



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE MEYER VE ALLEN ÜÇ BOYUTLU ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI**

Hazırlayan
Bünyamin YALÇIN

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Yrd.Doç.Dr. Gülşah BAŞOL

TOKAT –2009

**EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE MEYER VE ALLEN ÜÇ BOYUTLU ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI**

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 20 / 01 / 2009

Jüri Üyeleri

İmzası

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER

.....

Üye : Doç. Dr. Cumhur ERDEM

.....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Gülşah BAŞOL

.....

Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 07/01/2009 tarih ve 01/05 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü: Prf.Dr. Yaşar AKÇAY

Mühür

İmza

T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçlara atıf yaptığımı ve kaynağını gösterdiğimi beyan ederim.

(.../.../200...)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

.....

İmzası

TEŞEKKÜR

Çalışma sürecinde bana yol gösteren ve bu süreçte birçok açıdan gelişmemi sağlayan, kendi çalışma yoğunluğu içerisinde bana zaman ayıran, katkısını ve desteğini hiçbir zaman unutamayacağım ve çalışma disiplinine hayran kaldığım değerli danışmanım, sevgili hocam Yrd. Doç. Dr. Gülşah BAŞOL'a sonsuz teşekkür ederim.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca, ufkumun açılmasını ve eğitime bakış açımda çağdaş yaklaşımlara yelken açmamı sağlayan değerli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER'e, Prf. Dr. Mehmet Durdu KARSLI'ya, Yrd. Doç. Dr. Özlem Yeşim ÖZBEK'e, Yrd. Doç. Dr. Ergin ERGİNER'e, Yrd. Doç. Dr. Recep KOÇAK'a, Yrd. Doç. Dr. Durmuş Ali ARSLAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans öğrenimim sürecinde her zaman yanımda olan, beni motive eden, fikirlerimi ve düşüncelerimi paylaştığım değerli arkadaşım Mehmet Fatih KÖSE'ye teşekkür ederim. Aynı zamanda kendilerini tanımaktan dolayı mutluluk duyduğum arkadaşlarım Ömer YILMAZ'a ve Ahmet CANÇELİK'e sıcak dostluklarından ve bu süreçte bana sağladıkları motivasyon ve desteklerinden ötürü kendilerine teşekkür ederim.

Hayatım boyunca her zaman yanımda olan, yaşadığım heyecanın ve coşkunun daha fazlasını yaşayan bu günlere gelmemin mimarı canım anneme sonsuz şükranlarımı sunarım.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak kamu ve özel kuruluşlarda geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesindeki psikometrik özelliklerini ortaya koymaktır. Bu amaç kapsamında, ölçek Tokat İli merkez ilçedeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan 437 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda ölçeğin yapı geçerliğini incelemek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda dört faktörün ön plana çıktığı ve bu faktörlerdeki maddelerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık, alternatif azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılığı ve yatırımlardan kaynaklanan devamlılık bağlılığı boyutları altında toplandığı görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi ile Meyer ve Allen'in belirttiği üç faktörlü modelin ve bu çalışmada açıklayıcı faktör analizi bulgusunda yer alan dört faktörlü modelin uygunluğu incelenmiştir. Bulgulara göre, dört faktörlü modelin uygunluğunun diğer modellerin uygunluğuna göre üstün olduğu görülmüştür. Ölçeği oluşturan boyutlar arası ve bu boyutların toplamda örgütsel bağlılık ile gösterdiği korelasyonlar incelenmiştir. Normatif bağlılık ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğu ve normatif bağlılığın öğretmenlerin örgütsel bağlılığının çoğunluğunu açıkladığı görülmüştür. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla iç tutarlılık katsayısı, test-tekrar test korelasyonu, iki yarı test güvenilirliği ve maddelerin ayırt edicilikleri incelenmiş ve ölçeğin güvenilirliğinin yeterli olduğu görülmüştür. Aynı zamanda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, okul türü ve okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılaşma

göstermediği, yaş, okuldaki çalışma süresi ve öğretmenlerin yer değiştirme niyetlerine göre anlamlı bir farklılaşma gösterdiği görölmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Geçerlik, Güvenirlik, Eğitim Örgütü.

ABSTRACT

The reliability and validity of Organizational Commitment Questionnaire was studied by Wasti on a Turkish sample in private and government organizations. However, there is no studies exploring the psychometric properties of OCQ on a teacher sample. The main purpose of this research is to study the reliability and validity of Meyer and Allan's Organizational Commitment Questionnaire on a teacher sample. The population of the study was the teachers working at government schools in downtown Tokat, Turkey. The sample of the study was 437 teachers who are drawn randomly from clustered samples elementary schools and highschools located in downtown Tokat. In order to search the construct validity of the scale both confirmatory and exploratory factor analysis was applied. The results of exploratory factor analysis indicated that there are four factors explaining 62% of the variation in the data. These factors are affective commitment, normative commitment, lack of alternatives items of contuniance sub-scale, and investments items of contunianca sub-scale. Through confirmatory factor analysis both the three factor model proposed by Allen and Meyer and the four factor model found at the result of the exploratory factor analysis were been tried. The results indicated a better fit for the four factor model. In addition, the correlations between the sub-scales and with the total organizational commitment scores were explored. According to the findings, the relationship between the normative commitment and affective commitment was at meduim level, while the relationship between the normative commitment and total organizxational commitment was very high (.83) explaining almost 70% of the variation in the data. The reliability of the scale was tested through internal consistency coefficient, split half relaibility, and upper and lower group comparisons and it was seen that the reliability of the scale was sufficient. At the same

time, teachers' organizational commitment levels were compared according to some study variables such as gender, marital status, school type (elementary school, secondary school, high school), number of teachers employed in the school.

Key Words: Organizational Commitment, Validity, Reliability, Education Organizations.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
TEŞEKKÜR.....	I
ÖZET	II
ABSTRACT.....	IV
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ	IX
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XI
KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ.....	XII
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem.....	2
1.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	3
1.3. Amaç.....	3
1.4. Önem.....	4
1.5. Sayıtlar	5
1.6. Sınırlılıklar	6
1.7. Tanımlar	6
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	7
2.1.1. Örgüt.....	7
2.1.2. Örgüt Türleri.....	9
2.1.3. Eğitim Örgütleri.....	11
2.1.4. Örgütsel Bağlılık.....	12
2.1.5. Eğitim Örgütlerinde Bağlılık	14

2.1.6.	Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	16
2.1.6.1.	Tutumsal Yaklaşım.....	16
2.1.6.2.	Davranışsal Yaklaşım	17
2.1.6.3.	Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	19
2.1.7.	Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	21
2.1.7.1.	Etzioni'nin Sınıflandırması.....	21
2.1.7.2.	O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması	22
2.1.7.3.	Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması.....	24
2.1.7.4.	Mowday'ın Sınıflandırılması	25
2.1.7.5.	Wiener'in Sınıflandırması.....	25
2.1.7.6.	Kanter'in Sınıflandırması	26
2.1.7.7.	Buchanan II'nin Sınıflandırması	28
2.1.8.	Meyer ve Allen Sınıflandırması.....	28
2.1.8.1.	Duygusal Bağlılık.....	30
2.1.8.2.	Normatif Bağlılık	31
2.1.8.3.	Devamlılık Bağlılığı	33
2.1.9.	Örgütsel Bağlılıkla İlişkili Unsurlar.....	34
2.1.10.	Geçerlik	36
2.1.11.	Güvenirlik.....	39
2.2.	İlgili Araştırmalar	42
2.2.1.	Yurt Dışı Araştırmalar.....	42
2.2.2.	Yurt İçi Araştırmaları	45
3.	YÖNTEM.....	48
3.1.	Araştırmanın Modeli.....	48

3.2.	Evren ve Örneklem	48
3.3.	Ölçme Araçları	54
3.4.	Ölçeğin Türkçe Uyarlaması	55
3.5.	Verilerin Toplanması	55
3.6.	Verilerin Çözümlemesi	56
4.	BULGULAR	57
4.1.	Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yapı Geçerliği Çalışması	57
4.2.	Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlilik Analizi	70
4.3.	Bağımsız Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları.....	72
4.3.1.	Üçüncü Alt Problemin Birinci Hipotezine İlişkin Bulgular	72
4.3.2.	Üçüncü Alt Problemin İkinci Hipotezine İlişkin Bulgular.....	78
5.	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	85
5.1.	Sonuç	85
5.1.1.	Geçerlik Analizine İlişkin Sonuçlar	85
5.1.2.	Güvenirlilik Analizi Sonuçları:.....	91
5.1.3.	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Sosyo Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar	91
5.2.	Öneriler	96
	Kaynakça.....	99
	Ekler.....	107
	Özgeçmiş.....	110

TABLOLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 3.1. Okullara göre Öğretmen ve Geçerli Ölçek Sayısı Dağılımı.	49
Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımları.....	51
Tablo 3.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Dağılımları.....	51
Tablo 3.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Durumlarının Dağılımı	52
Tablo 3.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Dağılımları.....	53
Tablo 4.1. KMO ve Barlett Testi	59
Tablo 4.2. ÖBÖ Maddelerinin Dik Döndürme Sonuçları	60
Tablo 4.3. Modeller ve Karşılaştırılmalarına Ait DFA Sonuçları.....	63
Tablo 4.4. Üç Faktörlü Modele Ait DFA Sonuçları.....	64
Tablo 4.5. Dört Faktörlü Modele Ait DFA Sonuçları	66
Tablo 4.6. Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Korelasyon Katsayıları.....	68
Tablo 4.7. Duygusal, Normatif Ve Devamlılık Bağlılığı Ölçeklerinin İstatistikleri.....	70
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt ve Üst Grup Puanları	71
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Okul Türüne Göre Değişimi.....	73
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Değişimi.....	73
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Değişimi.....	75
Tablo 4.12. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirme Niyetine Göre Değişimi.....	76
Tablo 4.13. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yaşlarına Göre Değişimi.....	79

Tablo 4.14. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okuldaki Çalışma Süresine Göre Değişimi	81
Tablo 4.15. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okulda Çalışan Öğretmen Sayısına Göre Değişimi	84

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Örgütsel Bağlılıklar Modeli.	20
Şekil 2.2. Üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli.	34
Şekil 4.1. Kırılma Noktası Grafiği (Scree Plot) Sonuçları.	61
Şekil 4.2. Üç Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Bağlantı (path) Diyagramı	65
Şekil 4.3. Dört Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Bağlantı (path) Diyagramı .	67

KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ

OCQ: Organizational Commitment Questionnaire

ÖBÖ: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

K-S: Kolmogorov Simirnov

KMO: Kaiser-Meyer Olkin

GFI: Goodness of Fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)

AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index (Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi)

NNFI: Non Normed Fit Index (Normlaştırılmamış Uyum İndeksi)

CFI: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)

RMSEA: Root Mean Square Error Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı)

1.BÖLÜM

GİRİŞ

Örgüt kavramı üzerine yapılan araştırmalar, örgüt ile işgören arasındaki ilişki boyutunda yoğunlaşmaktadır. Örgütün kendisini oluşturan bireylerden bağımsız olmadığı ve işlevselliğini koruyabilmesi için bireylerin örgüt ile ne derece bütünleştiğinin önemi günümüzde değerini artırmaktadır. Örgüte bakış açısında yaşanan değişimler doğrultusunda örgüt kuramlarında oluşan farklılaşma bu yönde eğilim göstermiştir.

Çağdaş örgütlerde; insanlar arası uyum, insan-örgüt uyumu önemli görülmekte olup, insan; sistemin çalışmasını ve örgütün oluşumunu sağlayan sosyal bir varlık olarak kabul edilmektedir (Genç, 2005:84). İşgörenlerin örgütle olan etkileşimini ortaya koyan örgütsel bağlılık kavramı, örgütlerin gelişiminin ve etkililiğinin sürdürülebilmesinde büyük önem taşımaktadır. Nitekim bağlılığı yüksek işgörenlerin varlığı, örgütlerin varlıklarının devamlılığını sağlamakla kalmayıp gelişmelerini sağlayacaktır.

Örgütsel sınıflandırmalarda örgütler sadece yapılarına göre değil, bazı durumlarda işlevlerine göre de sınıflandırılırlar. Örgütleri; hizmet ettiği işlev ve amacın türüne, örgüt üyeleri ya da çalışanları, örgüt sahibi veya yöneticileri, müşteriler ve ilişkide bulunduğu kişiler bakımından sınıflandırmak mümkündür (Genç, 2005:108). Buna göre, örgütler yapı, işleyiş, kendisini oluşturan işgörenlerin niteliği, olanaklar, işgörenlerine sağladığı avantajlar bakımından farklılaşır. Eğitim örgütleri olan okullar da; yapı ve işgörenleri açısından diğer kurumlardan, aynı zamanda işleyişleri ve etki alanları bakımından da birbirlerinden farklılık gösterebilmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel

bağlılıklarının çalıştıkları okullara olan bağlılıkları olarak ifade edilmesi daha uygun olur.

Örgütsel bağlılık üzerine Becker (1960)'in yan-bahis kuramı ile başlayan tartışmalar günümüzde de devam etmektedir. Bu tartışmalar; işgörenlerin örgütlerine olan bağlılıklarının nasıl oluştuğu ve bağlılığın hangi boyutlar üzerinde sıklaştığı üzerine yoğunlaşmaktadır. Bunlarla beraber işgörenlerin örgütsel bağlılığının ölçümü de ayrı bir tartışma alanı doğurmuştur. Bu konuda günümüzde en çok kabul gören Meyer ve Allen'in ortaya koyduğu üç boyutlu örgütsel bağlılık modelidir. Meyer ve Allen 1984 yılından bu güne üzerinde birçok araştırma yaptıkları ve ilk olarak iki boyutlu olarak ifade ettikleri örgütsel bağlılığın duygusal, normatif ve devamlılık olmak üzere üç boyut ekseninde oluştuğunu ortaya koymuşlardır. Bu kapsamda her boyut için 6 maddeden oluşan ve tüm örgütler için geçerli olduğu savunulan on sekiz maddelik bir ölçek geliştirmişlerdir. Ancak, günümüz araştırmalarının birçoğunda kullanılan, ülkelerin kültürel normlarına uygunluğu açısından geçerliliği ve güvenilirliği üzerine birçok araştırma yapılan bu ölçeğin tüm örgütler için uygunluğu ayrı bir tartışma konusudur.

1.1. Problem

“Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin eğitim örgütlerinde öğretmenlerin çalıştıkları okullara bağlılık düzeylerini ölçmedeki güvenilirliği ve geçerliği nedir?” sorusu bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Bu genel problem kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

- 1) Meyer ve Allen (1997)'in örgütsel bağlılık ölçeği Türkiye'de öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmede geçerli midir?

- 2) Meyer ve Allen (1997)'in örgütsel bağlılık ölçeği Türkiye'de öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmede güvenilir midir?
- 3) Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları okul türü, yaş, cinsiyet, medeni durum, okuldaki çalışma süresi, görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısı ve yer değiştirme eğilimlerine göre değişkenlik göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın alt problemlerinden 3. alt probleme ait hipotezler:

- 1) Bağımsız değişkenin kategori sayısına göre okul türü, cinsiyet, medeni durum ve yer değiştirme niyeti değişkenleri için:

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$$

- 2) Bağımsız değişkenin kategori sayısına göre yaş, okuldaki çalışma süresi, okuldaki öğretmen sayısı değişkenleri için:

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_p$$

$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \dots \neq \mu_p$$

1.3. Amaç

Bu çalışmanın amacı; Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak, kamu ve özel kuruluşlardaki işgörenler üzerinde geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenmesinde geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmaktır.

1.4. Önem

Okul; öğrenci, yönetici ve öğretmenlerden oluşan eğitim topluluğudur. Okuldaki eğitim ortamı, öğrenme-öğretme süreçlerinde bilgi iletme işleminin meydana geldiği ve öğrencinin konuyla etkileşimde bulunduğu, personel, araç-gereç, tesis ve örgüt üyelerinden oluşan çevredir (Dönmez, 2004:90). Okulların amaçlarına bağlı olarak etkin olabilmesi öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okul ve eğitim sisteminin amaç ve değerlerini benimseme derecesine bağlıdır (Celep, 2000:1). Bir okulda uygulanan eğitim ve öğretim faaliyetlerinin başarılı olmasında en büyük sorumluluk öğretmenlere ve okul yöneticilerine aittir. Okulun amaç ve değerlerine kendisini adanmış ve eğitim-öğretim etkinliklerine aktif olarak katılan öğretmen ve yöneticilerle, okul gelişimini sürdürebilir ve amaçlarına ulaşabilir. Eğitim örgütlerinin işlerinin insan yetiştirmek olduğu göz önüne alındığında, bu örgütlerde büyük ölçüde güdülenmiş ve işleriyle özdeşleşmiş çalışanlara gereksinim vardır. Bu bağlamda öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri, eğitim örgütlerinin amaçları yolunda gelişmelerini sağlayabilecek temel unsurlardan biridir.

