir etik anlayışın geliştirilmesine bağlıdır (Celep vd. 2004).

Kurşunoğlu vd. (2010), ilköğretim kurumlarında görev yapan 353 öğretmenlere Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” uygulamış araştırma sonucunda örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta ele alınarak, ilköğretim öğretmenlerinin bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, alanlarına, kıdemlerine, okullarında çalışma sürelerine ve sendikaya üyelik durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Analizler sonucu elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin en fazla gösterdikleri bağlılık düzeyi duygusal bağlılık bulunmuştur. Alan değişkenine göre ise öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarında anlamlı bir farklılık vardır. Tüm bağlılık boyutlarında da sınıf öğretmenlerinin bağlılıkları branş öğretmenlerinden daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerine oranla örgütte kalma ihtiyacı ve sorumluluk – zorunluluk duygusunu daha çok hissettikleri söylenebilir. Sınıf öğretmenlerinin devam bağlılığının branş öğretmenlerinden daha fazla çıkması, branş öğretmenlerinin özel ders verme gibi ek iş imkanlarının daha çok olmasından kaynaklanabilir.

3. Bölüm: Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini ile araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanmasında izlenen yol ve verilerin çözümlenmesinde uygulanan istatistiksel işlemler açıklanmıştır.

3.1 Araştırmanın Modeli

Araştırmada sağlık meslek liselerinde meslek dersi öğretmenlerinin ve kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri çeşitli değişkenlere göre incelenerek veriler toplanmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı tarama modeli ile yapılan çalışmadır.

Tarama modeli, geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Önemli olan araştırma konusunu uygun bir biçimde gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2006).

3.2. Araştırmanın Evreni, Örneklemini ve Çalışma Grubu

Karasar (2006)'a göre iki tür evren vardır. Birisi, 'genel evren', öteki ise 'çalışma evreni' dir. Genel evren, soyut bir kavramdır; tanımlanması kolay fakat ulaşılması güç ve hatta çoğu zaman olanaksız bir bütündür. Bu nedenle, olası yanlış anlamaları da kaldırabilmek için, 'çalışma evreni' kavramı geliştirilmiştir. Araştırmacının her hangi bir kısıtlayıcı durum olmadığına tercih edilecek evren ideal evrendir. Çalışma evreni ulaşılabilen evren demektir. Belli kısıtlar dikkate alınarak oluşturulan evrendir. Araştırma için belirlenen bölge olan İstanbul ilinde 2013-2014 eğitim-öğretim döneminde eğitim veren toplam 52 devlet, 28'de özel meslek sağlık lisesi bulunmaktadır. Ancak bu okullardan on devlet meslek lisesi hariç diğerleri en fazla iki yıl önce eğitim-öğretim hayatına başlamıştır ve kadrolarında

kültür dersi öğretmenleri yoğunlukta olup, meslek dersi öğretmenleri kadroları hala eksiktir. Bu araştırmada evren olarak eğitim-öğretim yılı en az üç yıl ve üzeri olan on devlet sağlık meslek lisesi seçilmiştir. Araştırmanın çalışma evrenini ise bu on okuldan basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle oluşturulan yedi devlet sağlık meslek lisesi oluşturmaktadır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi, her bir örneklem birimine eşit seçilme olasılığı veren bir örnekleme türüdür (Çıngı, 1994).Bu yedi okulda çalışan toplam öğretmen sayısı 345'tir. Çalışmanın örneklemini ise bu 345 öğretmenin 220'si oluşturmaktadır. Bu sayı, çalışma evreninin yüzde 63,7'ine karşılık gelmektedir.

3.3 Verilerin Toplanması

Araştırma için öncelikle il milli eğitim müdürlüğü 04/03/2014 tarihinde gerekli yazışmalar yapılarak valilik kararıyla izin alınmıştır. (Ek.1) Valilik onayından geçen anketler çoğaltılarak onay alınan sağlık meslek liselerinde herkese elden dağıtılmıştır. Gönüllülük esasına dayanarak doldurulan anketler, tekrar elden toplanmıştır.(Ek.2)

3.3.1 Veri Toplama Aracı

Çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Garipağaoğlu (2013) tarafından Türkçeye çevrilen 'Örgütsel Bağlılık Ölçeği' kullanılmıştır. 18 sorudan oluşan örgütsel bağlılık düzeyi üç alt boyutu ölçmektedir. Bu alt boyutlardan “Duygusal Bağlılık ” 1, 2, 3, 4, 5, 6' ncı maddelerden; “Devam Bağlılığı” alt boyutu 7, 8, 9, 10, 11, 12'nci maddelerden ve “Normatif Bağlılık” alt boyutu ise 13, 14,15, 12, 17, 18'nci maddelerden meydana gelmektedir. Ölçekteki 3, 4, 5 ve 13. maddeler ters kodlanmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan “örgütsel bağlılık ölçeği” 7’li likert tipi ölçektir. Ölçekten elde edilen ortalama puanların yorumlanabilmesi için aşağıdaki “7’li Likert Ölçeği Değerlendirme Tablosu”ndan yararlanılmıştır.

Tablo 3.1

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Değerlendirme Tablosu

ÖRGÜTSEL BAğLILIK ÖLÇEğİ	DEğERLENDİRME
1.00 – 1.85	Kesinlikle karşıyım
1.86 – 2,71	Çoğunlukla karşıyım
2,72 – 3,57	Kısmen karşıyım
3,58 – 4,43	Ne karşıyım ne katılıyorum
4,44 – 5,29	Kısmen Katılıyorum
5,30 – 6,15	Çoğunlukla katılıyorum
6,16 – 7,00	Tamamen katılıyorum

3.4 Verilerin Analizi

Alan araştırmasından toplanan verilerin değerlendirilmesi ve analizinde SPSS 22.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler gibi tanımlayıcı istatistiklerden de yararlanılmıştır. Hipotez testleri bölümünde yerine göre gerekli görölen iki değişkenli karşılaştırmalarda t testi ve Mann Whitney_U testi ve 3 değişkenli karşılaştırmalarda ise Kruskal Wallis-H testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

4. Bölüm: Bulgular

Bu bölümde Sağlık Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ve bu düzeylerin; cinsiyete, yaş, medeni duruma, mesleki kıdeme, öğrenim durumuna ve branşa değişkenleri üzerinde yapılan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiş ve bunlar araştırmanın alt problemlerinde yorumlanmıştır.

4.1. Grubun Demografik Yapısına İlişkin Değerler

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları tablo 4.1.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1.1

Cinsiyete Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%
Kadın	174	79,1
Erkek	46	20,9
Toplam	220	100,0

Tablo 4.1.1’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan 220 öğretmenin 174’ü (%79,1) kadın, 46’sı (%20,9) erkektir.

Tablo 4.1.2

Yaşlarına Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%
20-30 yaş	18	8,2
31-40 yaş	92	41,8
41-50 yaş	93	42,3
51 ve üzeri yaş	17	7,7
Toplam	220	100,0

Tablo 4.1.2’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 18’i (%8,2) 20-30 yaş arasında, 92’si (%41,8) 31-40 yaş arasında, 93’ü(%42,3) 41-50 yaş arasında, 17’si (%7,7) ise 51 yaş ve üstüdür.

Tablo 4.1.3

Medeni Durumlarına Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%
Evli	154	70,0
Bekâr	66	30,0
Toplam	220	100,0

Tablo 4.1.3’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 154’ü (%70,0) evli, 66’sı (%30,0) bekârdır.

Tablo 4.1.4

Eğitim Durumlarına Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%
Lisans	172	78,2
Yüksek Lisans	48	21,8
Toplam	220	100,0

Tablo 4.1.4’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 172’si (%78,2) lisans mezunu, 48’i (%21,8) yüksek lisans mezunudur.

Tablo 4.1.5

Kıdemlerine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%
0-10 Yıl	65	29,5
11-15 Yıl	42	19,1
16-20 Yıl	34	15,5
21 Yıl ve Üzeri	79	35,9
Toplam	220	100,0

Tablo 4.1.5’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin mesleki deneyimleri incelendiğinde, 65 öğretmenin mesleki deneyimi (%29,5) 0-10 yıl arasındadır. 42 öğretmenin mesleki deneyimi (%19,1) 11-15 yıl arasındadır. 34 öğretmenin mesleki deneyimi (%15,5) 16-20 yıl arasındadır. 79 öğretmenin mesleki deneyimi (%35,9) 21 yıl ve üzeri arasındadır.

Tablo 4.1.6

Çalışma Konularına Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%
Meslek Dersi Öğretmeni	96	43,6
Kültür Dersi Öğretmeni	124	56,4
Toplam	220	100,0

Tablo 4.1.6’da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 96’sı (%43,6) meslek dersi öğretmeni, 124’ü ise (%56,4) kültür dersi öğretmenidir.

4.2 Öğretmenlerin Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin bağlılık düzeyleri tablo 4.2.1’de verilmiştir.

Tablo 4.2.1

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Toplam Puanlar ve Tüm Alt Boyutların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Boyut	N	\bar{X}	Ss
Duygusal Bağlılık	220	4,353	0,764
Devam Bağlılığı	220	3,973	1,279
Normatif Bağlılık	220	4,180	1,189
Örgütsel Bağlılık	220	4,269	0,860

Tablo 4.2.1’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ölçeğinin toplam puanların (\bar{X} =4,269, ss=0,860), duygusal bağlılık alt boyutu puanlarının (\bar{X} =4,353, ss=0,764), devamlılık bağlılığı alt boyutu puanlarının (\bar{X} =3,973, ss=1,279), normatif bağlılık alt boyutu puanlarının (\bar{X} =4,180, ss=1,189) olduğu görülmektedir. Lise öğretmenlerinin duygusal bağlılık,

devam bağıllığı, normatif bağıllık alt boyutlarında ve örgütsel bağıllıkta “Ne karşıyım ne katılıyorum” düzeyinde bağıllıkları tespit edilmiştir.