Kaliteli eğitim kurumlarına sahip olmak için birinci dereceden öğretmenlerin hem nicel, hem de nitel açıdan yeterli ve donanımlı olmaları gerekmektedir. Öğretmenlerin yeterliliği, dışsal koşulların iyileştirilmesi ve araçsal maddi güdülerle başarılamayacağından okullarına bağlayıcı moral-psikolojik faktörlerin ortaya çıkarılması beklentilerin karşılanması yönünden önem taşımaktadır (Balay, 2000:9).

Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı, “çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve onların örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış” olarak tanımlamışlardır. Örgüte bağlılığın çeşitli biçimlerde gerçekleşebileceğini ileri sürerek geçmiş yıllarda sadece tek boyutlu olarak ele alınan bu

kavramı, geliştirdikleri “üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli” ile çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirmişlerdir. Bu bağlamda, Meyer ve Allen, Becker’in “davranışsal”; Porter’ın “tutumusal” ve Wiener’in “normatif” olarak adlandırdıkları yaklaşımları, sırasıyla, “devamlılık bağlılığı”, “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” olarak nitelendirmişlerdir (Sabuncuoğlu, 2007). Araştırmacılar aynı zamanda belli bir iş kurumuna bağlı olmayan ve her dalda faaliyet gösteren çalışanlar ve kurumlara uygulanacak bir ölçek geliştirmeyi amaçlamışlardır (Baysal ve Paksoy, 1999:7).

Eğitim örgütlerinde insan faktörünün önemi tartışılmaz. Pek çok durumda ekonomik şartlar yetersiz olsa da iyi bir öğretmen ya da yöneticinin bu kurumlarda oldukça fark yaratabileceği gerçeği yadsınamaz. O halde eğitim örgütlerinin en önemlisi girdisi ve çıktısı insanlardır denilebilir. Eğitim örgütleri bu özellik ile diğer örgütlerden farklı ve benzersiz bir nitelik kazanmaktadır. Öğretmenlerin çalışma koşulları diğer örgütlerdeki işgörenlere göre farklıdır. Aynı zamanda öğretmenlerin gerekli koşullara sahip olduklarında (hizmet puanı, çalışma süresi) görev yaptıkları okulları değiştirebilme olanakları diğer örgütlerdeki işgörenlerin aynı iş kapsamında kurum değiştirebilme olanaklarına kıyasla daha ulaşılabilir bir özelliğe sahiptir. Bu sebeplerden dolayı öğretmenlerin görev yaptıkları okullara karşı bağlılıklarını oluşturan faktörler değişkenlik gösterebilmektedir. Bu çalışma, Türkiye’de okullarda örgütsel bağlılık düzeyini belirleyecek kapsamlı bir ölçek olmadığından dolayı önemlidir.

1.5. Sayıtlılar

1. Örneklem evrenle aynı özelliklere sahip bireylerden oluşmaktadır.
2. Katılımcılar ölçeği samimiyetle cevaplandırmışlardır.

1.6. Sınırlılıklar

1. Araştırmanın bulguları Tokat İli merkez ilçedeki İlköğretim ve Ortaöğretim kurumlarında çalışan 437 öğretmenden elde edilen verilerle sınırlıdır.
2. Araştırmadaki bulgular, uygulanan ölçeğe katılan öğretmenlerin verdiği cevaplar ile sınırlıdır.
3. Bu araştırma kullanılan ölçeğin ölçtüğü maddeler ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Örgüt: Belirli amaçların bir veya birden fazla kişi/grupla gerçekleştirilmesidir (Peker, 1998;61).

Eğitim Örgütü: Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilköğretim ve ortaöğretim düzeyindeki okullar.

Örgütsel Bağlılık: İşgörenlerin örgütle ilişkisi doğrultusunda şekillenen ve onların örgütün sürekli bir üyesi olma yolunda karar almalarını sağlayan davranıştır (Meyer ve Allen 1997).

Ölçek: Bir değişken üzerindeki puan genişliğine ya da kategoriler setine denir (Balcı, 2005:106).

Geçerlik: Ölçülmek istenen şeyin ölçülebilmiş olma derecesidir; ölçülmek istenenin başka şeylerle karıştırılmadan ölçülebilmesidir (Karasar, 2005;151).

Güvenirlilik: Aynı şeyin bağımsız ölçümleri arasındaki kararlılıktır; ölçülmek istenen belli bir şeyin, sürekli olarak aynı sembolleri almasıdır; aynı süreçlerin izlenmesi ve aynı ölçütlerin kullanılması ile aynı sonuçların alınmasıdır; ölçmenin tesadüfi yanlışlardan arınık olmasıdır (Karasar, 2005;148).

2. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölüm, kuramsal çerçeve ve ilgili araştırmalar başlığı altında iki kısımdan oluşmaktadır.

2.1. Kuramsal Çerçeve

Kuramsal çerçevede öncelikle örgüt kavramı tanımlanmış ve örgüt türleri ve eğitim örgütlerine ilişkin kavramlar irdelenmiştir. Daha sonra örgütsel bağlılığa ilişkin tanımlar, eğitim örgütlerinde bağlılık, örgütsel bağlılık yaklaşımları ve sınıflandırmalara değinilmiştir. Araştırmanın ana içeriğini Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği oluşturduğundan dolayı bu ölçeğe zemin oluşturan Meyer ve Allen örgütsel bağlılık sınıflandırması kapsamlı olarak verilmiştir. Örgüt ve örgütsel bağlılık literatürünün yanı sıra geçerlik ve güvenilirlik ile ilgili literatüre de değinilmiştir.

2.1.1. Örgüt

Örgüt kavramına farklı bilim dallarından farklı bakış açıları ile yaklaşmıştır. Sosyologlar, örgütü bir sistem olarak ele alırken, psikologlar ise örgütü birey-örgüt etkileşimi açısından incelemişlerdir. Yönetim bilimciler örgütleri; açıkça gözlenebilen bir makine olarak veya canlı bir organizma olarak görürken, sosyal bilimlerin etkisiyle “grup”, “sosyal birim” gibi kavramlarla analiz etmeye çalışmaktadırlar. Böylece örgütler küçük bir toplumsal birim olarak kabul edilmektedir (Genç, 2005:99).

Örgüte ilişkin değişik tanımlar yapılmıştır (akt:Güçlü, 2003);

- Marc ve Simon (1958) ise, “üyeleri arasında ilişkiden oluşan toplumsal bir yapı” olarak,

- Etzoni (1964) “belirli amaçlara ulaşmak için kurulmuş toplumsal birimler” olarak,
- Schein (1970) örgütü; “iş ve iş bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak amaç ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir araya gelen insanların, gerçekleştirdikleri faaliyetlerinin ussal eşgüdümü” olarak,
- Barnard (1994) ise, “örgütü, iki veya daha fazla bireyin bilinçli olarak koordine edilmiş etkinliklerinin veya güçlerinin bir sistemi” olarak tanımlamış ve bir örgütün, ortak bir amacı başarmak için aksiyona katkıda bulunmaya gönüllü, birbirleriyle iletişime girebilen bireyler olduğunda ortaya çıktığını öne sürmüştür.

Genç’ e (2005:99) göre ise örgüt;

- örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi amacıyla oluşturulmuş yapıyı, yönetim bu yapının planlar politikalar ve stratejiler çerçevesinde işletilmesini ifade eder.
- bireylerin amaçlarına ulaşmak için karşılıklı davranışlarda buldukları yapısal bir süreçtir.
- bir toplumsal çevrede bir amacı gerçekleştirmek için oluşturulmuş sosyal bir sisteme verilen isimdir.

Örgüt kavramı; insanların bir takım amaçlar ve değerler uğruna ortaya koydukları bir anlaşmayı ve birlikteliği içermektedir (Hasanoğlu, 2004:44).

Geniş anlamıyla örgüt; belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çalışmalarının eş güdümlendiği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır (Güçlü, 2003).

Örgüt tanımları incelendiğinde tüm tanımlardaki benzer noktanın, ortak bir amacın gerçekleştirilmesi olduğu görülmektedir. Örgütün amaçlarının en önemli işlevi, örgütün başarı derecesinin belirlenmesinde standart olarak kullanılmalıdır (Özutku, 2006).

2.1.2. Örgüt Türleri

Örgütsel sınıflandırmanın güçlüğü yanlış oluşturacak düzeyde basitliğe gidilmesidir. Çünkü sınıflandırmada benzer ve ortak özellikler üzerinde durulur. Ortak nitelikler arttıkça sınıflandırmalarda genişlemeye başlar (Genç, 2005:107). Örgütün büyüklüğü, biçimi, örgütteki düzeylerin sayısı, denetim alanı gibi anatomik boyutlar, etkinliklerin ayrıntılı olarak belirlenme derecesi, yetkinin yoğunlaşma derecesi ve dağılımı, kontrolün niteliği ve etkinliklerin uzmanlaşması gibi yönler örgütün modelini oluşturmaktadır. Örgütlerin topluma sunduğu hizmetlerin niteliği, örgütte girdileri çıktılarına dönüştürmek için yapılan etkinliklerde kullanılan yöntemler, örgütün insan kaynağının niteliği, yetenek ve beceri boyutları, bu boyutların ortalama düzeyi ve örgütteki dağılım derecesi örgüt modelini etkilemektedir (Aydın, 2005:145-146).

Amaç ve işlevlerine göre; Talcott Parsons ve Katz-Kahn'ın analizlerinde, örgüt ve içinde bulunduğu toplum ile etkileşimi göz önünde bulundurularak, sınıflandırmalar yapılmıştır (Genç, 2005:109).

Talcott Parsons'ın Sınıflandırması:

- a) Mal ve hizmet üreten örgütler: Toplumun tükettiği mal ve hizmeti sağlayan örgütler.
- b) Politik amaçlara yönelik örgütler: Toplumca değerli amaçları sağlamaya ve toplum içindeki iktidarı oluşturmaya yönelik örgütler.

- c) Birleştirici örgütler: Uyumsuzlukları ortadan kaldırarak kurumsal beklentilerin karşılanmasını ve toplumun çeşitli parçalarının birlikte çalışmasını sağlayan örgütler.
- d) Varlık koruyucu örgütler: Eğitsel, kültürel ve dilsel faaliyetlerle toplumun sürekliliğini sağlayan örgütler.

Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması:

- a) Üretim ya da ekonomi örgütleri: Refah yaratma, mal üretme ve hizmet verme amacıyla olan tipik işletme türü örgütler.
- b) Varlık sürdürme örgütleri: Kişilerin diğer ölçütlerdeki ve toplumdaki rolleri için sosyalizasyon görevi üstlenen örgütler. Bu tip örgütler kendi içinde okul ve dini kurumlar gibi varlık sürdürmeyle doğrudan ilişkili ve sağlık, refah, reform faaliyetleri yoluyla iyileştirme görevi üstlenen örgütler olmak üzere ikiye ayrılır.
- c) Uyarlayıcı örgütler: Bilgi yaratan ve sorunlara bilgileri uyarlayan örgütler. Üniversite ve araştırma örgütleri gibi.
- d) Yönetimsel ya da politik örgütler: Kaynakların, insanların ve sistemlerin planlanmasını, eşgüdümünü ve denetimini sağlayan örgütler.

Örgütlerde kararların alınış biçimi bakımından dikey, görevsel, dikey ve kurmay, komite tipi gibi gruplandırma; yetki yapısına göre hiyerarşik ve demokratik olarak gruplandırma yapılabilirken; işgörenler arası iletişimden doğan biçimsel (formal) ve biçimsel olmayan (informal) örgütler olarak da sınıflandırılabilir. Biçimsel örgütler yönetici ve işgörenlerin birbirleriyle ilişkilerin yasal olarak saptandığı örgüt biçimidir. Biçimsel örgütlerde yasal ilişkiler, biçimsel olmayan örgütlerde ise benzer niteliğe, mesleki deneyime ve ilgi alanlarına sahip işgörenlerin oluşturduğu sosyal ilişkiler mevcuttur. Biçimsel olmayan örgütleri oluşturan işgörenler arasında

ortak kader birliği ve dayanışma vardır; sorunları birlikte çözümlene atılımları oluşmaktadır (Tortop, İsbir ve Aykaç 1999:79-80). Biçimsel olmayan örgütlerin örgüt içerisindeki varlığı, işin ve örgütün doğasında var olan baskıları, tekdüzeliği ve bunların sonucunda oluşan sıkıntıları hafifletmektedir (Genç, 2005:115). Öte yandan örgüt yapısının, işgörenlerin bağlılık eğilimlerine etki ettiği ileri sürülmüştür. Daha geniş örgütsel kural ve süreçler, özerklik ile çatıştığından, daha büyük formalleşme örgütsel bağlılığı azaltır (Wallace, 1995, akt:Balay, 2000:27).

2.1.3. Eğitim Örgütleri

Bir örgüt ya da işletme, hammaddeyi işlenmiş maddeye çevirerek ya da hizmet oluşturarak üretimde bulunur. Eğitim örgütleri de, insan davranışlarını etkileyerek ve onu istendik yönde değiştirmek suretiyle hizmet üretmektedir. Bu yapısı ile açık sistem özelliği gösteren eğitim örgütlerinin girdileri toplumdan sağlanan ve yine işlenerek topluma gidecek olan insan yeteneği olmaktadır (Silah, 2002). Öte yandan eğitim, çok yönlü girişimdir ve eğitim örgütleri çok boyutludur. Bu özelliği, değişik hatta çelişik grupların gereksinimlerini doyurucu politikaların konulması ve uygulanmasını gerektirmektedir (Özen, Gül ve Gülaçtı, 2007).

Eğitim örgütü olarak okul, eğitimsel hedeflerin ve beklentilerin gerçekleştirilmesi yönünde öğrencilerin, öğretmenlerin, anne-babaların, okul yöneticilerinin etkileşim içinde oldukları ve gerek bu etkileşim gerekse de katılan üyeler açısından birinin diğerine benzemediği örgütlerdir. Benzersizlikleri, her okulun kendine özgü olmasında yatmaktadır. Huckman ve Hill (1994, akt:Yavuz, 2001), okulları karmaşık örgütler olarak betimlemekte ve bu nedenle her bir okulun benzersiz olduğunu belirtmektedirler. Bu benzersizliklerin farklı, ayrıntılı ve tartışmalı hedefler, çok az anlaşılabilir bir teknoloji, enerji ve dikkat gerektiren katılım, sık sık katılımcıların kontrolü

dışında oluşan dış etkenlerin sonucu oluştuğunu da eklemektedirler. Buraya kadar sayılan nedenlerle her okul, kendi özel çevresinde ve kendi özel koşulları içinde diğerlerinden farklı birer örgüt olarak tanımlanır.

Eğitim örgütlerini diğer örgütlerden ayıran özellikler eğitim etkinliklerinin özelliğinden doğmaktadır. Eğitim örgütlerinin başarılarının değerlendirilmesinin işletmelere oranla zor olması, denetleyen güçlerin yapısı bakımından farklı olması, işgören olarak öğretmenlerin yöneticilerle aynı eğitime sahip olması ve örgütlenmesinin özel dikkat gerektirmesi bakımından diğer örgütlerden ayrışabilmektedir (Celep, 2000:10).

Okulların üzerinde çalıştığı hammaddenin toplumdaki gelen ve topluma giden insan oluşundan dolayı, okulun birey boyutu kurum boyutundan daha duyarlı, informal yanı sıra formal yanından daha ağır, etki alanı yetki alanından daha geniştir. Gerçekten sosyal bir sistem olarak kurulması ve çalışması gereken okul ortamında davranış bilimleri ve insan ilişkilerinin yeri bu bakımdan büyük önem taşır. Böylece okul yöneticisi daha çok informal bir ortam içinde çalışmalı, yetkiden fazla etki kollarına başvurmalı ve davranış bilimlerinde iyi yetişmiş olmalıdır (Bursalıoğlu, 2002:33).