4.3 Öğretmenlerin Örgütsel Bağıllık Düzeylerinin Çeşitli Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeylerinin; yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve branş değişkenlerine ilişkin farklılaşma analizleri aşağıda verilmiştir.

4.3.1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağıllık Düzeyleri

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağıllık düzeyleri tablo 4.3.1.1'de verilmiştir.

Tablo 4.3.1.1

Öğretmenlerin Örgütsel Bağıllık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Değerlendirilmesi t testi sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	t	p
Duygusal Bağıllık	Kadın	174	28,98	7,759	1,429	,154
	Erkek	46	27,11	8,351		
Devamlılık Bağıllığı	Kadın	174	24,01	7,953	0,640	,523
	Erkek	46	23,20	6,551		
Normatif Bağıllık	Kadın	174	25,00	7,957	2,110	,036
	Erkek	46	22,26	7,326		
Örgütsel Bağıllık Ölçeği	Kadın	174	77,99	15,616	2,128	,034
	Erkek	46	72,57	14,378		

P < 0.05

Tablo 4.3.1.1’ de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağıllık ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık duygusal ($t(218)=1,429$, $p>0.05$) ve devamlılık bağıllıkta ($t(218)=0.640$, $p>0.05$) anlamlı bulunmazken normatif ($t(218)=2,110$, $p<0.05$) ve örgütsel bağıllık ölçekte ($t(218)=2,128$, $p<0.05$) kadınların

örgütsel bağlılık puanları daha yüksek bulunmuştur. Kadınlar normatif bağlılık puanları ($\bar{X}=25$, $ss=7.95$) ve örgütsel bağlılık ölçeği puanları ($\bar{X}=77,99$, $ss=15,61$) erkeklere ($\bar{X}=22,26$, $ss=7,33$, $\bar{X}=72,57$, $ss=14,38$) göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

4.3.2 Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri Tablo 4.3.2.1'de verilmiştir.

Tablo 4.3.2.1

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi
Kruskal Wallis-H testi sonuçları

Puan	Yaş	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	p
Duygusal Bağlılık	20-30yaş	18	90,33	7,052	,070
	31-40yaş	92	101,57		
	41-50yaş	93	119,92		
	51 ve üzeri	17	128,65		
	Toplam	220			
Devamlılık Bağlılığı	20-30yaş	18	113,22	6,150	,105
	31-40yaş	92	101,38		
	41-50yaş	93	122,04		
	51 ve üzeri	17	93,85		
	Toplam	220			
Normatif Bağlılık	20-30yaş	18	92,92	4,519	,211
	31-40yaş	92	103,67		
	41-50yaş	93	119,81		
	51 ve üzeri	17	115,12		
	Toplam	220			
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	20-30yaş	18	94,22	10,453	,015
	31-40yaş	92	97,32		
	41-50yaş	93	125,45		
	51 ve üzeri	17	117,32		
	Toplam	220			

P < 0.05

Tablo 4.3.2.1 de görüldüğü üzere öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda

grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık hiçbir alt boyutta anlamlı bulunmazken sadece örgütsel bağlılık ölçeğinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($H(3)=10.45$, $p<0.015$). Bu durum yaş faktörünün örgütsel bağlılığı etkilediğini göstermektedir. Genç öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile mesleğine yıllarını vermiş öğretmenlerin bağlılık düzeyleri arasındaki farkın olması beklenebilecek bir durumdur. Yaş grupları içinde bağlılık düzeyi yüksek olan grubun tespit edilmesi gerekmektedir. Bu amaçla örgütsel bağlılık ölçeğinde gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunması için yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları tablo 4.3.2.1.1 de verilmiştir.

Tablo 4.3.2.1.1

Örgütsel Bağlılık Toplam Ölçeğin Mann Whitney-U testi sonuçları

Puan	Yaş	N	$\bar{x}_{sıra}$	U	z	P
	20-30 yaş	18	53,72			
	31-40yaş	92	55,85	796,000	-,259	,796
	Toplam	110				
	20-30yaş	18	43,11			
	41-50yaş	93	58,49	605,000	-1,857	,043
	Toplam	111				
	20-30yaş	18	16,39			
	51 ve üzeri	17	19,71	124,000	-,958	,338
Örgütsel	Toplam	35				
Bağlılık	31-40yaş	92	81,16			
Ölçeği	41-50yaş	93	104,71	3189,000	-2,991	,003
	Toplam	185				
	31-40yaş	92	53,30			
	51 ve üzeri	17	64,18	626,000	-1,303	,192
	Toplam	109				
	41-50yaş	93	56,24			
	51 ve üzeri	17	51,44	721,500	-,571	,568
	Toplam	110				

$P < 0.05$

Tablo 4.3.2.1.1’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasında 20-30 yaş olan gruba ($U=605$, $p<.05$), 41-50 yaş grup ($U=3189$, $p<.05$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

41-50 yaş grubunun örgütsel bağlılığının puanları ($X_{\text{sıra}}=58,49$), 20-30 yaş olan grubun ($X_{\text{sıra}}=43,11$) örgütsel bağlılığının puanlarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca 41-50 yaş grubunun örgütsel bağlılığının puanları ($X_{\text{sıra}}=104,71$), 31-40 yaş olan grubun ($X_{\text{sıra}}=81,16$) örgütsel bağlılığının puanlarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Diğer gruplar arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. En yüksek bağlılık duygusu 41-50 yaş grubundadır.

4.3.3 Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri tablo 4.3.3.1'de verilmiştir.

Tablo 4.3.3.1

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi t Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	154	29,59	7,597	2,929	,004
	Bekâr	66	26,24	8,162		
Devamlılık Bağlılığı	Evli	154	24,21	7,672	1,084	,280
	Bekâr	66	22,98	7,669		
Normatif Bağlılık	Evli	154	25,00	7,849	1,651	,100
	Bekâr	66	23,09	7,889		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Evli	154	78,80	15,309	2,891	004
	Bekâr	66	72,32	15,071		

$P < 0.05$

Tablo 4.3.3.1' de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık devamlılık bağlılığı ($t(218)=1,084$, $p>0.05$) ve normatif bağlılıkta ($t(218)=1,651$, $p>0.05$) anlamlı bulunmazken duygusal bağlılık ($t(218)=2,929$, $p<0.05$) ve örgütsel bağlılık ölçeğinde ($t(218)=2,891$, $p<0.05$) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Evlilerin (\bar{X}

=29,59, ss=7,59; \bar{X} =78,80, ss=15,30) bekârlara (\bar{X} =26,24, ss=8,16; \bar{X} =72,32, ss=15,07) göre örgütsel bağlılık puanları daha yüksek bulunmuştur.

4.3.4 Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri tablo 4.3.4.1'de verilmiştir.

Tablo 4.3.4.1

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Öğrenim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi t Testi Sonuçları

Puan	Öğrenim Durumu	N	\bar{x}	ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Lisans	172	28,34	7,933	-,864	,389
	Yüksek Lisans	48	29,46	7,814		
Devamlılık Bağlılığı	Lisans	172	23,77	7,892	-,268	,789
	Yüksek Lisans	48	24,10	6,907		
Normatif Bağlılık	Lisans	172	24,20	7,859	-,816	,415
	Yüksek Lisans	48	25,25	8,038		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Lisans	172	76,31	15,649	-,990	,323
	Yüksek Lisans	48	78,81	14,912		

Tablo 4.3.4.1' de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık hiçbir alt boyutta anlamlı bulunmamıştır. Duygusal bağlılıkta ($t(218)=-,864$, $p>0.05$), devamlılık bağlılığında ($t(218)=-,268$, $p>0.05$), normatif bağlılığında ($t(218)=-,816$, $p>0.05$) ve örgütsel bağlılık ölçeğinde ($t(218)=-,990$, $p>0.05$) değerleri bulunmuştur. Lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğrenim durumu ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulunamamıştır.

4.3.5 Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri Tablo 4.3.5.1'de verilmektedir.

Tablo 4.3.5.1

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kıdemlerine Göre Değerlendirilmesi ANOVA Sonuçları

Puan	Kıdem	N	\bar{x}	ss	F	P
Duygusal Bağlılık	0-10 Yıl	65	26,91	6,703	1,855	,138
	11-15 Yıl	42	28,17	10,265		
	16-20 Yıl	34	29,24	8,113		
	21 Yıl ve Üzeri	79	29,91	7,133		
	Toplam	220	28,59	7,903		
Devamlılık Bağlılığı	0-10 Yıl	65	23,28	6,421	1,977	,118
	11-15 Yıl	42	21,74	8,465		
	16-20 Yıl	34	24,97	8,332		
	21 Yıl ve Üzeri	79	24,94	7,750		
	Toplam	220	23,84	7,674		
Normatif Bağlılık	0-10 Yıl	65	23,89	7,469	1,902	,130
	11-15 Yıl	42	22,29	7,813		
	16-20 Yıl	34	25,32	7,462		
	21 Yıl ve Üzeri	79	25,62	8,304		
	Toplam	220	24,43	7,892		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0-10 Yıl	65	74,08	12,614	3,884	,010
	11-15 Yıl	42	72,19	16,941		
	16-20 Yıl	34	79,53	15,108		
	21 Yıl ve Üzeri	79	80,47	16,169		
	Toplam	220	76,85	15,492		

$P < 0.05$

Tablo 4.3.5.1 de görüldüğü üzere öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık örgütsel bağlılık ölçek dışında hiçbir alt boyutta anlamlı bulunmamıştır. Kıdem değişkeninin örgütsel bağlılığı etkilediği görülmüştür. Hangi kıdem grubunun örgütsel bağlılığının yüksek olduğunu tespit etmek gerekmektedir. Duygusal bağlılıkta ($F(3,216)=1,855$, $p>0.05$) devamlılık bağlılığında ($F(3,216)=1,977$, $p>0.05$), normatif bağlılığında

($F(3,216)=1,902$, $p>0.05$) ve örgütsel bağlılık ölçeğinde ($F(3,216)=3,884$, $p<0.05$) değerleri bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeğinde anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Scheffe testi uygulanmış sonucunda, söz konusu farklılığın kademeleri 11-15 yıl olan grupla ($\bar{X}=72,19$, $ss=16,94$) 21 ve üzeri olan grup ($\bar{X}=80,47$, $ss=16,16$) arasında ($P<0,05$) 21 ve üzeri kadmeme sahip olan grubun örgütsel bağlılık puanları daha yüksek bulunmuştur. 21 ve üzeri kadmeme sahip olanların diğer gruplara göre örgütsel bağlılık puanları daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

4.3.6 Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Alanına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin okuldaki çalışma alanına göre örgütsel bağlılık düzeyleri Tablo 4.3.6.1'de verilmektedir.

Tablo 4.3.6.1

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okuldaki Çalışma Alanına Göre Değerlendirilmesi t Testi Sonuçları

Puan	Görev	N	\bar{x}	ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Meslek Dersi Öğretmeni	96	29,51	7,084	1,531	,127
	Kültür Dersi Öğretmeni	124	27,87	8,442		
Devamlılık Bağlılığı	Meslek Dersi Öğretmeni	96	25,02	7,413	2,021	,045
	Kültür Dersi Öğretmeni	124	22,93	7,778		
Normatif Bağlılık	Meslek Dersi Öğretmeni	96	26,17	7,590	2,926	,004
	Kültür Dersi Öğretmeni	124	23,08	7,887		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Meslek Dersi Öğretmeni	96	80,70	14,498	3,310	,001
	Kültür Dersi Öğretmeni	124	73,88	15,638		

$P<0.05$

Tablo 4.3.6.1'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının okuldaki çalışma alanına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık duygusal bağlılık ($t(218)=1,531$, $p>0.05$) dışında tüm alt boyutlarda ve örgütsel bağlılık ölçeğinde

meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin aldığı puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Devamlılık bağlılığında ($t(218)=2,021$, $p<0.05$), normatif bağlılıkta ($t(218)=2,926$, $p<0.05$) ve örgütsel bağlılık ölçeğinde ($t(218)=3,310$, $p<0.05$) meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Meslek dersi öğretmenlerinin devamlılık bağlılığı ($\bar{X}=25,02$, $ss=7,41$); normatif bağlılık ($\bar{X}=26,17$, $ss=7,59$); örgütsel bağlılık ölçeğinde ($\bar{X}=80,70$, $ss=14,49$) kültür dersi öğretmenlerine göre devamlılık bağlılığı ($\bar{X}=22,93$, $ss=7,77$); normatif bağlılık ($\bar{X}=23,08$, $ss=7,88$); örgütsel bağlılık ölçeğinde ($\bar{X}=73,88$, $ss=15,63$) göre daha yüksek bulunmuştur.

5.Bölüm: Tartışma ve Sonuçlar

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuçlar sunulduktan sonra, bunlara dayalı olarak geliştirilen öneriler sunulmuştur.

5.1 Tartışma

Bu araştırmanın temel amacı, sağlık meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemektir. Örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşmada kritik öneme sahip faktörlerin başında gelmektedir. Bu nedenle tüm örgütler, üyelerinin bağlılık düzeylerini artırmak istemektedirler. Bu amacı gerçekleştirmek için de öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin nasıl olduğu ve bazı değişkenler açısından değişip değişmediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık duygusal ve devamlılık bağlılığa anlamlı bulunmazken normatif ve örgütsel bağlılık ölçeğinde kadınların örgütsel bağlılığı daha yüksek bulunmuştur. Kadınların kurallara uyma yönünü ifade eden normatif bağlılığa yüksek bulunması cinsiyet özelliğiyle açıklanabilir. Örgütsel bağlılık ölçek de bağlılık düzeylerinin yüksek olması cinsiyetin araştırma bulgularına göre bağlılık düzeylerini etkilediği yönünde yorumlanabilir. Ancak alan yazın incelendiğinde farklı bulgularla karşılaşıldığı görülmektedir. Bu bulguları destekler nitelikte Kurşunoğlu vd. (2011)'nin ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının araştırıldığı çalışmada cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin duygusal ve devam bağlılıklarında anlamlı bir farklılık görülmezken, normatif bağlılıklarında fark çıkmıştır. Ancak farklı olarak erkek öğretmenlerin normatif bağlılıklarının kadın öğretmenlerden daha yüksek çıktığı görülmüştür. Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar incelendiğinde, kadınlarla erkeklerin örgütsel bağlılık dereceleri konusunda fikir birliğine varılamamış ve farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Boylu, Pelit ve Güçer' in (2007), Çakır (2007), Erdoğan (2006), Izgar' ın (2008), Suliman ve İleş (2008) çalışmalarında cinsiyet değişkeni ile

örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Özsoy vd. (2004) çalışmasında, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi gibi değişkenlerin örgütsel bağlılıkla ilişkisi olmadığı belirlenmiştir. Zaman (2006), rehber öğretmenlerin, Çakır'ın (2007) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarında öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Danış'ın (2009) Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek Lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarında öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Atar (2009) İlköğretim öğretmenlerinin adanmışlık düzeylerini incelediği araştırmasında da cinsiyetler arasında fark bulunmamıştır. Bu sonuca göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyetlerine göre değişmemektedir. Bu sonuçlardan farklı olarak Zeyrek (2008) erkek öğretmenlerin kurumlarına daha yüksek sadakat ve sorumluluk ile bağlandıkları, kurumun kendilerini yücelttiği hissi ile örgütte kalmaları gerektiği düşüncesinde oldukları, kurumları ile duygusal bağ kurarak daha yüksek özdeşlik kurduklarını belirtmiştir. Eroğlu'na (2007) çalışmasına göre ise, öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda kadın öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark saptanmıştır. Eroğlu (2007) bu farkı erkek öğretmenlerin ikinci bir iş yapma durumuna bağlamıştır. Eroğlu'nun araştırması bu araştırmayı destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının gruplar arasında aritmetik ortalamaları örgütsel bağlılık ölçeği dışında hiçbir alt boyutta anlamlı bulunmamıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde grupların aritmetik ortalamaları arasında 41-50 yaş grubunun örgütsel bağlılık puanlarının, 20-30 yaş olan gruba göre örgütsel bağlılık puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca 41-50 yaş grubunun örgütsel bağlılık puanlarının, 31-40 yaş olan gruba göre örgütsel bağlılık puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Diğer gruplar arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. En yüksek bağlılık duygusu 41-50 yaş grubundadır. Alan yazına baktığımızda farklı araştırma sonuçlarına rastlanmaktadır. Yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalardan Durna ve Eren (2005)'in çalışmasında duygusal ve normatif bağlılıkla yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Çakır (2007)'in araştırmasında da yaş anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Suliman ve Iles (2000)

çalışmalarında duygusal, normatif ve devam bağlılığı ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Argon ve Kösterelioğlu (2008)'nin araştırmasında yaş değişkeni ve normatif bağlılık boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir. Argon ve Kösterlioğlu (2008) bulduğu bu sonuçlar da bu araştırmanın sonucu destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık devamlılık ve normatif bağlılıkta anlamlı bulunmazken duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık ölçeğinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Evlilerin örgütsel bağlılık düzeyleri bekârlara göre daha yüksek bulunmuştur. Araştırmalar incelendiğinde farklı sonuçların olduğu görülmektedir. Bu araştırma sonuçlarını destekler nitelikte olan Durna ve Eren (2005), medeni durum değişkenininin duygusal, devam ve normatif alt boyutlarından anlamlı bir farklılık görülmektedir. Benkfoff (1997) çalışmasında da evli olanların bekâr olanlara göre daha bağlı olduğu bulunmuştur. Boylu ve diğerlerinin (2007) akademisyenlerin örgütsel bağlılığı üzerine yaptığı araştırmasında da medeni durum ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir fark bulunmazken duygusal bağlılık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Afacan (2011) çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde medeni durumlarına göre normatif bağlılık ve duygusal bağlılık puanlarında anlamlı bir farklılık görülmezken devamlılık ve toplam bağlılıkta evli öğretmenler daha yüksek puan aldığını saptamıştır. Kurşunoğlu vd. (2011) araştırmasında da öğretmenlerin normatif bağlılıklarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Evli öğretmenlerin normatif bağlılıkları bekar öğretmenlerden daha fazladır. Alan yazısında, evli olan çalışanların, ailelerine karşı maddi sorumlulukları olduğu için yatırımlarını kaybetme ve işsiz kalma tehlikesini göze almak istemeyecekleri ve bu yüzden örgütsel bağlılıklarının artacağı belirtilmektedir (Gündoğan, 2009).Ancak bu durum daha çok devam bağlılığından kaynaklanmaktadır. Evli ve bekar öğretmenler arasında normatif bağlılık açısından fark çıkmıştır. Bu bulgu, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre mesleklerini devam ettirme konusunda ahlaki açıdan daha fazla bir sorumluluk ve zorunluluk duydukları şeklinde yorumlanabilir. Bu durumda evlilik kurumunun bireylere yüklediği toplumsal rollerin ve sorumlulukların da etkisi olduğu söylenebilir