2.1.4. Örgütsel Bağlılık

Örgüt ve yönetim açısından önemi kavranan insan ögesi bugün bu önemini daha da artırarak sürdürmektedir. Diğer taraftan örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt amaçlarını benimsemesinde, kurumda kalma isteğini sürdürmesinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılmalarında, örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde önemli bir olgu özelliği göstermektedir (Durna ve Eren, 2005). Örgütsel bağlılık kavramı, örgütler için önemli ve üzerinde bir çok araştırma yapılmış bir alandır. İlk olarak 1956 yılında Whyte tarafından incelenmiş ve sonraki yıllarda Porter başta olmak

üzere, Becker, Mowday, Steers, Meyer ve Allen gibi birçok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir (Gül, 2002).

Becker'e (1960; akt:Bulut, 2003:7) göre, örgütsel bağlılık; kişinin örgütte çalıştığı süre içerisinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi şeyleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılıktır.

İşgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık (akt:Boylu, Pelit ve Güçer, 2007);

- Grusky (1966)' göre "bireyin örgüte olan bağının gücü" olarak,
- Mowday, Porter ve Steers (1979)'e göre "çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu" olarak,
- Bateman ve Strasser'e (1984) göre "birey ve örgüt arasında algılanan uyumun bir fonksiyonu" olarak,
- Kiesler, Sakumura ve Salancik'e göre (1985) ise "bireylerin bağlılık tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemler" olarak ifade edilmektedir.

Salancik (1977) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın davranışsal ve tutumsal boyutları üzerine yoğunlaşmış, Mowday, Steers ve Porter'in (1979) yaptıkları bir çalışma sonucunda örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki duygusal bir bağ olarak tanımlanmıştır (akt:Ferik, 2002). Diğer araştırmalarda ise, örgütsel bağlılık çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak tanımlanmıştır (Wasti, 2000:401).

Meyer ve Allen'e (1997) göre ise, örgütsel bağlılık; çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve onların örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranıştır.

Örgütsel bağlılık çalışanların işyerlerindeki verimlilikleri ve iş yerlerinden ayrılma niyetlerini açıklaması sebebiyle son yıllarda örgütsel davranış yazınında sık sık incelenen bir konu haline gelmiştir. 1984 yılında Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı “duygusal bağlılık” ve “devamlılık bağlılığı” olarak tanımlamışlardır. Daha sonra bu modele Weiner ve Vardi tarafından önerilen “normatif” ya da “ahlaki” bağlılık boyutunu eklemek suretiyle üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini geliştirmişlerdir (Wasti, 2000:401). Meyer ve Allen (1984, 1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionere: OCQ), örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel bileşene ayırarak ölçmeyi amaçlamıştır (Baysal ve Paksoy, 1999:8).

2.1.5. Eğitim Örgütlerinde Bağlılık

Randall (1987)'e göre örgüte bağlılık, işgörenlerin örgütle özdeşleme derecesini yansıtır. Bu açıdan bakılınca yönetici ve öğretmenlerin okula bağlılıklarını, okulun amaçlarını kabul ve onlara duydukları güçlü inanç, okul için beklenenden daha fazla çaba gösterme istekleri ve onların okuldaki üyeliklerini devam ettirmedeki kesin arzuları belirlemektedir (akt:Balay, 2000:26).

Bunun yanında geçmişten bugüne kadar yapıla gelen etkili okul araştırmaları, yönetici ve öğretmenlerin örgütlerine bağlılığı kapsamında düşünülebilecek şu özellikleri sıralamaktadırlar (Balcı, 1993:56):

1. Öğretmenlerin öğretim uygulamalarını sıkça ve sürekli olarak konuşur olmaları,

2. Yönetici ve öğretmenlerin sürekli olarak birbirlerinin öğretimini gözlemeleri, bu gözlemlerle kendi öğretimlerini değerlendirmeleri,
3. Yönetici ve öğretmenlerin birbirlerinin öğretim uygulamalarını geliştirmeye yardımcı olması,
4. Yönetici ve öğretmenlerin birlikte öğretim materyalleri planlaması, araştırması, değerlendirmesi ve hazırlanmasında oluşan bir dizi birleşik eylemler yapmaları.

Bir örgüt olarak okula bağlılık, yönetici ve öğretmenlerin amaçlar ve değerler ilişkilerinde, rollerine, araçsal bir değerden ayrı olarak, okulun iyiliği için bağlılık duymalarıdır. Wiener (1982) göre, okulun amaç ve değerlerinin kabulü, bunların kişisel amaç ve değerler sistemiyle bütünleştirilmesi süreci, okulla özdeşleştirme olarak değerlendirilmektedir (akt:Balay, 2000:27).

Eğitim örgütlerinde örgütün üst kademesine yükselme olasılığı azdır. Alt kademeyi oluşturan öğretmenlerin sayısı sistemin özelliği gereği merkezi örgütte yer alan işgören sayısından kat kat fazladır. Buna göre öğretmenlerin üst kademelere yükselme algılarının düşük olabileceği gibi ve yükselme algısının bağlılığa etki derecesi de düşük olabilir. Diğer yandan, öğretmenlerin başarı değerlendirmelerini de nesnel olarak yapmak güçtür. Öğretmenlerin iş başarısının yönetici tarafından nesnel ve yansız olarak yapılması öğretmenlerin okullara olan bağlılığını yükseltebilir. Öğretmenlik mesleği diğer mesleklere oranla daha özerk yapıya sahiptir. Bu iş özerkliğinin öğretmenlerin bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği ileri sürülebilir. Öğretmenlerin çoğunun aynı mesleki eğitime sahip olmalarından dolayı kendi aralarındaki etkileşimin doyumu yüksektir. Bu nedenle okul içi toplumsal etkileşim bağlılığı artırıcı yönde etkili olabilir (Celep, 2000:19).

2.1.6. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılığın tanımlanmasındaki karmaşık yapı, örgütsel bağlılığa ilişkin yaklaşımlarda dikkate alınan kriterlerin farklılaşmasından ortaya çıkmaktadır. Kavram, örgütsel davranışçılar tarafından örgütün amaç ve değerleri ile özdeşleşme ve örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olma olarak ele alınırken, sosyal psikologlar tarafından kişinin geçmiş davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci olarak ele alınmıştır (Mowday, Porter ve Steers, 1982:25, akt:Bulut, 2003). Bu farklılaşma sonucunda tutumsal, davranışsal ve çok boyutlu olmak üzere üç değişik yaklaşım ön plana çıkmaktadır.

2.1.6.1. Tutumsal Yaklaşım

Tutum, bireyin kendi dünyasının bir yönü ile ilgili olarak, belirli değer yargıları ve inançları doğrultusunda ortaya çıkan coşku ve tanıma süreçleridir. Tutumlar yaşanan olaylar karşısında davranış biçimleri olarak şekillenir (Eren, 2004:173). Tutumların bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç ögesi vardır. Bilişsel öge nesne, fikir, olay ya da kişiye ilişkin inanç ve bilgilerden oluşur. Duygusal öge tutumun kişide oluşturduğu duygusal tepkilerdir. Davranışsal öge ise tutum doğrultusunda davranışsal eğilim içinde olmayı belirtir (Can, 1997:151). Bireyin örgütle arasındaki bağa yönelik oluşan tutumlar, onun belli davranışlarda bulunmasını sağlayacaktır. Bu davranışlar örgütten ayrılıp-ayrılmama, devamsız olup-olmama, örgüt yararına çaba gösterip-göstermeme şeklindeki davranış biçimlerinden oluşmaktadır (Porter ve diğerleri, 1974:603-609;Mortaz, 1989:21-228, akt:Gül, 2002).

DeCotiis ve Summers (1987) işgörenin örgüte tutumsal bağlılığı kapsamında dört önemli koşulu saymaktadırlar (akt:Balay, 2000:21).

1. Örgütün amaç ve değerlerini içselleştirme,

2. Örgütsel role bu amaç ve değerler kapsamında sarılma,
3. Bu amaç ve değerlere hizmet etmek için uzun süre örgütte kalma isteği,
4. Bireysel amaçlara ulaşmak için araçsal çaba ötesinde, örgütsel amaç ve değerler yararına çaba gösterme isteği.

Buchanan (1974:553) tutumsal yaklaşım ekseninde bağlılığı “bireyin örgütün amaç ve değerlerine ve örgüt yararına bu amaç ve değerlerdeki rolünü, maddi ödül sisteminin de ötesinde bilişsel olarak benimsemesi” olarak tanımlamaktadır (akt:Celep, 2000:17). Tutumsal yaklaşımda, bağlılığın duygusal bir tepki olduğu görüşü benimsenmiştir. Bu yaklaşıma göre bağlılık, bireyi örgüte bağlayan çalışma ortamının değerlendirilmesinden doğan duygusal bir tepkidir (Cengiz, 2001:19).

Tutumsal yaklaşımda ifade edilen örgütsel bağlılık sürecinde, işgörenlerin örgüt ile ilişkileri hakkındaki düşünceleri üzerine odaklanılır. Pek çok durumda tutumsal yaklaşımdaki işgörenlerin kendi değer ve amaçları ile örgütün değer ve amaçları uyumlu olarak düşünülür. Bu yaklaşıma göre, örgütsel bağlılığı inceleyen araştırmacılar, büyük ölçüde bağlılığın gelişmesine ve bağlılığın davranışsal sonuçlarına katkıda bulunarak önceki durumların belirlenmesine doğru yönelmişlerdir (Meyer ve Allen, 1991).

2.1.6.2. Davranışsal Yaklaşım

Davranışsal yaklaşımda bağlılık; işgörenlerin örgütteki üyeliklerini devam ettirmeleri olarak ele alınmakta ve bağlılıklarının sonucu olarak örgütün istediği davranışları gösterme biçimi olarak ifade edilmektedir. Örneğin; örgütünde kalmaya yönelik bağlılığı olan bir işgören, bilişsel çelişkidten kaçınmak ya da olumlu benlik algısını sürdürmek için davranışıyla tutarlı olarak örgütüne yönelik daha olumlu bir tutum geliştirebilir (Kiesler, 1971; Meyer ve Allen, 1997; akt:Yıldırım, 2002). Bu

kavram, işgörenin örgütteki üyelik sürecindeki davranışları nedeniyle örgütteki üyeliğini sürdürme süreci ile ilgilidir. Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Örneğin; birey bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe söz konusu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını artırmaktadır (Bayram, 2005)

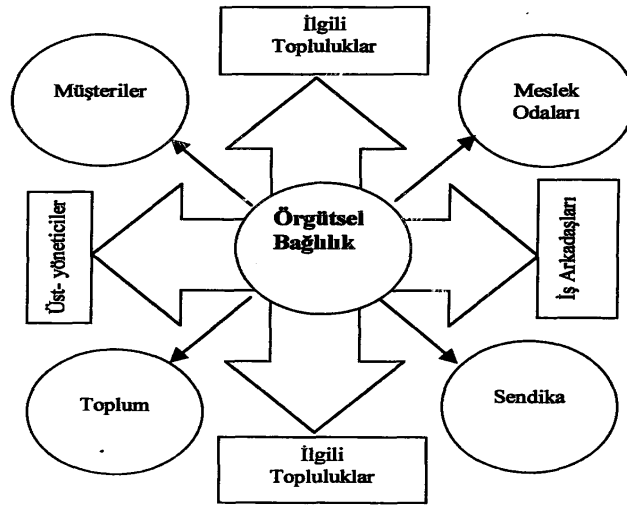
Davranışsal yaklaşımın temelini, işgörenin yaptığı yatırımlar ya da girdiği yan bahisler olarak ifade edilen Becker'in "*yan bahis*" teorisi oluşturmaktadır. Bu teoriye göre, işgören örgüte zaman, enerji, bilgi ve yeteneğini yatırarak bir "*yan bahise*" girmekte ve girdiği bahis karşılığında üyesi olduğu örgüt tarafından kazançlar elde etmektedir. Ancak, işgörenin bu kazançları elde etmesi, örgüte yatırmış olduğu değerlerin tutarlı bir şekilde sürdürülmesine bağlıdır. Bir diğer ifadeyle davranışsal bağlılık, kişinin örgütün istediği tutarlı davranışları göstermekten vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranışları sürdürme eğilimidir. Buna göre; işgörenin çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlılığı söz konusu olmamakta, işgören örgütteki yatırımlarını kaybedeceğini düşündüğü için bağlanmakta ve örgütteki üyeliğini devam ettirmektedir. (Liou ve Nyhan, 1994:101, Porter ve diğerleri, 1974:603, Becker, 1960:32, Meyer ve Allen, 1984:372, akt:Gökmen, 1996:1-2). Örgütten ayrılma durumunda işgörenin; yapmış olduğu yatırımları, elde edilen kıdemi, örgüt içerisinde geliştirilen kişisel ilişkileri, çalışma ortamına sağladığı uyumu kaybetmesi söz konusu olabilmektedir. Bunun yanında ücret, yükselme ve gelişme olanakları gibi beklentilerini ön planda tutan bireyler örgütün kendisinden istenen davranışları inandığından değil, zorunluluktan dolayı yapmaktadır (Tolay, 2003). Buna göre, bağlılık olarak ifade edilen

davranışların gerçek temellerinin bağlılıktan kaynaklandığı açık olarak ortaya konulamaz (Celep, 2000:17).

Salancik'e göre bağlılık; kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur (Mowday ve diğerleri, 1982:20, akt:Gül, 2002). Salancik'in yaklaşımında; Becker'in yaklaşımında olduğu gibi davranıştan vazgeçildiğinde kaybedilecek yatırımların farkında olunmasından dolayı bir bağlılık söz konusu değildir. Salancik, davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durum yani davranışı devam ettirme arzusunun olması gerektiğini belirtmiştir (Gül, 2002).

2.1.6.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Araştırmacıların örgütsel bağlılık sınıflandırmaları, bağlılığın genellikle tek boyutlu ve örgütün bütününe duyulduğu şeklindeki bir algıya dayanmaktadır. Bu yaklaşımlarda örgütlerin benzer olduğu ifade edilmekte olduğundan farklı unsurlardan oluştuğu göz ardı edilmektedir. Çoklu bağlılık yaklaşımı örgütü birçok farklı unsurun oluşturduğunu ve bu unsurlara gösterilecek bağlılık düzeylerinin de farklılaşacağını belirtmektedir. Bu yaklaşımda, bir işgörenin örgüte bağlılığını belirlemede istek, maliyet veya yükümlülük unsurlarından tümünün etkili olabileceği ifade edilmektedir. (Balay, 2000:22, Güçlü, 2006:9).



Şekil 2.1. Örgütsel Bağlılıklar Modeli (Reichers, 1985, akt:Balay, 2000:25).

Örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan iç ve dış unsurlara duyulan bağlılıkların toplamından oluşmaktadır. İş görenler, örgüt içerisinde yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı bağlılık gösterecekleri gibi örgüt dışındaki müşteri, meslek odaları, toplum veya sendikalara da farklı bağlılık gösterebilirler. Buna göre, çoklu bağlılık kaynaklarını belirlemek için bir örgütü oluşturan unsurların belirlenmesi gerekmektedir (Gül, 2002, Balay, 2000:25).

Reichers (1985)'e göre; örgüt içerisinde var olan unsurların amaç ve değerleri diğer unsurların amaç ve değerleriyle çatışma özelliği gösterebilir. Buna göre, örgütsel amaç ve değerlere bağlılık veya bunlarla özdeşlemeden bahsederken, örgüt üyelerinin eşsiz ve fevkalade amaçları paylaşmaları gerekmez. Belirli gruplar tanımlanmalı ve bunlar kişilerin yaşadıkları çoklu bağlılıkların odakları olarak kullanılmalıdır (Balay, akt: 2000:24).

2.1.7. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığın tanımlanmasında ortaya çıkan farklı yaklaşımlar doğrultusunda örgütsel bağlılık sınıflandırmaları da değişkenlik göstermektedir. Literatürde yer alan başlıca örgütsel bağlılık sınıflandırmaları aşağıda verilmiştir.

2.1.7.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni, örgütsel bağlılığı ahlaki (moral), hesapçı ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere üç ayrı boyutta ele almıştır. Buna göre en olumsuz uçta negatif-yabancılaştırıcı, ortada nötr-hesapçı ve en olumlu uçta ise pozitif-moral bağlılık vardır. Yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymasına rağmen, üye olarak kalmaya zorlanmakta, nötr-hesapçı bağlılıkta ise kişi, verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık ortaya koymaktadır (Sarıkamış, 2006:80).