(Kurşunoğlu vd. 2011). Farklı olarak ise Daniş'ın (2009) Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek Lisesi'nde yaptığı araştırmada, öğretmenlerinin tüm ölçek ve duygusal bağlılık puanlarında anlamlı bir farklılık görülmezken devamlık bağlılığında bekâr öğretmenler daha yüksek puan alırken normatif bağlılıkta ise evliler daha yüksek puan almışlardır. İlgili alan yazın incelediğimizde, medeni durum değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar ise, Argon ve Kösterlioğlu (2008), Çakır (2007) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarında öğretmenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Erdoğan (2006) çalışmasında, medeni duruma göre fark olmadığını saptamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık hiçbir alt boyutta anlamlı bulunmamıştır. Bu bulguyu destekler nitelikte Kurt (2014) çalışmasında, öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Alan yazında farklı olarak Boylu vd. (2007) akademisyenlerin üzerinde yaptığı araştırma, öğrenim düzeyi değişkeninin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal, normatif ve devam bağlılığı anlamlı fark gördüğü araştırması bulunmaktadır.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının gruplar arasında 11-15 yıl olan grupla 21 ve üzeri olan grup arasında 21 ve üzeri kıdeme sahip olan grubun örgütsel bağlılık puanlarının daha yüksek bulunmuştur. 21 ve üzeri kıdeme sahip olanların diğer gruplardan daha fazla örgütsel bağlılık yaşadığı görülmüştür. Alan yazın incelediğinde mesleki kıdem değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşan araştırmalar vardır. Araştırma bulgularına göre kıdemin yüksek olması, örgüte olan bağlılığı arttırmış ve dolayısıyla duygusal bağlılığı etkilemiştir (Mathieuve ve Zajac,1980), Uygur (2007) araştırmada, örgütte çalışılan sürenin artması tecrübeyi beraberinde getirdiği için çalıştığı örgüte olan bağlılığın arttığını ifade etmektedir. Durna ve Eren (2005) araştırmasına göre duygusal bağlılıkla mesleki kıdemi arasında kısmi ilişki bulunmuştur. Yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular sonucumuzu destekler niteliktedir. Afacan

(2011) araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde kıdemlerine göre devamlılık bağlılığı alt boyutunda 11 ve üzeri kıdeme sahip olanlar 0-5 yıl çalışanlara göre daha fazla örgütsel bağlılık duygusu yaşarken diğer boyutlarda farklılık bulunmamıştır. Danış'ın (2009) Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek Lisesi öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde devamlılık bağlılığı alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa görülmezken, duygusal bağlılık alt boyutunda 11 ve üzeri kıdeme sahip olanlar 0-5 yıl çalışanlara göre daha fazla örgütsel bağlılık duygusu yaşamaktadırlar. Normatif bağlılık alt boyutunda da 11 ve üzeri çalışanlar diğer kıdem gruplarına göre daha fazla örgütsel bağlılık duygusu yaşamaktadırlar. Tüm ölçek açısından da 11 ve üzeri çalışanlar 0-5 yıl çalışanlara göre daha fazla örgütsel bağlılık duygusu yaşamaktadırlar. Araştırma bulgularının aksine mesleki kıdem değişkeninin örgütsel bağlılığı etkilemeyen bulgulara da rastlanmaktadır. Çakır (2007)'in araştırmasında mesleki kıdem üç boyutunda anlamlı bir fark oluşturmamıştır. Aynı şekilde Kurşunoğlu vd. (2010)'nin çalışmasında ilköğretim öğretmenlerinin bağlılık düzeyini araştırdığı araştırmada öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinde kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının okuldaki çalışma alanlarına göre grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık duygusal bağlılık dışında tüm alt boyutlarda ve örgütsel bağlılık ölçeğinde meslek dersi öğretmenlerine yönelik anlamlı bulunmuştur. Meslek dersi öğretmenleri kültür dersi öğretmenlerine göre daha fazla örgütsel bağlılık yaşamaktadırlar. Nartgün ve Menep (2010)'un araştırmasında duygusal ve normatif bağlılık düzeyinde sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Branş öğretmenlerinin duygusal ve normatif bağlılığı daha yüksek bulunmuştur. Devam bağlılığı düzeyinde ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Çakır (2007) ile Topaloğlu ve diğerleri (2008)'nin araştırmalarında branş anlamlı bir fark oluşturmamıştır. Aynı şekilde Kurşunoğlu vd. (2010)'nin araştırmasında alan değişkenine göre ise öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarında anlamlı bir farklılık vardır. Tüm bağlılık boyutlarında da sınıf öğretmenlerinin bağlılıkları branş öğretmenlerinden daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Sınıf

öğretmenlerinin, branş öğretmenlerine oranla örgütte kalma ihtiyacı ve sorumluluk – zorunluluk duygusunu daha çok hissettikleri söylenebilir. Sınıf öğretmenlerinin devam bağlılığının branş öğretmenlerinden daha fazla çıkması, branş öğretmenlerinin özel ders verme gibi ek iş imkanlarının daha çok olmasından kaynaklanabilir.

5.2 Sonuç ve Öneriler

Toplumları geleceğe hazırlayan en önemli kurum eğitim kurumlarıdır. Eğitim sisteminin merkezinde yer alan okulların eğitim amaçlarını gerçekleştirme sorumluluğu büyük ölçüde öğretmenlere ve okul yönetimlerine düşmektedir. Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir.

Eğitim kurumlarının başarısı, o kurumda çalışan öğretmenlerin bilgi, deneyim ve mesleki adanmışlıkları ile yakından ilgilidir. Bu yüzden günümüzde mesleğine bağlı öğretmenler giderek önem kazanmaya başlamıştır. Sonuç olarak yüksek performanslı, eğitimli bir çalışanın uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar, çünkü örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar örgütte kalır, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez. Yapılan çalışmalarda, örneklem, mekân, zaman ve diğer çeşitli değişkenler sonuçlarda farklılıklara sebep olabilmektedir. Bu araştırmada çoğu araştırmanın aksine cinsiyet değişkeninin farklılıklara sebep olduğu görülmüştür. Kadınların bağlılık düzeyleri erkeklere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Erkeklerin örgütsel bağlılık puanlarını arttırmak için sosyal ve spor etkinliklerin yapılması olumlu etkileyebilmektedir. İş yaşamında karşılaşılan en önemli problemlerden birisi çalışanların işlerinden ve işyerlerinden memnun olmamasıdır. Bu memnuniyetsizlik öğretmenlerin örgüte karşı olan bağlılıklarını olumsuz etkileyebilmektedir. Öncelikle erkek öğretmenlerin bağlılık düzeylerini arttırmak için özellikle güven duygularının geliştirilmesi, kendilerini ifade etme olanağının sunulması ve karar süreçlerine

katılmaları, çalışanın hedef ve değeri ile örgütsel amaçların örtüşmesi, içsel ve dışsal ödüllendirme yoluna gidilmelidir. Ödüllendirme uygulamasında başarı belgesi, ücret ve üstün başarı belgesinin yanında sözlü takdir edilmede etkin olarak kullanılmalıdır. Çoğu zaman maddi ödüller yerine manevi ödüller kişileri daha iyi motive edici unsurlardır. Bağlılıkları artırıcı yöntemlerden biri de okul dışında sosyal faaliyetlerle öğretmenlerin birlikteliğinin sağlanmasıdır. Birlikte geçirilen bu zaman iletişimi güçlendirecek çalışanlar arası bağlılık duygusunu geliştirecektir. Bu çalışmalar için belli gün ve haftalar olabileceği gibi; öğretmenlerden birinin evliliği gibi mutlu gününde, hastalığı ya da aileden birinin vefatı gibi acı gününde yanında olmak yararlı olabilir.

Örgütsel bağlılık durumu öğretmenlere tanıtılmalı, süreç ile ilgili bilgiler verilmelidir. Bağlılık kavram bilgisi öğretmenin kendini izlemesine ve değerlendirilmesi imkan sağlayacaktır. Örgütsel bağlılığı sağlamak adına yapılan faaliyetlerin salt verimi artırma gayesi ile değil, aynı zamanda hayatlarının önemli bir bölümünü o örgütte geçiren insanların kişilik, değer, inanç ve yargılarını da hesaba katan bir yaklaşımla gerçekleşmesi en doğru çözüm olacaktır.

Yöneticilerin, işgörenlere örgütün değerli birer elemanı oldukları mesajını vermeleri, karara katılmalarını cesaretlendirmeleri, örgüt içi iletişimi sağlıklı bir şekilde yürütmeleri arzu edilen örgütsel bağlılığın oluşması için esas yöntemler olacaktır. Yöneticilerin çalışma yaşamında mesleklerine ilişkin bilgi ve becerilerini kullanırken; etkili iletişim becerileri sergilemeleri, yakın ilişkiler kurabilmeleri ve bu ilişkileri sürdürebilmeleri daha etkili olacaktır. Birlikte iş görme isteği ve örgütsel bağlılık göstermeleri, hızlı ve sağlıklı kararlar oluşturabilmeleri, sorumluluk alabilmeleri, problemlere etkili çözümler bulabilmeleri, çatışmalı durumları etkin bir biçimde yöneterek çözebilmeleri ve stresli durumlar karşısında etkin başa çıkma tepkileri sergilemeleri gibi pek çok yönden de nitelikli olmaları onların verimliliğini artıracaktır.

Örgütsel bağlılığı artıracak programlar geliştirilmelidir. Bu programlardan bazıları mesleki oryantasyon eğitimi, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerine yönelik hizmet içi eğitimler ve dışsal ve içsel ödöl sisteminin geliştirilmesidir. Genç öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmak için hizmet içi eğitim kursları ve okul etkinlik programları düzenlenerek gönüllü katılımları sağlanmak için etkili iletişim kurulmalıdır.

Son yıllarda öğretmenlik mesleğine yönelik standartlardaki değişmeler, öğretmenlerin mesleğine karşı tutumlarını farklılaştırmaktadır. Öğretmenlik mesleği severek yapılabilecek bir meslektir. İstmeden bu mesleğin sürdürölmesi mümkün değildir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılmasını daha meslek seçiminde başlanmalıdır. Mesleğin özelliklerini taşıyacak kişilerin mesleğe yöneltilmesi bu açıdan önemlidir. Öğretmenlik mesleğini seçecek olacak kişilerin liseden itibaren yönlendirilmesi ilerideki mesleği bağlılığı etkileyebilecek bir unsurdur.