Ahlaki (Moral) Bağlılık: Örgütsel bağlılık; örgütün amaçları, değerleri ve normları içselleştirdiğinde, otoriteyle özdeşlendiğinde ve göreceli olarak ödüldeki değişmelerden etkilenmediği zaman gerçekleşir (Balay, 2000:20, Bayram, 2005). Ahlaki katılım, örgüte yüksek derecede olumlu bir yönelmedir. Ahlaki katılım iki şekilde görülebilir: Salt ahlaki katılım ve sosyal katılım. Salt ahlaki katılım, örgütün amaç, değer ve normlarının benimsenmesine ve otoriteyle özdeşleşmeye dayanır. Sosyal katılım ise, örgütteki doğal ve birincil gruplar tarafından kabul edilme ve beğenilme arzularından dolayı istek ve baskılarına karşı duyarlı olmaya dayanır (Özkan, 2005:101). En olumlu uçta yer alan pozitif-moral bağlılıkta ise çalışan, örgütün amacını ve örgütteki işini değerli saymakta ve bu işi, her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır (Sarıkamış, 2006:80).

Hesapçı Bağlılık: Ahlaki açıdan yakınlaşmaya göre örgütle daha az yoğun bir ilişkiyi yansıtmaktadır. Bu bağlılık türünde bireyler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlamaktadırlar. Yani bu bağlılık türünün temel felsefesi Kanter'in devama yönelik bağlılık türünde olduğu gibi örgüt ile üyeler arasında gelişen alış-veriş ilişkisidir. Kişi kendisine verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık göstermektedir (Gül, 2002). Bu tür katılım, çalışanlar ile örgüt arasındaki değiş-tokuş ilişkisine dayanır. Burada değiş-tokuş, çalışanların örgüte çeşitli katkılarda bulunmaları ve bu katkıların karşılığında ödüller elde etmelerini ifade etmektedir. Kişi, örgüt ile arasında adil ve yararlı bir değiş-tokuş ilişkisi olduğuna inandığında örgütle ilgilenir (Özkan, 2005:101).

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Yabancılaştırıcı katılım örgüte karşı yüksek derecede olumsuz bir yönelmeyi ifade etmektedir. Bu tip katılım, genelde kişinin davranışlarının sınırlandırıldığı ve bir disiplin altında tutulduğu durumlarda görülmektedir (Özkan, 2005:101). Bu bağlılık türü üyenin örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelmektedir. Ayrıca yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000: 16).

2.1.7.2. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O' Reilly III ve Chatman örgütsel bağlılığı çalışanın örgüte psikolojik bağlılığı olarak değerlendirmekte ve uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak üç boyutta ele almaktadır.

Uyum: Örgütsel bağlılığın ilk boyutunu oluşturan uyum boyutunda temel amaç, belirli dış ödüllere kavuşmaktır. 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. Burada, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği önem kazanmaktadır.

Özdeşleşme: Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu, üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. 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 örgütün 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 uyarlama derecesini yansıtmaktadır (İlsev, 1997: 12). Bu durumda işgören, örgüte ait olmaktan gurur duyar ve başkalarının etkisini kabul ederek tatmin edici ilişkiler kurar (Güney, 2001:139).

İçselleştirme: Bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığın içselleştirme veya benimsemeye dayanan üçüncü boyutu, bireyin tutum ve davranışlarının örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır (Gül, 2002). İşgörenin kendi bireysel değerleriyle örgütün değerlerinin uyuşması olarak da tanımlanır (Güney, 2001:139). Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar, bireylerin iş dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşir (Tiryaki, 2005:115). İçselleştirme bir kere gerçekleştikten sonra, bireyin yeni etki kaynaklarıyla etkileşmesi gerekmez. Ancak içselleştirme, uzun zaman gerektirir. Bu kapsamda, içselleştirmede bireyin, örgütün değer ve normlarını, kendi değer ve normları olarak, zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur. Bu haliyle de içselleştirmede, normatif bağlılık unsurlarının olduğu görülmektedir. (Balcı, 2003).

O'Reilly ve Chatman, bağılılığın sözü edilen boyutlarının rol gereği davranışlar ve rol dışı davranışlar üzerinde farklı sonuçlar doğuracağına dikkat çekmiştir. Rol gereği olan davranışlar işin bir parçasıdır. Bu tür davranışlar, iş tanımlarının bir gereğidir. İşe zamanında gelmek, çalışma saatlerine uymak, kurallara uygun hareket etmek rol gereği olan davranışlara örnek verilebilir. Rol dışı davranışlar ise, iş gereği işgörenin yapmak zorunda olduğu davranışların dışındadır. Bu davranışlar, bireye hiçbir yarar sağlamaz, sadece örgüt çıkarlarına hizmet etmesi amacıyla sergilenen davranışlardır (Cengiz, 2001:31).

Yukarıda ele alınan üç model, bağılılığın birbirinden farklı ve bağımsız olan boyutlarını temsil etmektedir. Burada üzerinde durulması gereken bir başka husus, psikolojik bağın temellerinin ve boyutlarının kişiden kişiye ve kişinin kendi içinde değişebileceği gerçeğidir (Gül, 2002).

2.1.7.3. *Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması*

Katz ve Kahn (1977) bir örgüt ortamında kişileri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye, yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüşlerdir. İşgörenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller, hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller araçsal devreyi ifade eder. Anlatımsal ve araçsal devreler ayrımı, kişilerin kendilerini sisteme adayışlarının niteliğini belirtir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda anlatımsal devre söz konusudur. Çünkü eylem, sistem içindeki kişilerin değer ve gereksinimlerini doğrudan anlatır. Diğer yandan kişiler, rollerini sadece aldıkları paralar karşılığında yapabilirler. Buna benzer dış ödüllerin güdümlenici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilir. Böyle, üyelerin araçsal-dışsal ödüllerle bağlandıkları örgütlerde kayıpların ortaya çıkma olasılığı fazladır (Balay, 2000:19).

2.1.7.4. Mowday'ın Sınıflandırılması

Mowday ve arkadaşları (1982: Sarıkamış, 2006:81) örgütsel bağlılığı, tutumsal ve davranışsal bağlılık olmak üzere iki boyutta tanımlamışlardır. Tutumsal bağlılığı çalışanın örgütsel amaçlarla özdeşleşmesi ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini bildirmesi, davranışsal bağlılığı ise, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanması olarak açıklamıştır. Davranışsal bağlılıkta çalışanın örgüte bağlılığını geçmişteki yatırım eylemlerine bağlı olup olmaması belirlerken, tutumsal bağlılıkta bağlılığı bireyin örgüte dönük eğilimleri, örgütün amaçlarıyla özdeşleşme düzeyi belirlemektedir.

Blau ve Boal (1987: Balay, 2000:19-20)'a göre davranışsal bağlılıkta bireyin örgüte bağlılığını, geçmişteki yatırım eylemlerine bağlı olup olmaması belirlemektedir. Böylece birey örgüte bağlanmaktadır, çünkü; ayrılmasının ona pahalıya mal olma olasılığı yüksektir. Tutumsal bağlılık ise bireyin örgüte dönük daha olumlu eğilimleri olarak görülür. Burada örgütsel bağlılık, işgörenin belli bir örgütle ve onun amaçlarıyla özdeşleşmesi anlamında ele alınmaktadır. Bu yaklaşıma göre birey, örgütteki üyeliğini koruyarak onun amaçlarını başarmaya çalışır.

2.1.7.5. Wiener'in Sınıflandırması

Wiener (1982) araçsal güdüleme (araçsal bağlılık) ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) olmak üzere iki boyut ekseninde sınıflandırmaya giden bir model ortaya koymuştur. Araçsal güdüleme, hesapçı, yararçı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken; normatif-moral bağlılık ise değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir. Bu moral ve normatif inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle kişinin, örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak biçimde davranmasını sağlar. Gaertner ve Nollen (1989)'a göre; işgören ile örgüt arasındaki değişimsel bağlılık olarak

da adlandırılan bu bağıllık türünde örgüt, işgörenin bazı güdülerini doyururken; dönüşte işgörenden örgüte katkı yapmasını beklemektedir. Değişim ilişkisi bir dereceye kadar dengede veya işgörenin lehine olduğu sürece işgören, örgütten ayrılmayı istemeyerek ona bağıllık duyacaktır. Örgüte psikolojik bağıllık ise, bundan farklı olarak araçsal olmayan ve işgörenin örgüte duygusal bağıllığıdır. İşgören bu bağıllık türünde örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşir, hatta onları içselleştirir (akt:Balay, 2000:16).

2.1.7.6. Kanter'in Sınıflandırması

Kanter (1968), örgütsel bağıllığın bireylerin davranışsal ihtiyaçlarından etkilenmesi sonucunda farklı türlere ayrılabilceğini ifade etmiştir (akt:Güçlü, 2006:26). Kanter'e göre bağıllık sosyal sistem ve kişilik sistemi olmak üzere iki farklı sistem içerisinde ortaya çıkar. Sosyal sistemlerde kişilerin bağıllıkları sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığı olarak üç temel alandan oluşmaktadır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden meydana gelmektedir. Kanter, örgüt tarafından üyelere empoze edilen davranışsal taleplerin devama yönelik bağıllık, birlik (kenetlenme) bağıllığı ve kontrol bağıllığı şeklinde üç farklı bağıllık türünü oluşturduğunu savunmaktadır. (Kanter, 1968: 500, akt: Gül, 2002).

Devam bağıllığı: Kişinin üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün sürekliliğine kendini adamasıdır. Diğer bir ifadeyle bir üyenin örgütün kalıcılığını sağlamaya kendini adamasıdır. Ayrılmanın maliyetinin, kalmanın maliyetinden daha büyük olduğu fikrine dayanır (Gül, 2002). Devam bağıllığının özveri ve yatırım olmak üzere iki ögesi vardır. Özveri bağıllığında birey bir kez bazı özverilerde bulunmaya karar verdiğinde, buna bağlı olarak üyelik için duyacağı motivasyonu artıracak bununla beraber üyeliği daha değerli ve anlamlı olacaktır. Yatırım boyutunda ise bireyin mevcut ve potansiyel kaynaklarını örgüte bağlaması yüzünden örgütle bir çıkar ilişkisine girmesidir. Birey

kazançlarının ve kaynaklarının gelecekteki kullanılabilirliğini örgütün başarısına emanet etmiştir. Örgüt başarılı olduğu müddetçe kendilerine düşen payı alabileceklerinden dolayı birey örgütteki üyeliğini devam ettirerek örgüt için elinden geleni yapacaktır (Cengiz, 2001:34).

Birlik (Kenetlenme) Bağlılığı: Bireyin simge, sembol, törenler, gezi, eğlence ve benzeri etkinlikler temelinde örgüt içindeki sosyal ilişkilerden doğan bir bağlılık türüdür. Örgüt içerisinde üyelerle ilgilenmek, ilişkide bulunmak örgüte ait olduğunun hissine kapılmak bireyin örgüte karşı olumlu duygular beslemesini sağlayacak ve bu duygusal tatmin kendisini örgüte bağlayacaktır (Gül, 2002). Bu yönde bağlılık örgüt içindeki birliğe zarar verecek davranışlardan vazgeçme ve örgütün bir parçası olma eğilimini ifade eden birlik bilinci şeklinde iki öge barındırır (Cengiz, 2001:35).

Kontrol Bağlılığı: Bireyin kendi kişisel davranışını örgütün istediği doğrultuda şekillendirmesi ve örgüt normlarına bağlı olarak tanımlanmıştır. Kontrol bağlılığı, örgütün norm, amaç ve değerlerinin olumlu davranışlara rehber olduğuna bireyin inanması halinde ortaya çıkmaktadır (Kanter, 1968, akt: Gül, 2002). Bu bağlılık türü içinde incinme ve teslim olma şeklinde iki öge barındırır. İncinme; bireyin örgüt normlarına bağlı olmadığı sürece kendisine güveninin olmaması durumunu ve ancak örgüt içine karıştığında bir anlam ifade ettiğini ortaya koyan daha çok negatif bir süreçtir. Teslim olma ise; bireyin örgüt içerisinde kendi varlığını devam ettirebilmesi için karar verme imtiyazı ve yargı hakkını daha büyük güce vermesidir (Cengiz, 2001:36). Kanter'in geliştirdiği bu üç bağlılık türünün birbirinden farklı sonuçları bulunmaktadır. Devam bağlılığında bireyin örgütte kalma ihtimali yüksekken, birlik (kenetlenme) bağlılığında örgütün dışarıdan gelecek tehditlere karşı savunma gücü

yüksektir ve kontrol bağıllığında ise örgüt ile birey arasındaki norm ve değer uyumu yüksektir (Gül, 2002).

2.1.7.7. *Buchanan II'nin Sınıflandırması*

Buchanan II (1974) bağıllığı örgütün amaç ve değerlerine adanma olarak nitelendirmiş ve işgörenin rolüne, araçsal değerden ayrı olarak örgütün iyiliği için bağıllık duyması olarak tanımlamıştır. Buchanan örgütsel bağıllığı özdeşleşme, sarılma ve sadakat olmak üzere üç gruba ayırmıştır. Özdeşleşme, işgörenin örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri olarak benimsemesi; sarılma, işgörenin rolüne psikolojik olarak bağıllığı; sadakat ise işgörenin örgüte duygusal his beslemesi ve örgüte içten bağıllık göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Balay, 2000:19).

2.1.8. *Meyer ve Allen Sınıflandırması*

Örgütsel bağıllık üzerine çalışma yapan araştırmacılar örgütsel bağıllığın farklı boyutlardan oluştuğunu ortaya koymuşlardır. Örgütsel bağıllık; Etzioni tarafından, hesapçı, ahlaki ve yabancılaştırıcı; Kanter tarafından devam, birlik (kenetlenme) ve kontrol; O'Reilly ve Chatman tarafından içselleştirme, uyum ve özdeşleşme; Mowday tarafından tutumsal ve davranışsal; Wiener tarafından araçsal-güdüleme ve normatif-moral bağıllık olarak sınıflandırılmıştır. Ancak literatürde en çok benimsenen bağıllık sınıflandırması Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağıllık sınıflandırmasıdır. Meyer ve Allen örgütsel bağıllığın; “duygusal bağıllık”, “devam bağıllığı” ve “normatif bağıllık” olmak üzere üç faktörden oluştuğunu orta koymuşlardır. Meyer ve Allen, üç boyuttan oluşan örgütsel bağıllık modelini içeren yaklaşımlarında bağıllığı, psikolojik bir durum olarak ifade etmişlerdir. Bu model;

işgörenin örgüt ile ilişkisinin özelliklerini, işgörenin örgütteki üyeliğinin devam etmesi veya etmemesi kararını belirleyen belirtileri ifade etmektedir (Güçlü, 2006).

Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık üzerine yaptığı ve ortaya koyduğu model tutumsal bağlılık yaklaşımı ekseninde değerlendirilmektedir. Meyer ve Allen'e göre tutumsal bağlılık, çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur. Bu durum bireylerin örgütlerdeki davranışlarıyla karakterize edilmektedir. Belirtileri ise bireyin, örgütte kalmaya devamlılık göstermesidir (Gül, 2002).

Meyer ve Allen (1997)'e göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı örgütsel bağlılığın türleri değil, elementleridir ve örgütsel bağlılık boyutlarının dört ortak özelliği vardır. Buna göre örgütsel bağlılık boyutları;

- a. Psikolojik durumu yansıtırlar.
- b. Birey ile örgüt arasındaki ilişkileri gösterirler.
- c. Örgüt üyeliğini sürdürme kararı ile ilgilidirler.
- d. İşgücü devrini azaltıcı yönde etkileri vardır.

Meyer ve Allen (1993), çalışanların bağlılık tutumlarını daha iyi kavrayabilmek için her üç bağlılık boyutunun birlikte değerlendirilmesi gerektiğini; çünkü bir bireyin bu boyutları aynı anda, farklı derecelerde yaşayabileceğini savunmaktadırlar. Bu bakımdan, Meyer ve Allen'in geliştirmiş olduğu “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli”nin, çalışanların örgütlerine duydukları bağlılığın türünü ve derecesini anlamada ve çalışanlara istenilen davranışların kazandırılmasında yöneticilere yol gösterici olduğu söylenebilir (akt:Sabuncuoğlu, 2007). Literatürde örgütsel bağlılığın, değişik unsurlarla ilişkisi olup olmadığı araştırılmış ve sonuç olarak, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, sonra normatif bağlılık ve en sonda devam

bağlılığının olması gerektiği tespit edilmiştir (Brown, 2003, akt: Boylu, Pelit ve Güçer, 2007).