5.3 Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler

Örgütsel bağlılık düzeyine örgütsel adalet, iş tatmini, sinizm, yabancılaşma gibi kavramlarla ilişkisi araştırılmalıdır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla veri toplama aracı olarak farklı yöntem ve tekniklerden (gözlem, görüşme tekniği, vb.) faydalanılabilir. Nitel araştırmalarla desteklenmelidir.

Örgütsel bağlılık sonuçlarının öğrenciler üzerinde yansıması ile ilgili araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Adler, A. (2000). *Yaşama sanatı*. (Çev. Kamuran, Ş.). İstanbul: Say
- Afacan, Ö. (2011). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile müdürlerin liderlik davranışlarını algılama düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ağaoğlu, E. (2012). *Çatışma ve stres yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2009). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1,287-295.
- Akınaltuğ, E. (2003). *Yöneticilerde iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Tedaş örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Aslan, A. (2003). Eğitim fakültelerinin yeniden yapılandırılmalarına ilişkin bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9), 23–37.
- Arslan H. (2002-16 Mayıs). *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi*, 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu'nda sunulan bildiri. Ankara Üniversitesi, 1 Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları (s.25). Ankara Üniversitesi Yayın No:191, Ankara, Türkiye.

- Atar, G. (2009). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıkları ile müdürlerin liderlik davranışları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, İ. (2006). *Eğitim ve öğretimde etik* (2.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık,
- Aydın, H. A. (2008). *Çağdaş yönetim ve örgütsel başarımlar*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Balcı, A. (2005). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Ankara: Tek Ağaç Basım, Yayım, Dağıtım.
- Bayrak, C. (2011). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Baysal, A.C.ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 28,1.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde yeni bir paradigma. *Örgütsel Bağlılık, Sayıştay Dergisi*, 59 125-139, dergi.sayistay.gov.tr/Default_4_Yazdir.asp?id=458 adresinden 1 Mart 2013 tarihinde edinilmiştir.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32,32-41.

- Boylu, Y., Pelit, E., ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma finans politik ve ekonomik yorumlar. *Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 2(44), 55-74.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). *İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırılması. Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (11),1-182.
- Bursalıoğlu, Z. (2008). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (14. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C., Doyuran, Ş., Sarıdede, U., ve Değirmenci, T. (2004). Eğitim örgütlerinde çok boyutlu iş etiği ve örgütsel adanmışlık. *13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya. www.pegem.net/dosyalar/dokuman/145.pdf adresinden 1 Mart 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Cerit, Y. (2008). Öğretmen kavramı ile ilgili metaforlara ilişkin öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6,693-712.
- Çağlayan, A. (2002). *İlköğretimlerde eğitimde yönetim ve yönetimde kalite*. İstanbul: Bilge.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi* (3. Baskı). Ankara: Pegem A Yayınları.

- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çingı, H. (1994). *Örnekleme kuramı*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Yayını.
- Danış, A. (2009). *Anadolu teknik ve Anadolu meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma yönetim ve ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2). [İİBF. www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf7.../179-194.pdf](http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf7.../179-194.pdf) adresinden 1 Mart 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Demirkıran T. (2004). *Özel öğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelemesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmesinin yeri ve önemi *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37-61. iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi29/sdogan.pdf, adresinden 1 Mart 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2) 2005, journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/download/130/146 adresinden 1 Mart 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Efil, İ. (2010). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. Bursa: Dora Yayınları.

Eroğlu, S.(2007). *Toplam kalite yönetimi uygulanan ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve motivasyon düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Garipağaoğlu, B.Ç. (2013). Examining organizational commitment of private school teachers. *Journal of Educational and Instructional Studies in The World*. 3(2), 22-28.

Goleman, D. (2005). *Duygusal zekâ (Neden IQ ' dan daha önemlidir)*. İstanbul: Varlık Yayınları (29. Baskı).

Gültekin, M. (2008). *Eğitim bilimine giriş*. Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Yayını.

Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Basımı.

Gürbüz, D. (2013).*Algılanan örgüt kültürü ve lider üye etkileşiminin işe adanma üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

İbicioğlu, H. (2000).Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*. 15(1),47-64

İnce, M. ve Gül, H. (2005).*Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık.

Kağıtçıbaşı, Ç. (1996). *İnsan ve insanlar*. İstanbul: Evrim Basım Yayın Dağıtım.

Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Keleş, H., ve Çelik, N. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine*

ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma. Konya: Selçuk Üniversitesi Yayını.

Keskinoğlu, M. Ş. (2006). *Yüziinden okumak.* İstanbul: Akademi Yayınları.

Kurşunoğlu A. Bakay, E ve Tanrıöğen, A. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1,48. pauegitimdergi.pau.edu.tr/DergiPdfDetay.aspx?ID=226 adresinden 1 Mart 2014 tarihinde edinilmiştir.

Kurt, B. (2014). *Ortaöğretim öğretmenlerinin değişime karşı dirençleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

MEB, (2008). *Hoş geldin öğretmenim.* Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

Meyer, J. P., Allen, N.J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.

Oktay, M. (1996). *İşletmeciler için davranış bilimlerine giriş.* İstanbul: Der Yayınları.

Örs, M., Acuner, A., Sarp, N., ve Önder, Ö.R. (2003). Antalya tıp fakültesi hastanesi'nde, Antalya sosyal sigortalar kurumu hastanesi'nde ve Antalya devlet hastanesi'nde çalışan hekimler ile hemşirelerin örgütlerine bağlılıklarına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 56,4.

Özsoy, A.S. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İşgücü Dergisi*, 113.

www.isguc.org/?p=article&id=221&cilt=6&sayi=2...2004 adresinden 1 Mart 2014 tarihinde edinilmiştir.

Özden, Y.(1997). Öğretmenlerde okula adanmışlık, yönetici davranışları ile ilişkili mi?, *Milli Eğitim Dergisi*, 1(135) 35-42. pegemdergi.net/index.php/KU/article/viewPDFInterstitial/354/98 adresinden 1 Mart 2014 tarihinde edinilmiştir.

Saklan, A. (2010). *Örgütlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Sığrı, 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) 261-278. w2.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli.../sosyal.../2007.../bolum_15.pdf adresinden 01 Mart 2013 tarihinde edinilmiştir.

Sönmezer, M. G. ve Eryaman, M. Y. (2008). Kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4(2), 189-212.

Sucu, Y. (2000). *Örgütsel değişim*. AİBİ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Ankara.

Tahiroğlu, F. (2003). *Düşünceden sonuca insan kaynakları*. İstanbul: Hayat.

Tayfun, A. Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(4). www.kamu-is.org.tr/pdf/948.pdf adresinden 1 Nisan 2014 tarihinde edinilmiştir.

- Tengilimoğlu, D. ve Yiğit, A. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3),374-399.
- Turhan, E. (2012). *İşletmelerde eğitim ve geliştirme Eskişehir: Anadolu Üniversitesi*
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Uzun, Ö. ve Yiğit, E. (2011). Örgüte stres ve örgüte bağlılık ilişkisi üzerine orta kademe otel yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1),181-213.
- Uztuğ, F. (2012). *Kurumsal iletişim*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yalçın, A., İplik, F. N. (2007). A grubu seyahat acentalarında çalışanların örgütsel Bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 483-500.
- Yaşar, Ş.(2008). *Eğitim bilimine giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Yörük, S. ve Sağban, Ş. (2012). Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi. *Turkish Studies*, 7(3), 2795-2813. www.turkishstudies.net/DergiPdfDetay.aspx?ID=3479 adresinden1 Mart 2014 tarihinde edinilmiştir.

Zeyrek, A. (2008). *Kariyer basamakları yükselme sınavında öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/20/941398
Konu: Araştırma (Ziynet CENGİZ)

04/03/2014

VALİLİK MAKAMINA

İlgi:a) Bahçeşehir Üniversitesinin 26.02.2014 tarih ve 289 sayılı yazısı.
b)MEB. Yen. ve Eğt. Tek. Gn Md. 07.03.2013 tarih ve 316 sayılı 2012/13 nolu genelgesi.
c)Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 03.03.2014 tarihli tutanağı.

Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Ziynet CENGİZ'in "*Sağlık Meslek Liselerinde Meslek Dersi Öğretmenlerinin ve Kültür Dersi Öğretmenlerinin Orgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması*" konulu tezine dair araştırma çalışmasını ekli listedeki okullarda; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacıların söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, veri toplama araçlarının eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamlarımızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Şerafettin TURAN
Millî Eğitim Müdürü V.

OLUR
04/03/2014

Harun KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 2b15-5a9d-3507-a6a2-6fef kodu ile yapılabilir.

İ Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
E-Posta: Sgb34@meb.gov.tr

A.BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/44/974041
Konu: Araştırma (Ziynet CENGİZ)

06/03/2014

BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

İlgi: a)26.02.2014 tarih ve 289 sayılı yazınız.
b)Valilik Makamının 04.03.2014 tarih ve 941398 sayılı oluru.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Ziynet CENGİZ'in "*Sağlık Meslek Liselerinde Meslek Dersi Öğretmenlerinin ve Kültür Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması*" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkında ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Kahraman DEMİREL
Müdür a.
Şube Müdürü

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler
3- Okul Listesi

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak teyidi: <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3dce-b863-38e0-b599-19e4 kodu ile yapılabilir.

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-1 Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
E-Posta: Sgb34@meb.gov.tr

A BALTA VİHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212) 455 06 52

GÖNÜLLÜLÜK FORMU

Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması Yüksek Lisans öğrencisi Ziyet CENGİZ tarafından yapılan bu araştırma projesinde Sağlık Meslek Liselerinde meslek dersi öğretmenlerinin ve kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Araştırma için size, örgütsel bağlılık ile ilgili sorular içeren anketler verilecektir. Adınızı, soyadınızı anketleri doldururken sizden istediğim bilgiler arasında yoktur. Çalışma gönüllülük esasına dayalı olduğu için anket sorularını cevaplandırmak istemeyebilirsiniz.