2.1.8.1. *Duygusal Bağlılık*

Meyer ve Allen (1997)'e göre duygusal bağlılık, bireylerin örgütleri ile özdeşleşmelerini, örgüt üyesi olmaktan mutlu olduklarını ve örgüte güçlü şekilde bağlı olduklarını gösteren duygusal bir yönelmeyi ifade etmektedir. Duygusal bağlılık, bireyin kimliğinin örgütle özdeşleşmesi ya da örgütün amaçları ile kişisel amaçların zamanla aynı doğrultuya yönelip bütünleşmesi halinde ortaya çıkmaktadır (Varoğlu, 1993:8).

Mowday (1979)'a göre; bu tür bir bağlılık, bireylerin bazı manevi ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları bir alışveriş ilişkisidir. Porter ve diğerleri (1974)'ine göre ise bu bağlılık türünün üç önemli unsuru bulunmaktadır (akt:Oktay ve Gül, 2003).

1. Örgütün amaç ve değerlerine duyulan güçlü bir inanç ve kabullenme,
2. Örgüt yararına daha fazla çaba göstermeye gönüllü olma,
3. Örgüt üyeliğini sürdürme arzusu.

Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler “istedikleri için” örgütte kalırlar ve örgüt çıkarları için büyük çaba göstermeye istekli olurlar (Uyguç ve Çımrın, 2004). Bu bağlılık boyutuna göre işgörenler kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte ve örgüt onlar için büyük önem arz etmektedir. Örgüte karşı duyulan güçlü duygusal bağlılık, işgörenlerin gereksinimlerinden dolayı değil, istediklerinden dolayı örgütte kalamaya devam etmelerinden kaynaklanmaktadır (Balay, 2000:21). Duygusal bağlılıkta çalışan, örgütsel amaçlar doğrultusunda aktif ve gönüllü katılım gösterir ve

bunun sürekli olmasını arzu eder. Duygusal bağlılık, örgütsel amaçlara dış faktörlere dayalı olarak ortaya çıkan bir bağlılık değil, iç faktörlere, (güdü/dürtü) dayalı ve kendiliğinden oluşan bağlılık biçimidir. Çalışanlar örgütlerinin değer ve amaçlarını benimsedikleri ölçüde bağlılık hissederler (Huselid ve Day, 1991, akt: Tutar, 2007). Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler, ekonomik nedenleri göz ardı ederek, sadece örgütün temsil ettiği değerleri uygun buldukları ve onun misyonunu gerçekleştirmesine yardımcı olmak için örgütte kalmak isterler. Bu durumda örgütün performansı ön planda, bireyin kişisel çıkarları ise arka planda olup, birey örgüt başarısını ve zararını kendisininmiş gibi hisseder (Baysal ve Paksoy, 1999). Mowday (1998)'e göre; duygusal bağlılık, bireyin kendini örgütle ifade etmesi ve kendini örgüt ve değerlerine adanması bakımından Mowday, Porter ve Steers'in tutumsal yaklaşımı ve O'Reilly-Chatman'ın içselleştirme boyutu ile büyük oranda benzerlik göstermektedir (akt:Gürbüz, 2006).

Meyer ve Allen (1990)'a göre duygusal bağlılığı etkileyen faktörler genellikle kişisel, işe ilişkin, iş yaşantıları ve yapısal faktörler olmak üzere sınıflandırılabilir. Bu faktörlerden iş yaşantıları çalışanın iş rolünde kendisini rahat hissetmesini sağlayan psikolojik ihtiyaçlarına ilişkin yaşantılardır. Mathieu ve Zajac (1990)'a göre duygusal bağlılık iş çevresine ilişkin duygusal tepkilerle yakından ilgili olup, daha çok işe sarılma, çalışma arkadaşlarına, mesleğe ve örgüte bağlılıkla ifade edilen tatminle alakalı bulunmaktadır.

2.1.8.2. *Normatif Bağlılık*

Meyer ve Allen (1997)'e göre normatif bağlılık çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla örgütten ayrılmamanın gereğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleridir. Bireylerin örgüte normatif bağlılık duymalarında yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları etkili olmaktadır. Örgütsel bağlılığın bu boyutu, çalışanların

çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu yüzden kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bir temel çerçeve üzerine inşa edilmiştir. Normatif bağlılık çalışanın örgütüne bağlılık göstermeyi bir görev olarak algılaması ve örgütüne bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden diğer iki tip bağlılıktan ayrı bir boyutu temsil etmektedir (Wasti, 2000:401).

Wiener (1982)'e göre normatif bağlılık, kendini kuruma adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlaması nedeniyle, kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yapar (Durna ve Eren, 2005). Ayrıca normatif bağlılık örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzlarıyla tutarlı olan ve birey tarafından içselleştirilen süreçleri de kapsar. Bu şekildeki birey örgüt arasındaki ahenk, “örgütsel kimlik” ortaya çıkar. Kuruluş içerisinde gelişen ilişkileri bozmamak, çalışma grubuna ve işverenin koruyuculuğuna sadakat göstermek ve grup için kendinden fedakarlık etmek (örneğin; daha iyi maddi imkanlar için başka bir işyerine gitmemek) gibi grup normları kişilerin örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir (Markus ve Kitayama 1991:224; Triandis, 1995:506; Near, 1989:281, akt: Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006). Meyer ve Allen (1997), ailevi ve kültürel sosyalleşmenin genel olarak örgüte sadakatin uygunluğu üzerine odaklandığını (insanlar iş değiştirmemelidir anlayışı gibi), örgütsel sosyalleşmenin ise özel olarak işgörenin örgüte sadakat göstermesi üzerine odaklandığını ortaya koymuşlardır (Yıldırım, 2002:17).

Normatif bağlılığın oluşumunda diğer etken de örgütün işgörene, işgören tarafından karşılanmasının güç olduğu spesifik bir yardım yapması durumunda gelişir (Meyer ve Allen, 1991, akt: Yıldırım, 2007:17). Bu durumda kişiler bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalırlar. Bunun sebebi, işverenin kendisini ihtiyacı olan bir zamanda işe alması ya da örgütün kendisine iyi davrandığını bundan dolayı kendisinin

örgüte karşı borçlu olduğu kanaatiyle örgütte kalmalarının en doğru şey olduğu yargısına varmalarıdır (Bayram, 2005).

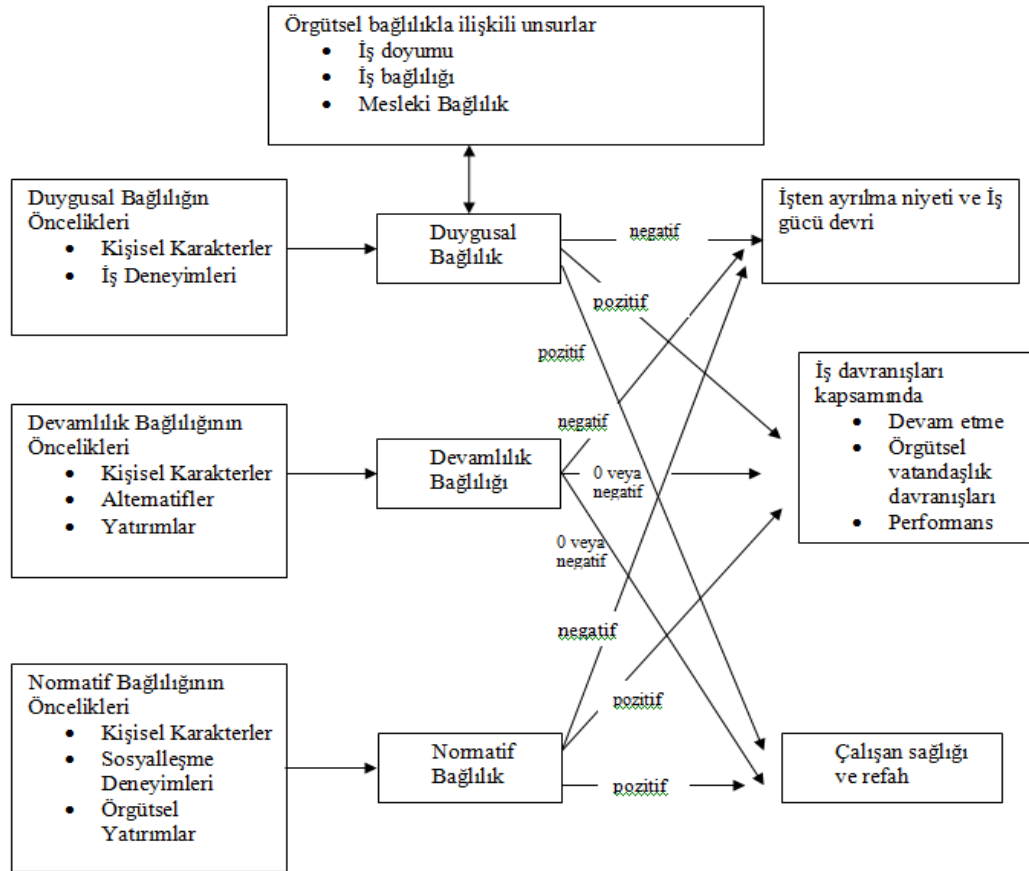
2.1.8.3. Devamlılık Bağlılığı

Devamlılık bağlılığı Becker'in (1960) "Yan Bahis" kuramından yola çıkılarak geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılığın bu boyutu çalışanların örgüte yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak ele alınmaktadır. Buna göre bağlılık, çalışanların örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte, kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır (Obeng ve Ugboro, 2003:84, akt: Boylu, Pelit ve Güçer, 2007).

Meyer ve Allen (1997)'e göre, güçlü bir şekilde örgütte kalmaya devam etme isteği duyan işgörenler örgütten ayrılmanın maliyetini idrak etmesi ve zorunlu olduklarını düşündüklerinden örgütte kalmaktadırlar. Devamlılık bağlılığı yüksek olan işgörenler parasal veya diğer kayıplardan kaçınmak için örgütte kalmayı zorunluluk olarak görmektedirler. Kişi örgütten ayrılırsa, gelecekte elde edebileceği refah ve güvencenin bir kısmını kaybedip yeniden başlamak durumunda kalacaktır. Buna göre, çalışanın örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba, edindiği para, statü gibi yatırımlar ne kadar fazla ise örgütten ayrıldığı takdirde ayrılmanın getireceği maliyetler de o kadar fazla olacaktır ve bu bireyin örgüte bağlılığını artıracaktır. Aynı zamanda eğer işgören iş alternatiflerinin az olduğuna inanıyorsa "koşullar gerektirdiği için" örgüt üyeliğini sürdürme eğiliminde olacak ve bunun için gerekli asgari çalışma düzeyinde performans sergileyecektir (Yıldırım, 2002:13-14, Uyguç ve Çımrın, 2004).

2.1.9. Örgütsel Bağlılıkla İlişkili Unsurlar

Araştırmacılar örgütsel bağlılığın birbirinden farklı değişkenlerce belirlendiğini, bu değişkenlerin örgütteki işgörenleri değişik biçimde etkilediğini, sonuçta birey ve örgüt için önemli sayılabilecek sonuçlar ürettiğini göstermiştir (Balay, 1999). Yapılan pek çok araştırmada örgütsel bağlılığın çeşitli yönleri ve değişik konularla ilişkileri üzerinde durulmuştur. Bu çalışmalarda örgütsel bağlılıkla ilişkili olarak; verimlilikteki artış, personel istikrarı, devamsızlık oranı, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık gibi konulara değinilmiştir (Durna ve Eren, 2005).



Şekil 2.2. Üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli (Meyer, Hersovitch ve Topolnytsky, 2001).

İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde (akt;Uyguç ve Çımrın, 2004); Bateman ve Strasser (1984) örgütsel bağlılığın iş doyumuna yol açtığını Williams ve Hazer (1986) iş doyumunu ile bağlılık arasında karşılıklı ilişki olduğunu öne sürmektedirler. Ancak bazı araştırmalarda örgüte bağlılık ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olduğu; iş doyumunun duygusal ve normatif bağlılık üzerine pozitif, devam bağlılığı üzerinde ise negatif etkisi olduğu saptanmıştır. İş doyumunun aynı zamanda işten ayrılma niyetini ve örgütsel bağlılığı etkilediği, yüksek iş doyumunun iş ile beklentileri karşıladığından örgütsel bağlılığa olumlu etki ileri sürülmüştür. Bunun yanı sıra yapılan bir çok araştırmada işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki olduğu yönündedir (Şenyüz, 2003:19-20). Wasti (2000) yapmış olduğu çalışmada da işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılığın duygusal, normatif ve devamlılık boyutlarının negatif korelasyon gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Yapılan bir çok araştırma da örgütsel vatandaşlık davranışları ile duygusal bağlılık arasında olumlu ilişki olduğu yönündedir. Duygusal bağlılık bir işgörenin amaçları kabullenmesi ve örgüt üyeliğini devam ettirmek için duyduğu yüksek istekle açıklanmaktadır. Bu doğrultuda duygusal bağlılık, işgörenin biçimsel ödül sisteminde tanımlanmayan davranışlarda bulunmasına neden olmaktadır. (Gürbüz, 2006).

Kişisel özellikler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde yaş ile çalışma süresinin genellikle örgütsel bağlılığa olumlu etki ettiği görülmektedir. Cinsiyetin örgütsel bağlılığa etkisinin ise kadınların ailesel rolleri kapsamında cinsiyet modeline ve işin özellikleri kapsamında iş modeline göre değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Medeni durumun ise azda olsa örgütsel bağlılığı etkileyeceği ileri sürülmüştür. Evli kadınların aile yüklerinin artması ile örgütsel bağlılığının olumsuz etkileneceği erkeklerin ise finansal yüklerinin artmasından dolayı örgütsel bağlılığının

olumlu etkileneceği ileri sürülmüştür. İş modeli kapsamında ise her iki cinsiyetinde eşit iş şartlarına sahip olmasının örgütsel bağlılığını farklılaştırmayacağı ortaya konmuştur. (Cengiz, 2001:50-53, Güçlü, 2006:37-38).

2.1.10. Geçerlik

Bireylerin davranışlarını tahmin etmedeki başarı büyük ölçüde testin, gerçekte testte elde edilen puanların geçerli ve güvenilir olmasına bağlıdır. Geçerlik, testin bireyin ölçülmek istenen özelliğini ne derece doğru ölçtüğüdür (Büyüköztürk, 2007:167). Geçerlik bir ölçme aracının geliştirildiği konuda amaca yönelik olmasıdır (Balcı, 2005:102). Garrett'e (1937) göre geçerlik, "ölçülmek istenen özelliğin amaca uygun olarak ölçülme derecesi" olarak; Hammersley (1987)'e göre ise geçerlik, "belli bir olguya ait ölçüm rakamları olguyu doğru bir şekilde yansıtıyor, doğru bir şekilde tanımlıyor veya doğru şekilde kuramsal açıklamalar getiriyorsa geçerlidir" şeklinde tanımlamıştır (akt:Şencan, 2005:724).

Birçok geçerlilik ölçütünden bahsedilmektedir Ancak en çok yararlanılanlar içerik geçerliği, uygulama geçerliği ve yapı geçerliğidir. İçerik geçerliği; ölçme aracında bulunan soruların (maddelerin) ölçme aracına uygunluğunun ve ölçülmek istenen alanı temsil gücünün uzman görüşleriyle saptanmasıdır. Uygula geçerliği yapılan ölçme ile ölçülmeye çalışılan şeyin gerçek hayattaki yansımalarının karşılaştırılmasındaki uyumdur (Karasar, 2005:151-152). Yapı geçerliği, ölçek maddelerinin ölçülmek istenen hipotetik faktörle (veya faktörlerle) yüksek derecede ilişkili olması ve faktörler arasındaki ilişkilerin kurama uygun düşmesidir (Şencan, 2005:772). Yapı geçerliği testin ölçülmek istenen davranış bağlamında soyut bir faktörü doğru şekilde ölçebilme olarak da tanımlanmaktadır. (Büyüköztürk, 2007:168).