Araştırmaya katılmak isterseniz lütfen soruların hepsini içtenlikle ve eksiksiz cevaplamanızı rica ederiz. Ankete vereceğiniz cevaplar benim ve danışmanım dışındaki üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Anket soruları katılımcının kendisinin ve kurumun kimliğini kesinlikle açıklanmayacaktır. Anketten elde edilen veriler tek tek kurum ve şahıs değerlendirilmesi yapmak için kullanılmayacaktır.

Anketlerin cevaplanması sırasında sorularınız olursa lütfen benimle iletişime geçiniz.

Ziyet Cengiz

Eğitim Yönetimi ve
Planlaması Yüksek Lisans
Öğrencisi

Bahçeşehir Üniversitesi

zocengiz@hotmail.com

505 5438475

Yrd. Doç. Dr. B. Çağla Garipağaoğlu

Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Bahçeşehir Üniversitesi

burcakcagla.garipagaoglu@bahcesehir.edu.tr

Bu araştırmaya verdiğiniz katkılardan dolayı teşekkür ederim.

T.C
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE PLANLAMASI YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Değerli Öğretmen Arkadaşım,

Bu ölçek, lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan bir yüksek lisans tez araştırmasında veri toplamak için hazırlanmıştır. Sizlerden toplanacak veriler sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak, özel olarak herhangi bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Ölçekte yer alan bazı ifadelere ilişkin yanıtlarınızı “1=Kesinlikle Karşıyım”, “2=Çoğunlukla Karşıyım”, “3=Kısmen Karşıyım”, “4=Ne Karşıyım Ne Katılıyorum”, “5=Kısmen Katılıyorum”, “6=Çoğunlukla Katılıyorum”, “7=Tamamen Katılıyorum” seçeneklerinden oluşan yedi derecelmeli ölçek üzerinde işaretlemeniz beklenmektedir.

Ölçekten elde edilecek veriler toplu olarak değerlendirilecektir. Bu nedenle ölçek formuna isminizi yazmanız beklenmemektedir. Desteğiniz için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Tez Öğrencisi

Ziynet Cengiz

Meslek Dersi Öğretmeni

zocengiz@hotmail.com

+905055438475

Tez Danışmanı

Yrd.Doç.Dr.B.Çağla Garipağaoğlu

burcackagla.garipaoglu.bahcesehir.edu.tr

KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde sizinle ilgili kişisel bilgiler bulunmaktadır. Lütfen durumunuza uygun seçenekleri (X) ile işaretleyiniz ya da uygun cevabı yazınız.

1. **Cinsiyetiniz:** () Kadın () Erkek
2. **Yaş Grubunuz :** () 20-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri
3. **Medeni durumunuz:** () Evli () Bekar () Boşanmış
4. **Eğitim Durumunuz:** () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
5. **Mesleki Deneyiminiz:** () 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl
() 11-15 yıl () 16-20 yıl () 20 yıl ve üstü
6. **Branşınız:** () Meslek Dersi Öğretmeni () Kültür Dersi öğretmeni

Size uygun olan kısımları “X” işareti koyarak değerlendiriniz.

		Kesinlikle karşıyım	Çoğunlukla karşıyım	Kısmen karşıyım	Ne karşıyım ne katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1-	Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmekten çok mutlu olurum.							
2-	Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissediyorum.							
3-	Örgütime karşı güçlü bir “ait olma” hissi duymuyorum							
4-	Bu örgüte “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum							
5-	Örgütümde kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum							
6-	Bu örgütün benim için kişisel bir anlamı var.							
7-	Şu anda, örgütümde kalmak benim için istekten çok gerekliliktir.							
8-	Şu anda, istesem bile örgütümden ayrılmak benim için çok zor olurdu.							
9-	Şimdi örgütümden ayrılmak istediğime karar verseydim, hayatımdaki pek çok şey alt üst olurdu.							
10-	Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az seçeneğim olduğunu hissediyorum.							
11-	Eğer bu örgüte kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.							
12-	Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de elde olan seçeneklerin azlığıdır.							
13-	Şimdiki yöneticilerimle çalışmaya devam etmek için hiçbir zorunluluk hissetmiyorum							
14-	Menfaatime olsa bile, şimdi örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.							
15-	Eğer örgütümden şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.							
16-	Bu örgüt benim sadakatimi hak ediyor.							
17-	Örgütümden şimdi ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum.							
18-	Örgütime çok şey borçluyum.							

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyad, Ad: Cengiz, Ziyet

Uyruk: Türk(T.C.)

Doğum Tarihi: 17 Şubat 1979, İzmir

Medeni Durum: Evli

Telefon:+90 505 543 84 75

email: zocengiz@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Dokuz Eylül Üniversitesi	2000
Lise	Ödemiş Lisesi	1996

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Kurum	Görev
2010-	Bakırköy 70.Yıl Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	Öğretmen
2007-2010	Darülaceze Müessesesi	Hemşire
2003-2005	Memorial Hastanesi	Hemşire
2000-2002	Dokuz Eylül Üniversitesi	Hemşire

YABANCI DİL: İngilizce

SERTİFİKALAR:

İlkyardım Eğitmeni Sertifikası(İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü)

Bilgisayar Sertifika Programı(İstanbul Bilgi Üniversitesi)

Yara Bakımı ve Tedavisi Sempozyumu(İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi)

Özel Güvenlik Eğitim Sertifikası(İstanbul Valiliği)

HOBİLER: Kitap okumak, Seyahat etmek,

ENGLISH ABSTRACT

This study examines the levels of organizational loyalty shown by the teachers working in vocational schools of health in terms of certain variables such as sex, age, civil status, occupational seniority, education status and branch which could be also defined as the sub-dimensions of the organizational loyalty.

When we look at the findings, we determined that emotional loyalty, continuity loyalty, normative loyalty and organizational loyalty scores of the high school teachers is at the level of “I’m neither opposed, nor I agree”. While difference between the arithmetic averages of the teachers’ organizational loyalty scale scores according to the variable of sex was not found to be meaningful in case of emotional and continuity loyalty, women’s score was determined to be higher than the men’s score in normative and organizational loyalty. The organizational loyalty score of the married teachers was higher than the single teachers. The teachers’ organizational loyalty scores according to their seniority was found to be higher in the group of 21 or more years of seniority as compared to the group of 11-15 years and other groups. The difference between the arithmetic average of the organizational loyalty scores among the teachers was found be meaningful in the teachers giving occupational lectures in terms of all sub-dimensions and in the scale of organizational loyalty except for the emotional loyalty. The difference between the arithmetic average of the groups according to the variable of age was not found be meaningful in case of emotional, continuity and normative loyalty but a meaningful difference was determined in the organizational loyalty scale. The highest sense of organizational loyalty was found to be present in the group aged 41-50. No meaningful difference was seen in terms of the variable of education status.

Organizational loyalty has been defined as the teacher’s willingness to adopt the values and goals of the organization to which he/she is affiliated and to stay in the organization while spending efforts for its integrity. In other words, employees who believe in the goals and values of the organization, dedicating themselves to it could obey the orders of the organization with all their hearths and this is also

defined as organizational loyalty. Organizations with employees having high levels of organizational loyalty could be more efficient and productive because it is a low probability for the employees having high level of organizational loyalty to exhibit negative behaviors such as quitting the job, late attendance to work and failure to come to work. However employees with low levels of organizational loyalty more frequently come to work late and do not come at all. The effort spent by the individuals to achieve their goals helps them to act successfully in the competition environment of the organization.

This study was based on quantitative analysis and was designed according to the scanning model. The research environment is comprised of those teachers working in Vocational Schools of Health residing in the Anatolian and European sides of Istanbul city. The sample group of the research is 220 people that voluntarily participated into this research from different schools. “Organizational Loyalty Scale” as developed by Meyer, Allen and Smith (1993) and translated into Turkish by Garipağaoğlu (2013) has been used in order to determine levels of organizational loyalty shown by the teachers that participated into the research.

Values for the Demographic Structure of the Group

Variables	Groups	<i>f</i>	%
Sex	Female	174	79,1
	Male	46	20,9
	Total	220	100,0
Age	Aged 20-30	18	8,2
	Aged 31-40	92	41,8
	Aged 41-50	93	42,3
	Aged 51 and older	17	7,7
	Total	220	100,0
Civil Status	Married	154	70,0
	Single	66	30,0
	Total	220	100,0
Education Status	Undergraduate	172	78,2
	Master’s Degree	48	21,8
	Total	220	100,0
Seniority	0-10 Years	65	29,5
	11-15 Years	42	19,1
	16-20 Years	34	15,5

	21 Years and older	79	35,9
	Total	220	100,0
Branch	Occupational lecture	96	43,6
	Cultural lecture	124	56,4
	Total	220	100,0

As may be seen on the above table, 174 of 220 teachers (79,1%) are female and 46 (20,9%) are male. 18 of the teachers (8,2%) are aged 20-30 and 92 of the teachers (41,8%) are aged 31-40 and 93 of the teachers (42,3%) are aged 41-50 and 17 of the teachers (7,7%) are aged 51 or older. 154 of the teachers (70,0%) are married and 66 of the teachers (30,0%) are single. 172 of the teachers (78,2%) have completed undergraduate education and 48 of the teachers (21,8%) have obtained master's degree. When we examined the occupational experiences of the teachers, we saw that 65 teachers (29,5%) have experience between 0-10 years. The occupational experience of 42 teachers (19,1%) is between 11-15 years. The occupational experience of 34 teachers (15,5%) is between 16-20 years. The occupational experience of 79 (35,9%) is 21 years or higher. 96 of the teachers (43,6%) give occupational lectures and 124 teachers (56,45%) give cultural lectures.