Yapısal geçerlik, kavramsal yapının tam olarak açığa çıkarılması konusunda diğer geçerlilik türlerini de içine alır ve daha geniş kapsamlıdır (Şencan, 2005:773). Yapı geçerliliği; a) faktör analizi ve b) bilinen bir grup ile ya da önceden geçerliliği saptanmış bir ölçü aracı ile karşılaştırma yoluyla olmak üzere iki yolla saptanır (Balci, 2005:105).

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili p tane değişkeni bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir (Büyüköztürk, 2002:123). Faktör analizi güvenilirlik ve geçerlilik çalışmalarında yararlanılan temel istatistiki analiz araçlarından biridir. Bu analiz sonucunda “güvenirlilik katsayısı” veya “güvenirlilik indeksi” gibi değerler elde edilmez. Tam tersine faktör analizi, ölçüm aracının veya ölçüm verilerinin faktöriyel yapısını ortaya çıkararak araştırmacıya güvenilirlik ve geçerliğin hangi boyutlarda araştırılması gerektiğine ilişkin bir yol haritası sunar (Şencan, 2005:355). Faktör analizi, birbirini dışta tutan daha az sayıda faktöre ayrılıp ayrılmadığını görmek üzere, yani madde indirgeme amacıyla kullanılır. Böylece aynı faktörü ölçen maddelerin bir araya toplanarak oluşturduğu faktöre bu maddelerin içeriğine göre bir isim verilmeye çalışılır (Balci, 2005:105).

Faktör analizi çok genel bir sınıflamayla ele alınırsa;

a) testteki maddelerin hangi temel bileşenlere işaret ettiğini belirlemek,

b) testteki maddeleri etkileyen arka plandaki gizli yapıyı veya gizli değişkenleri ortaya çıkarmak,

c) faktörler ve değişkenler arasındaki ilişkilerin niteliğini saptamak için kullanılır (Şencan, 2005:355).

İyi bir faktörleştirmede veya faktör dönüştürmede

- a) değişken azaltma olmalı,
- b) üretilen yeni değişken ya da faktörler arasında ilişkisizlik sağlanmalı,
- c) ulaşılan sonuçlar, yani elde edilen faktörler anlamlı olmalıdır

Açıklayıcı (exploratory) ve doğrulayıcı (confirmatory) olmak üzere iki tür faktör analizi yaklaşımı vardır (Büyüköztürk, 2007: 123).

Açıklayıcı faktör analizinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya yönelik bir işlem; doğrulayıcı faktör analizinde ise değişkenler arasındaki ilişkiye dair daha önce saptanan bir hipotezin ya da kuramın test edilmesi söz konusudur (Büyüköztürk, 2002: 123).

Keşfedici (açıklayıcı) faktör analizinde araştırmacı üç temel bilgiyi kullanarak değişkenlerin yapısal özelliğini ortaya çıkarmaya çalışır. Bunlar;

- a) Faktör veya bileşen sayısı (total variance explained tablosu),
- b) değişkenlerin faktör yükleri veya faktörle olan korelasyon katsayıları (component matrix veya factor matrix tablosu)
- c) değişkenlerin paydaşlık oranı veya değişkenlerin çıkarılan faktörleri temsil etme oranı (communalities tablosu) değerlidir.

Faktör analizi yönteminin uygulanabilmesi için örneklem hacmi, örneklem kapsamındaki özellikleri, veri matrisi, değişkenlerin mutlak değerleri arasındaki korelasyon katsayıları, uygun olmayan maddelerin elenmesi, parametrik verilerden oluşması gibi belirli koşulları sağlamış olduğu kontrol edilmelidir (Şencan, 2005: 361-366).

Modelin güvenilirliği doğrulayıcı faktör analizine dayanır. Doğrulayıcı faktör analizi, modelin ve faktör yapısının geçerliliği konusunda kuramsal olarak çok daha sağlıklı bilgiler vermesi nedeniyle keşfedici faktör analizinden daha güçlüdür.

Doğrulayıcı faktör analizi bir tür hipotez testidir. Araştırmacı bu yaklaşımda; kuramsal olarak belirlediği gözlem değişkenlerinin gizli faktörlerle ayrıca gizli faktörlerinde kendi aralarında birbirleriyle ilişkili olduğunu kanıtlamaya çalışır (Şencan, 2005:409).

Lubke ve Muthen (2004; akt:Acar ve Öğretmen, 2006)’e göre; doğrulayıcı faktör analizi temelde yapısal eşitlik modellerine dayanmaktadır ve bu modeller davranış bilimlerinde ölçmeye konu olan ve doğrudan gözlenemeyen örtük yapıların, belli sayıda gözlenen değişkenler aracılığı ile söz konusu örtük yapıları temsil eden faktörler ile bağlanım veren doğrusal regresyon modelleridir. Genel olarak doğrulayıcı faktör analizi belirli değişkenlerin bir kuram temelinde önceden belirlenmiş faktörler üzerinde ağırlıklı olarak yer alacağı şeklindeki bir ön beklentinin sınanmasına dayanmaktadır. Bu nedenle analizde yer alacak değişkenler, kuramın sayıtları doğrultusunda seçilmektedir ve bu değişkenlerin istenilen faktörlerde ne oranda yer aldıklarına bakılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizinde örtük değişkenler olarak tanımlanan faktörler arası ilişkiler, faktör ağırlıkları ve her bir modelin uygunluk derecesi elde edilebilir (Schumacker ve Lomax, 2004, Kline, 1998, akt: Acar ve Öğretmen, 2006). Alanda sıklıkla kullanılan ve sınırlılıkları gündeme gelen araçların revizyonlarında doğrulayıcı faktör analizi kullanmak yerine açıklayıcı analiz yönteminin kullanılması eleştirilmektedir (Oakland ve Ostell, 1996, akt: Türküm, 1999).

2.1.11. Güvenirlilik

Güvenirlilik, ölçek maddelerine verilen cevaplar arasındaki tutarlılıktır. Güvenirlilik testin ölçmek istediği hangi derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir. Bir ölçme aracının güvenirliliği aranılan iki temel ölçüt “değişik zamanlarda elde edilen puanlar arasındaki tutarlık” ve “ aynı zamanda elde edilen cevaplar arasında tutarlık” olarak açıklanabilir (Büyüköztürk, 2007:170-171). Karasar (2005:148)’a göre güvenirlilik; aynı şeyin

bağımsız ölçümleri arasındaki kararlılık, ölçülmek istenen belli bir şeyin sürekli aynı sembolleri alması, aynı süreçler izlenerek benzer sonuçların alınması ve ölçmenin tesadüfi yanılığlardan arınık olmasıdır.

Modern ölçüm kuramında güvenilirlik, örneklemden bağımsız olarak maddeye verilen yanıtın fonksiyonudur, yani maddenin hedeflenen bilgi fonksiyonunu gerçekleştirme derecesidir. Güvenirlik kavramının tanımı ve yapılacak güvenilirlik analizleri ölçüm modelinin dışında, ölçme işleminin türüne, ölçülen olguya veya ölçüm aracına bağımlıdır. Uygulanan ölçüm aracının bir ölçek, bir indeks, bir zihinsel yetenek testi, çoktan seçmeli bilgi testi olmasına veya ölçüm işleminin gözlemci değerlendirmelerine dayanmasına göre yapılacak güvenilirlik tanımı ve güvenilirlik analizleri de değişir (Şencan, 2005:8). Güvenirlik analizi yapılmak istenen veriler eşit aralığa sahip beşli, yedili Likert ölçeği niteliğinde ise bu ölçeklerin toplam veya ortalama puanlarına dayalı olarak “Pearson korelasyon analizi”, “Spearman korelasyon analizi”, “Küme içi korelasyon analizi”, “Varyans analizi” ve “Faktör analizi” gibi istatistiki teknikler kullanılır (Şencan, 2005:65).

Testin, bahsedilen ölçütleri karşılama düzeyini incelemek amacıyla kullanılan başlıca güvenilirlik türleri (Büyüköztürk, 2007:171);

- Test-tekrar test güvenirliliği: Bir testin aynı gruba belli aralıklarla iki kez uygulanmasıyla elde edilen puanlar arasındaki korelasyondur. İki puan seti arasındaki ilişkinin derecesi Pearson korelasyon katsayısı kullanılarak hesaplanır.
- Paralel (eşdeğer) form güvenirliliği: Aynı özelliği ölçmeye yönelik hazırlanan iki eşdeğer formun bir gruba aynı zamanda veya iki farklı zamanda uygulanmasıyla

elde edilen test puanları arasındaki korelasyondur. Pearson korelasyon katsayısı kullanılarak hesaplanır.

- İki yarı test güvenilirliği: Testin maddelerinin tek-çift, ilk yarı-son ayrı veya yansız olarak iki eş yarıya ayrılarak testin iki yarısı arasındaki ilişkiden hareketle Spearman Brown formülü kullanılarak testin tamamı için hesaplanan korelasyon katsayısıdır.
- Kuder Richardson-20 (KR-20) ve Cronbach alfa güvenilirliği: Test maddelerinin ölçtüğü özelliklerin, örneklediği davranışların benzer olması bu tür güvenilirliği yükseltecektir. Test maddelerine verilecek cevapların doğru yanlış, evet-hayır gibi iki seçenekli olması durumunda KR-20, üç veya daha fazla olması durumunda Cronbach tarafından geliştirilmiş olan Cronbach alfa katsayısı kullanılır.
- Madde-toplam puan korelasyonu: Test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklar. Madde-toplam korelasyonunun pozitif ve yüksek olması, maddelerin benzer davranışları örneklediğini ve testin iç tutarlılığının yüksek olduğunu gösterir. Madde analizinde başvuru olan bir başka yol testin toplam puanlarına göre oluşturulan alt % 27 ve üst % 27'lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farkların *t-testi* kullanılarak sınanmasıdır. Gruplar arasında istendik yönde gözlenen farkların anlamlı çıkması, testin iç tutarlılığının göstergesi olarak değerlendirilir.
- Ölçmenin standart hatası (SHö): Bireyin testten aldıkları puanın gerçek puandan sapma miktarını açıklamada kullanılır.

Bu güvenilirlik yaklaşımları dışında (Karasar, 2005:149) bağımsız gözlemciler arası uyumdan söz edilmektedir. Bağımsız gözlemciler arası uyum birden çok gözlemcinin

birbirinden bağımsız olarak, aynı şeyleri ölçmeye çalıştıkları durumlarda uygulanan bir güvenilirlik ölçütüdür. Bu tarz ölçmelerde gözlemcilerin yaptıkları ölçümlerin ortalaması alınarak, her durum için bir tek değer bulunur.

2.2. İlgili Araştırmalar

Wasti (2000) kamu ve özel kuruluşlar üzerinde yaptığı araştırmada Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türk kültürü üzerinde geçerlik ve güvenilirliğini araştırmıştır. Bu araştırmada, Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin araştırmacıların belirttiği gibi üç faktörden oluşmadığı, devamlılık bağlılığının alternatif azlığı ve yatırımlar olmak üzere iki alt boyuttan oluştuğu bulunmuştur. Ayrıca işgörenlerin işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiş ve işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach Alfa İç Tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık boyutunda .79, normatif bağlılık boyutunda .75 ve devamlılık bağlılığı boyutunda .58 bulunmuştur.

Eğitim örgütlerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarını belirlemek ve farklı değişkenlere göre ilişkisini ortaya koymak amacıyla yapılan bir kısım araştırmalar ve sonuçları yurt dışı ve yurt içi araştırmalar başlığı altında verilmiştir.

2.2.1. Yurt Dışı Araştırmalar

Chughtai ve Zafar (2006), örgütsel bağlılığın iş performansı ve işi bırakma eğilimleri üzerindeki etkisi ve çeşitli kişisel özelliklerin ve örgütsel adaletin iki boyutunun (dağıtımda adalet ve prosedürde adalet) Pakistanlı öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerindeki farklılaşmanın ne kadarını açıkladığını araştırmışlardır. Sonuçlar dağıtımda adalet ve yönetime güven ve prosedürde adaletin örgütsel bağlılıkla yüksek düzeyde korelasyon gösterdiği yönündedir. Ayrıca sonuçlar yönetime güven ve

işin parçası olma değişkenlerinin örgütsel bağlılıkla yakından ilintili olduğu; yaş, iş güvencesi, medeni durum ve eğitim seviyesi gibi değişkenlerin ise örgütsel bağlılıkla ilişkili olmadığını göstermiştir. Bu araştırmanın ilginç bir sonucu olarak iş güvencesinden sağlanan tatmin, denetim, kendini geliştirme fırsatları ve gerçekte üstlenilen işyükü değişkenleri birlikte örgütsel bağlılık puanlarındaki varyansın % 39'unu açıklamaktadırlar.

Babelan, Askarian, Behrangi ve Naderi (2008), İran'da erkek lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını çalıştıkları araştırmalarında toplam örgütsel bağlılık ve tüm alt boyutlar düzeylerinde örneklem değerlerinin yapısal aritmetik ortalamadan (conceptual average) yüksek olduğunu bulmuşlardır. Öğretmenleri yüksek ve düşük örgütsel bağlılık gruplarına ayırdıktan sonra grup ortalamaları karşılaştırıldığında aynı şekilde farkların anlamlı olduğu ve tüm gruplarda görülen değerlerin ortalamaların üzerinde olduğu dikkati çekmiştir.

Bogler ve Somech (2004), İsraili ortaokul ve lise öğretmenlerinin öğretmen güçlendirme (empowerment) ve örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi çalıştıkları araştırmalarında bu iki değişkenin birbiriyle ilintili olduklarını bulmuşlardır. Ayrıca güçlendirme ölçeğinin altı alt boyutundan yapma, yeterlilik ve statü olmak üzere üçü, mesleki aitlik davranışının ve mesleki bağlılığın anlamlı yordayıcılarıdır.

Huang ve Hsiao (2007), iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki nedensel ilişkiyi 3000 Tayvanlı işçi üzerinde yaptıkları uygulamada araştırmışlar ve sonuç olarak bu iki değişkenin karşılıklı olarak birbiriyle ilişkili olduklarını bulmuşlardır. Ayrıca işin özelliklerinin algılanış biçiminin, örgütsel bağlılığı yordayıcılar arasındaki en güçlü etmen olduğu görülmüştür. Bununla birlikte örgüt iklimi ve iş ortamının özelliklerinin,

iş tatmini ve örgütsel bağlılığın üzerinde olumlu etkiye sahip faktörler olduğu bu çalışmanın bulguları arasındadır.

Andrews-Little (2007), deneyimli bayan yöneticilerin örgütsel bağlılığını etnik köken, medeni durum, yıllık gelir, yaş, yönetici olarak kıdem yılı, eğitim durumu ve mezun statüsü bağlamında araştırdığı tez çalışmasının sonucu olarak yıllık gelir, yaş ve mezun statüsü gibi değişkenlerin normatif bağlılıkla ve mezun statüsünün aynı zamanda devamlılık bağlılığıyla da ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Meyer, Stanley, Herscovitch and Topolnytsky (2002), Meyer ve Allen'in üç yapıli modelini (duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere) ve boyutlar arasındaki ilişkileri ortaya koymak üzere geniş çaplı bir meta analiz çalışması yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen örneklem üzerinde yapılan çalışmaya göre bağlılığın üç formu birbiriyle alakalı, ancak iş tatmini, işbirliği (job involvement) ve işe bağlılık gibi faktörlerle de farklılık göstermektedir. Farklı kültürlerde (cross-cultural) yapılan araştırmaların sonuçlarının sözü geçen bulgularla paralellik gösterdiği ancak kültürel farklılıkları ele alan daha sistematik çalışmaların yapılmasının gereği de bu araştırmayla vurgulanmıştır.

Gelade, Dobson ve Gilbert (2006), 49 ülkede örgütsel bağlılığı inceledikleri araştırmalarının sonucu olarak duygusal bağlılığın çeşitli özelliklerine göre ülkeler arasında farklılık gösterdiğini, popülasyonları dışa dönük ülkelerde bu boyutun yüksek olduğu ve dışa kapalı olan toplumlarda ise düşük bulunduğunu belirtmişlerdir. Yine popülasyonun mutlu olduğunu belirttiği ülkelerde duygusal bağlılık düzeyi yüksek bulunmuştur. Araştırmanın duygusal bağlılıkla sınırlandırılmış olması bir dezavantaj olsa da duygusal bağlılığı birçok değişkene göre ve ülke ve dolayısıyla kültürler üzerinden karşılaştırması araştırmanın güçlü yönüdür.

Karim ve Noor (2006), Meyer ve Allen'in Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal ve devamlılık boyutlarının psikometrik özelliklerini Malezyalı kütüphaneciler örnekleminde araştırmışlardır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları maddelerin iki alt boyuta ayrıştığını ve her iki alt boyut birlikte her alt boyut için %16 olmak üzere toplam varyansın %32'sini ortaya koymuştur. Convergent ve Discriminant geçerlik uygulamaları sonucunda maddeler arasındaki korelasyonların iki alt boyuta ayrıştığı görülmüştür. Ölçeğin orijinalinde duygusal bağlılık boyutunda yer alan Madde 4 beklenildiği gibi bu boyutta yer almamıştır. Madde 9 ve 12'nin de devamlılık boyutunda yüklenmediği görülmüştür. Geçerliğin yanısıra her iki alt ölçeğin de iç tutarlılık güvenilirliği ve iki yarı güvenilirliği test edilmiş ve yeterli düzeyde olduğu bulunmuştur.

Irving, Coleman ve Cooper (1999), Meyer, Allen ve Smith'in örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör yapısını Kanada'da farklı mesleklerden oluşan bir örnekleme uyguladıktan sonra uyguladıkları doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinalinde olduğu gibi üç faktörlü bir yapıya sahip olduğunu doğrulamışlardır.

2.2.2. *Yurt İçi Araştırmaları*

Balay (2000), Ankara ili örnekleminde 108 yönetici (özel lise=37, resmi lise=71) ve 582 öğretmen (özel lise=176, resmi lise=406) üzerinde yaptığı araştırmada; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında resmi ve özel liselerde çalışan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki farkı incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında lise türü ve göreve göre örgütsel bağlılık algılarının farklılaştığı bulunmuştur. Aynı zamanda lise türü ve görev faktörlerinin özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarına ortak etkisinin anlamlı olduğu

bulunmuş ancak sözü edilen faktörlerin uyum boyutu üzerine ortak etkisi anlamlı bulunmamıştır.

Erdoğmuş (2006), İstanbul Anadolu Yakası örnekleminde 274 okul yöneticisi (özel ilköğretim:56, resmi ilköğretim:218) üzerinde yaptığı araştırmada, duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı boyutlarında özel ve resmi ilköğretim okullarındaki yöneticilerin örgütsel bağlılıkları arasındaki farkı incelemiştir. Aynı zamanda duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı boyutlarında özel ve resmi ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişilik özelliklerinin ne yönde etki ettiğini incelemiştir. Bu araştırmada; araştırmaya katılan yöneticilerin duygusal ve normatif bağlılıkları boyutları kapsamında örgütsel bağlılıklarda görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı fark olduğu ve özel liselerde görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırma grubunu oluşturan yöneticilerin duygusal bağlılıklarının saldırganlık kişilik özelliği ile negatif yönde, ideal benlik özelliği ile pozitif yönde, normatif bağlılıklarının ideal benlik ile pozitif yönde, devamlılık bağlılıklarının ise görme ihtiyacı kişilik özelliği ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğu bulunmuştur.

Demirkıran (2004), İstanbul ili örnekleminde zihinsel engelliler, görme engelliler, işitme engelliler ve otistik engelliler okullarında çalışan 441 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada öğretmenlerin demografik özelliklerine göre duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı boyutlarında örgütsel bağlılıkları arasındaki anlamlı farkı incelemiştir. Aynı zamanda özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin duygusal, normatif, devamlılık ve toplam örgütsel bağlılık puanları ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin anlamlılığı incelenmiştir. Araştırmaya katılanların aylık gelirlerine göre orta düzeyde geliri olanlar lehine duygusal bağlılık boyutunda, kıdeme göre 21 yıl üzeri çalışanların ve yaşa göre 41 yaş üstünde olanların lehine normatif bağlılık

boyutunda, görevlerine göre yöneticiler lehine duygusal bağlılık boyutunda anlamlı fark belirlenmiştir. Aynı zamanda özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin genel iş tatmin puanları ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık puanları arasında anlamlı ilişki bulunurken, devamlılık bağlılığı puanları arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Boylu, Pelit ve Güçer (2007), Gazi Üniversitesi örnekleminde 366 akademisyen üzerinde yaptıkları araştırmada akademisyenlerin görev yaptıkları birime ve üniversiteye karşı duygusal, normatif ve devamlılık bağlılıkları boyutlarında örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada akademisyenlerin normatif ve devam bağlılığı düzeyleri arasında görev yaptıkları birim ve üniversitenin geneline göre anlamlı fark bulunmamış fakat duygusal bağlılık düzeylerinde çalıştıkları birim lehine anlamlı fark bulunmuştur. Aynı zamanda akademisyenlerin çalıştıkları birime her üç boyut kapsamında duyduğu örgütsel bağlılık ile üniversitenin geneline her üç boyut kapsamında duyduğu örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur.

Yılmaz ve Çokluk-Bökeoğlu (2008), Ankara ilinde görev yapan 225 ilköğretim okulu öğretmeni üzerinde yaptıkları çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları karşına olumlu algılarının bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca bu iki değişken arasında orta düzeyde pozitif yönde korelasyon olduğu da bu araştırmanın bulguları arasındadır. Araştırmada duygusal ve devamlılık bağlılığı üzerinde çalışılmış, normatif devamlılık alt ölçeği kullanılmamıştır.

3.BÖLÜM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren-örneklem, ölçme araçları, ölçeğin Türkçe uyarlaması, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi başlıklarına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla Meyer ve Allen tarafından geliştirilen, Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve kültürel farklılıklardan yola çıkılarak Türkiye'de kamu ve özel kurumlarda geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış olan Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkiye'de eğitim örgütlerinde psikometrik özelliklerini belirlemek üzere tasarlanmıştır. Örgütsel bağlılığı eğitim örgütleri çerçevesinde anlama çabasıyla kuramsal yönü ağır basan araştırmada betimsel araştırma yöntemlerinden alan taramasına başvurulmuş öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, okulda çalışma süresi, okul türü, okul büyüklüğü ve yer değiştirme eğilimi değişkenlerine göre farklılaşma gösterip göstermediği de incelenmiştir.

3.2. Evren Ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Tokat merkez ilçedeki 2008 yılı bahar dönemi itibariyle 28 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 814 öğretmen ve 18 ortaöğretim okulunda görev yapmakta olan 604 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem evren içerisinden küme örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Küme örneklemede, evren küme adı verilen gruplara ayrılır ve her küme bir örnekleme birimi olarak tanımlanır, tesadüfi olarak seçilen kümeler bir araya getirilerek örneklem oluşturulur (Çömlekçi, 2001:90). Örneklem oluşturma sürecinde Tokat İli merkez ilçedeki okullar türlerine göre listelenmiş ve her iki okul türü listesinden random yapılarak örnekleme dahil edilecek okullar

belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilecek verilere faktör analizi uygulanacağından Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeğindeki madde sayısının en az 20 katına ulaşılması hedeflenmiştir. İlk etapta, ölçek 18 maddeden oluştuğundan en az 360 katılımcıya ulaşılması planlanmıştır. Örnekleme alınacak kişi sayısının belirlenmesinde bağımsız değişkenlerin her kategorisinde en az 30 kişi bulunması kuralı da dikkate alınmıştır. Bu planlamalar doğrultusunda 500 kişi olarak düşünülen örneklem sayısı dönen 460 ölçekten eksik ya da hatalı olduğu için örneklem dışında bırakılan ölçekler çıkarıldıktan sonra 437 kişi olarak belirlenmiştir. Böylece geçerli ölçek oranı (437/460) % 95 olup, hayli yüksektir. Bu sonuçta araştırmacının ölçekleri örnekleme yer alan okullara elden bırakması ve toplaması etkili olmuştur.

Araştırmanın örneklemini Tokat İli Merkez ilçedeki ilköğretim okullarında (256 öğretmen) ve ortaöğretim okullarında (181 öğretmen) görev yapmakta olan 437 öğretmen oluşturmaktadır. Buna göre örnekleme evrene ulaşma oranları % 30,8 (437/1418) oranında, ilköğretim örnekleminde evrene %31,4 (256/814) oranında ve ortaöğretim örnekleminde % 29,9 (181/604) olarak belirlenmiştir. Tablo 3.1’de örnekleme okullarda görev yapmakta olan öğretmen sayısı, yönergeye uygun toplanan ölçek sayısı ve yüzdeleri verilmiştir.

Tablo 3.1. Okullara göre Öğretmen ve Geçerli Ölçek Sayısı Dağılımı.

Okullar	Öğretmen Sayısı	Geçerli Ölçek Sayısı	%
Namık Kemal İ.Ö.O	52	34	65,3
Fatih İ.Ö.O	49	33	67,3
Yeşilbağ İ.Ö.O	30	26	86,6
Fevzi Çakmak İ.Ö.O	16	13	81,2
Ali Tepe Topçubağlar İ.Ö.O	12	7	58,3

İbn-i Kemal İ.Ö.O	74	28	37, 8
Ülkü İ.Ö.O	22	19	86, 2
İbni Sina İ.Ö.O	25	17	68
Gazipaşa İ.Ö.O	37	23	62, 1
Tokat Anadolu L.	45	25	55, 5
Gaziosmanpaşa L.	26	15	57, 6
Tokat Anadolu Öğretmen L.	29	11	37, 9
Arif Nihat Asya L.	18	10	55, 5
Mehmet Akif Ersoy L.	47	7	14, 8
Yeşilirmak İ.Ö.O	23	10	43, 4
Plevne L.	43	21	48, 8
Gülbahar Hatun İ.Ö.O	30	26	86, 6
Alparslan İ.Ö.O	28	20	71, 4
Turizm Meslek L.	26	16	61, 5
Endüstri Meslek L.	98	30	30, 6
Cumhuriyet L.	31	21	67, 7
Atatürk L.	53	25	47, 1
Toplam	814	437	53, 6

Tablo 3.1 incelendiğinde, dönen geçerli ölçek oranının bazı okullarda düşük olmakla birlikte, birbirine yakın olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin; belli başlı demografik özelliklerinin betimlenmesi amacıyla, cinsiyetleri, eğitim durumları, yaşları, mesleki kıdemleri, çalıştıkları okul türü gibi bağımsız değişkenler örneklem kapsamında incelenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımları

Okul Türü	Cinsiyet	f	%
İlköğretim	Kadın	91	35, 5
	Erkek	165	64, 5
Ortaöğretim	Kadın	57	31, 5
	Erkek	124	68, 5
Toplam	Kadın	148	33, 9
	Erkek	289	66, 1

Tablo 3.2 incelendiğinde; cinsiyet dağılımı 248 erkek (% 66, 1) ve 148 kadın (% 33, 9) şeklindedir. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre oldukça fazla olduğu gözlenmiştir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımları Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Dağılımları

Mesleki Kıdem	f	%
3 yıl veya daha az	30	6, 9
4-6 yıl	50	11, 4
7-9 yıl	68	15, 6
10-12 yıl	78	17, 7
13-15 yıl	49	11, 2
16 yıl veya üzeri	162	37, 1
Toplam	437	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde; öğretmenlerden 30 kişi 1–3 yıl aralığında; 50 kişi 4–6 yıl aralığında; 68 kişi 7-9 yıl aralığında; 78 kişi 10-12 yıl aralığında; 49 kişi 13-15 yıl aralığında ve 162 kişi 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Katılımcı öğretmenlerin çalışma yıllarına bakıldığında 16 yıl ve üzerinde (% 37, 1) yığılma olduğu görülmekle beraber 10-12 yıl aralığında kıdeme sahip öğretmenlerin de fazla olduğu (% 17, 7) görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 3.4'te gösterilmiştir.

Tablo 3.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Durumlarının Dağılımı

Eğitim Durumu	f	%
Yüksek Öğretmen Okulu	16	3, 7
Eğitim Enstitüsü	43	9, 9
Eğitim Fakültesi	183	41, 7
Mesleki ve Teknik Eğitim	21	4, 8
Lisansüstü	23	5, 3
Diğer Fakülteler	151	34, 6
Toplam	437	100, 0

Tablo 3.4'te araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumları incelendiğinde 23 kişinin lisans üstü, 183 kişinin eğitim fakültesi, 21 kişinin mesleki ve teknik eğitim fakültesi, 43 kişinin eğitim enstitüsü, 16 kişinin yüksek öğretmen okulu ve 151 kişinin diğer fakülte türleri mezunlarından oluşmaktadır. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun

(% 41, 7) eğitim fakültesinden mezun olduğu ancak eğitim harici fakültelerden de (% 34, 6) oldukça fazla olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına göre dağılımları Tablo 3.5'te verilmiştir.

Tablo 3.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Dağılımları

Branş	f	%
Türkçe-Edebiyat	48	11, 0
Sosyal Bilimler	66	15, 1
Fen Bilimleri	35	8, 0
Matematik	45	10, 2
Yabancı Dil	42	9, 6
Meslek Dersleri	24	5, 5
Sınıf Öğretmenliği	106	24, 3
Diğer Branşlar	71	16, 3
Toplam	437	100

Tablo 3.5 incelendiğinde 106 kişinin Sınıf Öğretmeni, 48 kişinin Türkçe-Edebiyat Öğretmeni, 66 kişinin Sosyal Bilimler Öğretmeni (Sosyal Bilgiler, Tarih, Coğrafya, Felsefe Grubu, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi), 45 kişinin Matematik Öğretmeni, 35 kişinin Fen Bilimleri Öğretmeni (Fen ve Teknoloji, Fizik, Kimya, Biyoloji), 42 kişinin Yabancı Dil Öğretmeni, 24 kişinin Meslek Dersleri Öğretmeni ve 71 kişinin diğer branşlardan (Beden Eğitimi, Müzik, Güzel Sanatlar, Teknoloji ve Tasarım vb.) olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş dağılımları dikkate alındığında çoğunluğunu sınıf öğretmenlerinin (% 24,3) oluşturduğu görülmektedir.

3.3. Ölçme Araçları

Okullarda örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için Meyer ve Allen (1984-1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionere: OCQ) kullanılmıştır. Meyer ve Allen Örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel bileşene ayırarak ölçmeyi amaçlamıştır (Baysal ve Paksoy, 1999:8). Araştırmada veri toplamak için kullanılacak Meyer ve Allen’in örgütsel bağlılık ölçeği, 5’li Likert skalasına göre tasarlanmış olup, 5’li ölçekteki ifadelerin puanlaması; “1:kesinlikle katılmıyorum”, 2:katılmıyorum, 3:kararsızım, 4:katılıyorum ve 5:kesinlikle katılıyorum” şeklinde yapılmıştır. Toplam 18 maddeden oluşan ölçekte; 1, 3, 5, 7, 8 ve 11. maddeler duygusal bağlılığa, 2, 4, 6, 13, 15 ve 16. maddeler devam bağlılığına, 9, 10, 12, 14, 17 ve 18. maddeler normatif bağlılığa ilişkindir. Aynı zamanda ölçeğin Wasti (2000) tarafından 351 kamu ve 916 özel sektör çalışanı üzerinde Türk çalışanlarına uygunluğunu belirlemek amacı ile geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Söz konusu çalışmada kamu çalışanlarında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için .79, normatif bağlılık için .75, devamlılık bağlılığı için ise .58 olarak bulunmuştur. Özel sektör çalışanlarında Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için .78, normatif bağlılık için .80, devamlılık bağlılığı için .60 bulunmuştur. Genel olarak kabul edilebilir Cronbach alfa iç tutarlılık en az .70 ve .80 olduğu düşünülürse ölçeğin devamlılık boyutunun içsel tutarlılığından söz etmek zordur (Wasti, 2000:404).

Çalışmada Meyer ve Allen (1984-1997) Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Wasti (2000) tarafından yapılan Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. Tüm örgütlerde genel olarak uygulanabilmesi için geliştirilen bu ölçeğin öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik örgütsel bağlılığını ölçmede geçerliği ve güvenirliği incelenmiştir.