Loyalty Levels of the Teachers

Standard Deviation Values for the Total Scores of the Organizational Loyalty Scale and Arithmetic Average of All Sub-Dimensions

Dimension	N	\bar{X}	Ss
Emotional Loyalty	220	4,353	0,764
Continuity Loyalty	220	3,973	1,279
Normative Loyalty	220	4,180	1,189
Organizational Loyalty	220	4,269	0,860

We could see that total scores of the organizational loyalty levels scale for the teachers comprising the research sample is (\bar{X} =4,269 ss=0,860) and scores for the sub-dimension of emotional loyalty is (\bar{X} =4,353, ss=0,764) and scores for the sub-dimension of continuity loyalty is (\bar{X} =3,973, ss=1,279) and scores for the sub-dimension of normative loyalty is (\bar{X} =4,180, ss=1,189). It was further determined that in the sub-dimensions of emotional loyalty, continuity loyalty and normative

loyalty as well is organizational loyalty, the teachers' level is at "I'm neither opposed, nor I agree".

Organizational Loyalty Levels of the Teachers according to Sex

Results of the t test performed to determine the organizational loyalty levels of the teachers in terms of their sexes

Score	Sex	N	\bar{x}	ss	t	p
Emotional Loyalty	Female	174	28,98	7,759	1,429	,154
	Male	46	27,11	8,351		
Continuity Loyalty	Female	174	24,01	7,953	,640	,523
	Male	46	23,20	6,551		
Normative Loyalty	Female	174	25,00	7,957	2,110	,036
	Male	46	22,26	7,326		
Total Scale	Female	174	77,99	15,616	2,128	,034
	Male	46	72,57	14,378		

As may be seen on the above table, as a result of the independent group t test performed in order to determine whether there is a meaningful difference in the organizational loyalty scale scores of the teachers in terms of the variable of sex, the difference in emotional loyalty ($t(218)=1,429$, $p>0.05$) and in continuity loyalty ($t(218)=0.64$, $p>0.05$) was not found be meaningful, whereas organizational loyalty level of the women was found to higher in normative loyalty ($t(218)=2,110$, $p<.05$) and in the total scale ($t(218)=2,128$, $p<.05$). Women show higher levels of organizational loyalty in terms of normative loyalty ($\bar{X}=25$, $ss=7.95$) and in the total scale ($\bar{X}=77,99$, $ss=15,61$) as compared to men ($\bar{X}=22,26$, $ss=7,33$; $\bar{X}=72,57$, $ss=14,38$).

Organizational Loyalty Levels of the Teachers in terms of Their Ages

Results of Kruskal Wallis-H test performed for evaluating the organizational loyalty in teachers in terms of their ages

Score	Age	N	\bar{x}_{sira}	x^2	p
Emotional	Aged 20-30	18	90,33	7,052	,070
	Aged 31-40	92	101,57		
	Aged 41-50	93	119,92		
	Aged 51 or older	17	128,65		
	Total	220			

Continuity	Aged 20-30	18	113,22	6,150	,105
	Aged 31-40	92	101,38		
	Aged 41-50	93	122,04		
	Aged 51 or older	17	93,85		
	Total	220			
Normative	Aged 20-30	18	92,92	4,519	,211
	Aged 31-40	92	103,67		
	Aged 41-50	93	119,81		
	Aged 51 or older	17	115,12		
	Total	220			
Total Scale	Aged 20-30	18	94,22	10,453	,015
	Aged 31-40	92	97,32		
	Aged 41-50	93	125,45		
	Aged 51 or older	17	117,32		
	Total	220			

As may be seen on the above table, as a result of the Kruskal Wallis-H Test performed in order to determine whether there is a meaningful difference in the organizational loyalty scale scores of the teachers in terms of the variable of age, the difference between the arithmetic averages of the groups was not found to be meaningful in any of the sub-dimensions, whereas meaningful difference was determined in the total scale ($H(3)=10.45$, $p<.05$). Thus Mann Whitney-U test was performed in order to find a meaningful difference between the groups in the total scale.

As a result of Mann Whitney-U test, a meaningful difference was found between the arithmetic averages of the groups in the age group 20-30 ($U=605$, $p<.05$) and in the age group 41-50 ($U=3189$, $p<.05$). It was realized that the organizational loyalty in group aged 41-40 ($X_{row}=58,49$) was higher than the group aged 20-30 ($X_{row}=43,11$). It was further understood that the organizational loyalty in the group aged 41-50 ($X_{sira}=104,71$) was higher than the organizational loyalty in the group aged 31-40 ($X_{sira}=81,16$). No meaningful difference was seen between other groups. The highest level of loyalty was seen in the age group 41-50.

Organizational Loyalty Levels of the Teachers in terms of Civil Status

Result of the t test performed for evaluating the organizational loyalty levels in the teachers in terms of their civil status

Score	Sex	N	\bar{x}	ss	t	p
Emotional Loyalty	Married	154	29,59	7,597	2,929	,004
	Single	66	26,24	8,162		
Continuity Loyalty	Married	154	24,21	7,672	1,084	,280
	Single	66	22,98	7,669		
Normative Loyalty	Married	154	25,00	7,849	1,651	,100
	Single	66	23,09	7,889		
Total Scale	Married	154	78,80	15,309	2,891	004
	Single	66	72,32	15,071		

As may be seen on the above table, as a result of the independent group t test performed in order to determine whether there is a meaningful difference in the organizational loyalty scale scores of the teachers in terms of the variable of civil status, the difference in continuity loyalty ($t(218)=1,084$, $p>0.05$) and in normative loyalty ($t(218)=1,651$, $p>0.05$) was not found be meaningful, whereas a meaningful difference was found in emotional loyalty ($t(218)=2,929$, $p<0.05$) and in the total scale ($t(218)=2,891$, $p<0.05$). It was concluded organizational loyalty levels of married teachers ($\bar{X}=29,59$, $ss=7,59$; $\bar{X}=78,80$, $ss=15,30$) were higher than the single teachers

($\bar{X}=26,24$, $ss=8,16$; $\bar{X}=72,32$, $ss=15,07$).

Organizational Loyalty Levels of the Teachers in terms of Education Status

Result of the t test performed for evaluating the organizational loyalty levels in the teachers in terms of their education status

Score	Education Status	N	\bar{x}	ss	t	p
Emotional Loyalty	Undergraduate	172	28,34	7,933	-,864	,389
	Master's degree	48	29,46	7,814		
Continuity Loyalty	Undergraduate	172	23,77	7,892	-,268	,789
	Master's degree	48	24,10	6,907		
Normative Loyalty	Undergraduate	172	24,20	7,859	-,816	,415
	Master's degree	48	25,25	8,038		
Total Scale	Undergraduate	172	76,31	15,649	-,990	,323
	Master's degree	48	78,81	14,912		

As may be seen on the above table, as a result of the independent group t test performed in order to determine whether there is a meaningful difference in the organizational loyalty scale scores of the teachers in terms of the variable of education status, the difference between the arithmetic average of the groups was not found meaningful in any of the sub-dimensions. Value of $(t(218)=-,864, p>0.05)$ was found in emotional loyalty and value of $(t(218)=-,268, p>0.05)$ was found in continuity loyalty and value of $(t(218)=-,816, p>0.05)$ was found in normative loyalty and value of $(t(218)=-,990, p>0.05)$ was found in the total scale..

Organizational Loyalty Levels of the Teachers in terms of their Seniority

Results of ANOVA performed to Evaluate the Organizational Loyalty Levels of the Teachers in terms of their Seniority

Score	Seniority	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Emotional Loyalty	0-10 Yeas	65	26,91	6,703	1,855	,138
	11-15 Yeas	42	28,17	10,265		
	16-20 Years	34	29,24	8,113		
	21 Years or higher	79	29,91	7,133		
	Total	220	28,59	7,903		
Continuity Loyalty	0-10 Years	65	23,28	6,421	1,977	,118
	11-15 Years	42	21,74	8,465		
	16-20 Years	34	24,97	8,332		
	21 Years of higher	79	24,94	7,750		
	Total	220	23,84	7,674		
Normative Loyalty	0-10 Years	65	23,89	7,469	1,902	,130
	11-15 Years	42	22,29	7,813		
	16-20 Years	34	25,32	7,462		
	21 Years of higher	79	25,62	8,304		
	Total	220	24,43	7,892		
Total Scale	0-10 Years	65	74,08	12,614	3,884	,010
	11-15 Years	42	72,19	16,941		
	16-20 Years	34	79,53	15,108		
	21 Years of higher	79	80,47	16,169		
	Total	220	76,85	15,492		

As may be seen on the above table, as a result of the single direction variant analysis (ANOVA) performed in order to determine whether there is a meaningful difference in the organizational loyalty scale scores of the teachers in terms of the variable of seniority, the difference between the arithmetic average of the groups was not find to be meaningful except for the total scale. It was determined that the

variable of seniority has effects in the organizational loyalty. Therefore we have to determine which seniority group has higher organizational loyalty levels. The values found were ($F(3,216,df)=1,855, p>0.05$) in emotional continuity and ($F(3,216)=1,977, p>0.05$) in continuity loyalty and ($F(3,216)=1,902, p>0.05$) in normative loyalty and ($F(3,216)=3,884, p<0.05$) in total scale. Complementary Scheffe test was performed to see from which groups the meaningful difference had arisen in the total scale and as a result, it was determined that between the group with seniority of 11-15 years ($\bar{X}=72,19, ss=16,94$) 21 and group with seniority of 21 years or higher ($\bar{X}=80,47, ss=16,16$), the group with seniority of ($P<,05$) 21 has higher levels of organizational loyalty. It was finally determined that the group with seniority of 21 years or higher experiences more organizational loyalty as compared to the other groups.

Organizational Loyalty Levels of the Teachers in terms of Lectures

Result of the t test performed for evaluating the organizational loyalty levels in the teachers in terms of the lectures they give

Score	Task	N	\bar{x}	ss	t	p
Emotional Loyalty	Occup. Lecture Teacher	96	29,51	7,084	1,531	,127
	Cultural lecture Teacher	124	27,87	8,442		
Continuity Loyalty	Occup. Lecture Teacher	96	25,02	7,413	2,021	,045
	Cultural lecture teacher	124	22,93	7,778		
Normative Loyalty	Occup. lecture teacher	96	26,17	7,590	2,926	,004
	Cultural lecture teacher	124	23,08	7,887		
Total Scale	Occup. Lecture teacher	96	80,70	14,498	3,310	,001
	Cultural lecture teacher	124	73,88	15,638		

As may be seen on the above table, as a result of the independent group t test performed in order to determine whether there is a meaningful difference in the organizational loyalty scale scores of the teachers in terms of the variable of lecture

given by the teacher, the difference between the arithmetic average of the groups was found to be meaningful in all sub-dimensions and in the total scale with the teachers giving occupational lectures except for the emotional loyalty ($t(218)=1,531, p>0.05$). Values found for continuity loyalty were ($t(218)=2,021, p<0.05$) and ($t(218)=2,926, p<0.05$) for normative loyalty and ($t(218)=3,310, p<0.05$) for total scale. It was determined that there are higher levels of organizational loyalty in the teachers giving occupational lectures as evidenced by the sub-dimensions of continuity loyalty ($\bar{X}=25,02, ss=7,41$); normative loyalty ($\bar{X}=26,17, ss=7,59$) and total scale ($\bar{X}=80,70, ss=14,49$) and with the teachers giving cultural teachers, as evidences by the sub-dimensions of continuity loyalty ($\bar{X}=22,93, ss=7,77$); normative loyalty ($\bar{X}=23,08, ss=7,88$) and total scale ($\bar{X}=73,88, ss=15,63$).

When we examine the scores of organizational loyalty scale for the teachers, whereas the difference between the arithmetic average of the groups in terms of the sex variable was not found to be meaningful in case of emotional loyalty and continuity loyalty, it was found meaningful in favor of women in case of normative loyalty and total scale. Women show higher levels of organizational loyalty in the sub-dimension of normative loyalty and total scale. The women's readiness to comply with rules is shown in the higher level of normative loyalty due to sex. Since the loyalty levels were higher in women in the total scale, it could be interpreted that sex is a factor affecting the loyalty levels. However when we examine the literature, we see different results. Boylu, Pelit, Güçer (2007), Çakır (2007), Erdoğan (2006), Izgar (2008) and Suliman and Ileş (2008) concluded that there is no meaningful difference between the variable of sex and organizational loyalty. In the study conducted by Özsoy and his friends (2004), it was determined that there is no correlation between the variables such as sex, age, education status and organizational loyalty. In connection with guide teachers, Zaman (2006) and in connection with the teachers in the primary education schools Çakır (2007) did not determine a meaningful difference between the sexes of the teachers in terms of all sub-dimensions of the organizational loyalty. Daniş (2009) did not determine a meaningful difference between the sexes of the teachers of Anatolian Technical School and of Anatolian Occupational School in terms of all sub-dimensions of the organizational loyalty. In

the study conducted by Atar (2009) in order to examine the loyalty levels of the teachers, no meaningful difference was found between the sexes. According to these results, the organizational loyalty levels of the teacher do not change according to their sexes. However different results could be seen in the study of Zeyrek (2008) and it was stated that male teachers dedicate themselves to their institution with higher loyalty and responsibility; that they believe that they should continue to be part of the organization as their institution provides them dignity; and that they can develop higher levels of association with their institutions by establishing a stronger sense of emotional loyalty. According to Eroğlu (2007), there is a meaningful difference in favor of the female teachers in the dimension of dedication to the profession of teaching. Eroğlu (2007) finds the reason of this difference in male teachers' preference for a second job. Thus the study made by Eroğlu seems to support this research.

The arithmetic averages of the organizational loyalty scale scores of the teachers in terms of their ages was not found meaningful in any of the sub-dimensions except for the total scale. In the total scale, it was determined that there is meaningful difference in favor of the age group 20-30 as compared to the age group 41-50 and meaningful difference in favor of the age group 31-40 as compared to the age group 41-50.

When we examine the literature, we seen different results obtained from the researches. As an example for the researches concluding that there is no meaningful difference between the variable of age and organizational loyalty level, research made Durna and Eren (2005) determined that there is a meaningful relation between emotional and normative loyalty and variable of age. A meaningful relation was found between emotional, normative and continuity loyalty and age. In the study conducted by Argon and Kösterelioğlu (2008), we see a meaningful difference between the variable of age and normative loyalty. These researches seem to support our result.

While difference between the arithmetic averages of scores made by the teachers in the organizational loyalty scale was not found to be meaningful in case of continuity

and normative loyalty according to the variable of civil status, it was found be meaningful in favor of the married teachers in terms of emotional loyalty and total scale. The organizational loyalty level of the married teachers was found to higher as compared to the single teachers. However if we examine the relevant studies, we see different results. The study conducted by Durna and Eren (2005) seems to support the results of this research as it found meaningful difference in the sub-dimensions of emotional, continuity and normative loyalty in terms of the variable of civil status. The study of Bankoff (1997) determined that married teachers are more loyal as compared to the single teachers. While no meaningful difference was found between the civil status and normative loyalty, a meaningful difference was determined in the emotional loyalty levels in study conducted by Boylu and other academicians (2007) about the organizational loyalty. Afacan (2011) states as follows: “Whereas no meaningful difference was found to exist in scores of normative loyalty and emotional loyalty achieved by the teachers about the organizational loyalty levels in terms of their civil status, married teachers got higher scores in continuity and total loyalty.” The study conducted by Daniş (2009) states as follows: “Whereas no meaningful difference was seen in the all scale scores and emotional loyalty scores of the teachers in Anatolian technical School and Anatolian Vocational School, single teachers got higher points for continuity loyalty and married teachers got higher points for normative loyalty”. When we examine the relevant literature, we see that researches made by Argan and Kösterlioğlu (2008) and by Çakır (2007) concluded that there is no meaningful difference between the variable of civil status and loyalty levels and did not determine any meaningful difference in all sub-dimensions of the organizational loyalty levels in terms of the civil status of the teachers working the primary education schools. Erdoğan (2006) also stated that there is no difference in terms of the civil status.

The difference between the arithmetic averages of scores made by the teachers in the organizational loyalty scale was not found to be meaningful in any of the sub-dimensions in terms of the variable of education status. The research made by Kurt (2004) supports this finding as it did not find any meaningful difference between the scores of the organizational loyalty scale in terms of the education status of the

teachers. A different result could be seen in the literature in the study of Boylu and others (2007) specifying that there is a meaningful difference between the sub-dimensions of the organizational loyalty, i.e. emotional, normative and continuity loyalty in terms of the variable of the education status.

When we examine the organizational loyalty scores of the teachers according to their seniority, we see that the results are more favorable for the group with seniority of 21 years or higher as compared to the group with seniority of 11-16 years and that the group with seniority of 21 years or higher exhibit better organizational loyalty levels as compared to all other groups. If we look at the literature, we can determine that there are researches concluding that there is meaningful difference between the organizational loyalty level and the variable of seniority. According to the findings of the research, high seniority supported the loyalty to the organization and in this way, affected the emotional loyalty (Mathieuve and Zajac, 1980). In his study, Uygur (2007) states that if the term of service in the organization increases, it brings richer experiences and enhances the loyalty toward the organization. According to the research made by Durna and Eren (2005), a partial relationship exists between the emotional loyalty and seniority. The findings obtained from these researches seem to support of our research. Afacon (2001) states as follows: "Teachers having seniority of 11 years or higher seniority were found to feel more organizational loyalty to their institutions in terms of the emotional loyalty sub-dimension as compared to the teachers with a seniority of 0-5 years." Daniş (2009) states as follows in his study: "While no meaningful difference was found between the groups of teachers working in the Anatolian technical schools and in the Anatolian Occupational Schools in terms of organizational loyalty levels and in the sub-dimension of continuity loyalty according to the variable of seniority, in sub-dimension of emotional loyalty, the group with seniority of 11 years or higher could feel stronger feelings of organizational loyalty as compared to the group with seniority of 0-5 years. And in sub-dimension of normative loyalty, the group with seniority of 11 years or higher could feel stronger feelings of organizational loyalty as compared to other groups". If we base this evaluation on total scale, we can conclude that teachers with a seniority of 11 years or higher feel stronger organizational loyalty to their institutions as

compared to the teachers with a seniority of 0-5 years. Contrary to the findings of this research, we could see findings that the variable of seniority does not affect the organizational loyalty. In the research made by Çakır (2007), no meaningful difference was found to exist in all three sub-dimensions in terms of the variable of seniority.

The difference between the arithmetic averages of the scores achieved by the teacher groups in the organizational loyalty scale in terms of their tasks in the school was found to be meaningful in favor of the teachers of the occupational lectures in all sub-dimensions and in the total scale except for the emotional loyalty. The teachers of the occupational lectures feel stronger sense of organizational loyalty as compared to the teachers of the cultural lectures. In the research made by Tartgün and Menep (2010), we see a meaningful difference between the feelings of the class teachers and branch teachers in terms of emotional and normative loyalty. The normative and emotional loyalty of the branch teachers were found be stronger. And no meaningful difference was determined in terms of the continuity loyalty. No meaningful difference was determined in favor of branch teachers in the studies made by Çakır (2007) and by Topaloğlu and others (208). The most important institution preparing a society for the future is the education institution. The responsibility for achieving the goals of education in the schools that are positioned in the center of the education system are mostly fulfilled by the teachers and school management. Organizational loyalty represents the power of dedication felt by the employee toward the organization in which he/she works. It is thought that the feeling of organizational loyalty makes a positive impact to the organizational performance. Organizational loyalty reduces unwanted attitudes such coming to work late, not coming to work at all or quitting the job and makes a positive contribution to the product and service quality.