3.4. Ölçeğin Türkçe Uyarlaması

Ölçeğin Türkçe uyarlaması Wasti (2000) tarafından yapılan araştırmadan alınmıştır. Ölçeğin kullanımına ilişkin izin de Wasti'den e-posta yoluyla alınmıştır. Türkçe uyarlamasında mevcut olan “kuruluş” kelimesi yerine öğretmenler tarafından net olarak çalıştıkları okulların anlaşılmasını sağlamak amacıyla “okul” kelimesi yazılmıştır. “Şu anda kuruluşumda kalmam istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten” şeklinde olan madde Wasti'nin (2000) önerisi doğrultusunda ikili madde olabileceği kanısıyla “istek meselesi” kısmı kaldırılmış “Şu anda okulumda kalmam mecburiyetten” olarak değiştirilmiştir. “Mevcut işverenimle kalmak için manevi yükümlülük hissetmiyorum” maddesi öğretmenlerinin işverenin bakanlık statüsünde merkezi bir yönetiminin olması ve öğretmenlerin merkezi yönetimle doğrudan ilişkilerinin çok zayıf olmasından dolayı ilişkilerin daha yoğun olduğu idarecilerin etkisi göz önünde bulundurularak “işveren” kelimesi yerine “idareci” kelimesi kullanılmıştır. Bu yapılan değişiklikler ile ölçeğe son hali verilmiştir.

3.5. Verilerin Toplanması

Ölçeklerin dağıtımı ve toplanması bizzat araştırmacı tarafından örneklem içerisindeki okullarda çalışan öğretmenlere ulaşılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin araştırmanın önemi konusunda bilgilendirilmeleri ile güdülenmeleri sağlanarak ölçeklerin dönüş oranı ve ölçeğin samimiyetle cevaplandırılması artırılmaya çalışılmıştır. Okulların belirlenmesinde random örnekleme gidilmiştir, toplam 22 okulda uygulama gününde kendilerine verilen anketleri doldurarak teslim eden 437 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Test-tekrar test güvenilirliği analizi için, gönüllü öğretmenlerden oluşan 151 öğretmene, ölçekler ilk uygulamadan iki hafta sonra elden verilmiş ve toplanmıştır.

3.6. Verilerin Çözümlemesi

Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi (exploratory factor analysis) ve doğrulayıcı faktör analizi (confirmatory factor analysis) uygulanmıştır. Başol (2008)' a göre, açıklayıcı faktör analizi faktör yüklerinden yola çıkarak verilerin altındaki yapıyı ortaya koymada etkiliyken, onaylayıcı faktör analizi kuramsal yapıların test edilmesinde kullanılır. Öğretmenlerden elde edilen verilerin faktör çözümlemesine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testleri uygulanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett testlerinin sonuçlarının faktör analizi yapmaya imkan vermesi üzerine, ölçeğin temel bileşenlerini tespit etmek için Açıklayıcı Faktör Analizine başvurulmuştur. Bu amaçla Temel Bileşenler Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Faktörlerin hesaplanmasında öz değerlerinden (Eigen value) yararlanılmıştır. Ayrıca faktör yapısının Meyer ve Allen tarafından önerildiği gibi üç boyutlu olup olmadığını görmek üzere Doğrulayıcı Faktör Analizi (Confirmatory Factor Analysis) yapılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin (ÖBÖ) güvenilirliğini kestirmek için testin iki hafta arayla uygulanması sonucunda elde edilen veriler kullanılarak test-tekrar test uygulamasına gidilmiştir. Ayrıca Cronbach Alpha İç tutarlılık katsayısı ve iki yarı güvenilirliği de hesaplanmıştır. Maddelerin ayırt edicilik geçerliğini incelemek için öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları toplam puana göre % 27' lik alt ve üst gruplar oluşturulmuştur. Alt ve üst grupların madde bazındaki puanları t-testi ile karşılaştırılmıştır. Son olarak çeşitli bağımsız değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde fark olup olmadığı bağımsız değişkenin kategori sayısına göre bağımsız gruplar *t*-testi veya ANOVA ile test edilmiştir.

4. BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bulguları, araştırmanın problemleri kapsamında üç aşamada incelenmiştir. İlk aşama Meyer ve Allen (1997) Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin (ÖBÖ) geçerlilik analizine ilişkin bulgulardan oluşmaktadır. İkinci aşama Meyer ve Allen (1997) ölçeğinin güvenirlik analizine ilişkin bulgulardan oluşmaktadır. Üçüncü aşama ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin bağımsız değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulgulardan oluşmaktadır.

4.1. Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yapı Geçerliği Çalışması

Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Wasti (2000) tarafından uyarlanan Türkçe formunun yapı geçerliği, 437 öğretmenden elde edilen verilerle yapılan faktör analizi ile test edilmiştir. Öncelikle örgütsel bağlılık ölçeği verileri incelenerek madde bazında (univariate) ve birleşimlerinde (multivariate) aykırı gözlem (outlier) olmadığından emin olunmuştur (Stevens, 1996). Bağımlı değişkenin normalliği Kolmogorov-Smirnov testi ve ikili saçılım diyagramlarıyla incelenmiştir (Duygusal bağlılık için K-S: $\chi^2=.096$, sd=437, p=.000; Normatif bağlılık için K-S: $\chi^2=.085$, sd=437, p=.000; Devamlılık bağlılığı için K-S: $\chi^2=.072$, sd=437, p=.000; Toplam Örgütsel Bağlılık için K-S: $\chi^2=.037$, sd=437, p=.177). Görüldüğü gibi K-S testi sonucu, toplam örgütsel bağlılık harici ölçekten elde edilen puanların normal dağılım gösterdiğini doğrulamamaktadır. Ancak aykırı gözlem (outlier) olmadığından emin olunması ve bağımlı değişkenlerin ikili saçılım grafiklerinde normalliğe tehdit oluşturabilecek bir durum gözlenmediğinden örneklem büyüklüğü de dikkate alınarak veri setinde normalliğe aykırı bir durum olmadığına karar verilmiştir. Merkezi eğilim teoremine göre bu büyüklükte bir örnekleme (437) örneklem aritmetik ortalaması normal

dağılıma yakın bir değer vermektedir. Stevens (1996), büyük örneklerde normalliğin sağlanamaması durumunun I. Tür hata üzerinde çok küçük bir etkisi olduğunu belirtmiştir.

Faktör analizi yapılmadan önce maddeler arasındaki kısmi korelasyonların aynı zamanda korelasyon matrisinin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett testi ile incelenmiştir. KMO testi, seçilen “örneklem verilerinin” faktör çıkarmak için uygunluğunu belirler. Korelasyon ve kısmi korelasyon analizi sonuçlarına dayalı olan test sonuçları 0 ile 1 arasında değişmektedir. Bu değer yüksek çıkması, “ölçekteki her bir değişkenin ölçekteki diğer değişkenler tarafından mükemmel şekilde tahmin edilebileceği” anlamına gelir. Test sonucunun .50’den büyük olması faktör analizine devam edilebileceği anlamına gelir. Kaiser (1974), KMO testi ile ilgili olarak .50’den düşük değer kabul edilemeyeceğini, .50-.60 değerinin kötü, .60-.70 değerinin zayıf, .70-.80 değerinin orta, .80-.90 değerinin iyi, .90’dan büyük değer ise mükemmel olduğunu bildirmiştir (Jackson ve Holland, 2003, akt: Şencan, 2005:384). Bartlett testi ile popülasyondaki değişkenlerin korelasyon matrisinin birbiri ile korelasyonları olmadığı H_0 istatistiksel hipotezini test ederek örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığına bakılır (Stevens, 1996). Barlett testi ki-kare istatistik değerini verir ve anlamlılık değerine bakılır. Eğer anlamlılık değeri .05’ten küçük ise söz konusu korelasyon matrisinden faktör çıkarılabileceği anlamına gelir (Şencan, 2005:384). Kaiser-Meyer Olkin katsayısı ve Barlett anlamlılık testine ilişkin sonuçlar Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü ve Barlett Testi

KMO		.831
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3122, 214
	sd	153
	p	.000

Kaiser-Meyer Olkin katsayısı .83 bulunmuş ve bu değer kullanılan temel bileşenler analizi için KMO değeri kabul edilebilir sınırı olan .50 değerinin üzerinde bulunduğundan yapılan araştırma sonuçları faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir. Ayrıca Barlett testi anlamlı bulunduğundan örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu kabul edilmiştir ($p < .001$).

İlk olarak, Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin yapı geçerliliği açıklayıcı (exploratory) faktör analiziyle incelenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi (exploratory factor analysis) temel bileşenler analizidir (Kline, 1994, akt:Güleç, 2007:43). Testin güvenilirliği için yapılan faktör analizinde ölçüm maddelerinin belirli faktörleri veya kavramsal yapıları temsil etme güvenilirliği konusu üzerinde odaklanılır. Bu nedenle yaklaşım “keşfedici faktör analizi” olarak isimlendirilmiştir. Burada araştırmacının ilgisi “bir ölçüm modelinin” faktörlere dayalı bir ölçüm aracının güvenilirliğini test etmek değildir, aksine ölçüm değişkenlerinin ne şekilde gruplaştığını veya bu maddelerin arka planında hangi faktörlerin bulunduğunu görmektir (Şencan, 2005:361). Elde edilen veriler doğrultusunda ölçeği oluşturan maddelerin ortak varyans değerleri (communalities), dik döndürme sonucunda (rotated component matrix) oluşan faktörler ve bu faktörler altında toplanan maddelerin faktör yükleri, maddelerin toplandığı faktör içerisindeki madde toplam korelasyonu katsayıları, aynı zamanda oluşan faktörlerin özdeğerleri (Eigen values) ve varyans yüzdeleri Tablo 4.2’de verilmiştir.

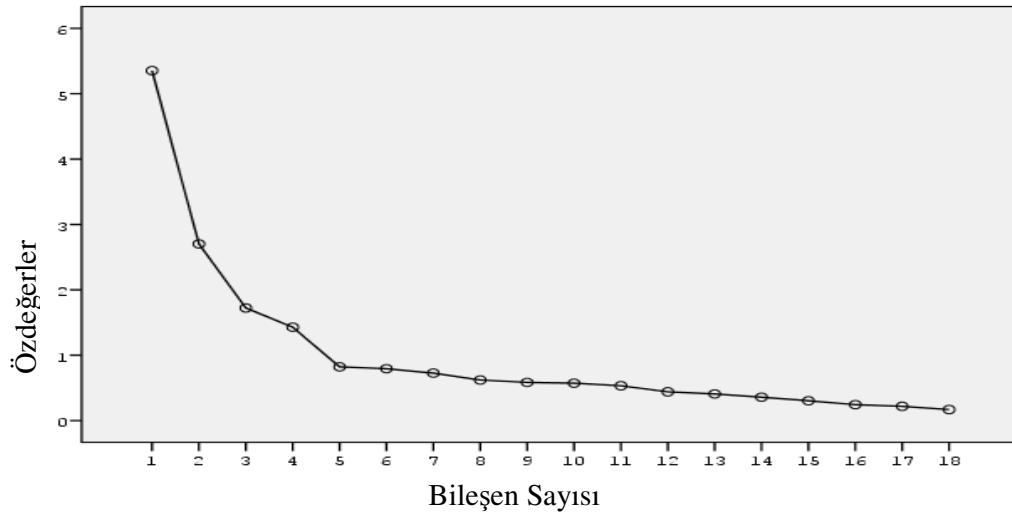
Tablo 4.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Maddelerinin Dik Döndürme Sonuçları

Madde No	Faktör-1 (Duygusal Bağlılık)	Faktör-2 (Normatif Bağlılık)	Faktör-3 (Yatırımlar)	Faktör-4 (Alternatif Kıtlığı)	Ortak Varyans	Madde Test (Toplam) Korelasyonu
3	.83	.16	.06	-.07	.72	.75
8	.82	.09	-.02	-.05	.70	.70
1	.72	.25	.11	-.07	.60	.80
11	.71	.02	.04	-.08	.52	.56
7	.70	.23	-.04	-.03	.55	.59
5	.48	.36	-.21	-.02	.41	.46
10	.10	.83	.12	.03	.72	.71
12	.12	.83	.11	.10	.73	.72
9	.22	.70	.16	.13	.59	.61
17	.11	.67	.25	.02	.53	.58
14	.12	.62	-.01	-.12	.41	.46
18	.35	.48	.09	.04	.36	.46
6	.03	.12	.92	.004	.87	.80
4	.06	.12	.89	.03	.81	.72
16	.07	.26	.65	.06	.51	.49
13	-.04	.08	.04	.91	.84	.63
15	-.05	.10	.06	.91	.85	.65
2	-.47	-.13	-.05	.49	.48	.34
Eigen değerleri	5, 35	2, 70	1, 72	1, 43		
Varyans (%)	29, 74	15, 01	9, 57	7, 93		
Kümülatif (%)	29, 73	44, 75	54, 32	62, 25		

Tablo 4.2' e göre faktör yükleri incelendiğinde en yüksek faktör yükünün .89 ile 3. faktörde, en düşük faktör yükünün ise .48 ile 1. faktör ve 2. faktörde olduğu görülmüştür.

Sonuçlar incelendiğinde k=18 maddenin özdeğeri 1'den büyük olan 4 faktör altında toplandığı dört faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyansın ise % 62, 25 olduğu görülmektedir. Buna göre, analizde önemli faktör olarak ortaya çıkan 4 faktörün birlikte maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıklamaktadır. Bu bulgulara göre, önemli faktör sayısı 4 olarak belirlenmiştir. Öz değerlere göre çizilen kırılma noktası grafiği Şekil 4.1'de verilmiştir.

Şekil 4.1. Kırılma Noktası Grafiği (Scree Plot) Sonuçları.



Tablo 4.2' de maddelere ait ortak varyanslar incelendiğinde 14 maddenin ortak varyanslarının araştırmacı tarafından belirlenen .50 kriterinin üzerinde olduğu görülmüştür. Ölçekteki maddelerin çoğunluğunun faktör yüklerinin .50'nin üzerinde olması ölçekteki maddelerin temsil edilebilirlik gücünün yüksekliğini ifade etmesi bakımından önemli görülmektedir.

Sonuçlar incelendiğinde varyansın en az % 36 en fazla % 87'si ölçme aracındaki ilgili madde tarafından açıklanmaktadır çıkarımında bulunulabilir. Buna göre tanımlanan dört faktörün ortak varyanslarının ise .36 ve .87 arasında değiştiği gözlenmektedir.

Faktörler özetlenirken maddelerin ait oldukları faktördeki yük değeri ile diğer faktörler arasındaki yük değeri arasındaki farkın .10 olması kuralına dikkat edilmiştir (Büyüköztürk, 2002). Buna göre, “Madde 2” dışında, iki faktörde birden yüklenen madde görülmemiştir. Madde 2'nin 1. faktördeki faktör yük değeri -.48, ikinci faktördeki faktör yük değeri .49 olduğundan, bu maddenin 1. faktörde ters madde olarak düşünülebileceği söylenebilir.

Tablo 4.2' de (Rotated Component Matrix) gözlenen dört faktörün içerdiği maddeler bakımından daha kolay tanımlanabilmesine olanak sağlayan faktör döndürme sonuçları incelendiğinde duygusal bağlılık boyutuna ilişkin maddelerin ilk faktörde, normatif bağlılık boyutuna ilişkin maddelerin ikinci faktörde, devamlılık bağlılığı boyutunun yatırımlar alt boyutunun üçüncü faktörde ve devamlılık bağlılığının alternatif azlığı alt boyutunun ise dördüncü faktörde yüksek değer verdikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 4.2'de madde test korelasyonlarının .34 ile .80 arasında olduğu görülmektedir. Maddenin testin tümüyle tutarlı ölçüm yapıp yapmadığının ölçüsü olan bu değer Aiken (1994)'e göre en az .20 olmalıdır. Buna göre Madde 2 için biraz düşük olmakla birlikte madde test korelasyonları yeterli düzeydedir.

Araştırmada katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre saptanan dört faktörlü modelin, Meyer ve Allen'in önerdiği üç faktörlü modelin aynı zamanda farklı bir bakış açısı olarak tek faktörlü ve iki faktörlü modellerin test edilmesi amacı ile doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Doğrulatoryıcı faktör analizinde, değişkenler arasındaki ilişkiye dair daha önce saptanan bir hipotezin ya da kuramın test edilmesi söz konusudur (Büyüköztürk, 2002: 123).

Byrne, Marsh ve Hocevar (1985) test edilen modelin gerçek verilerle uyumlu olmasının temel koşullardan ilkinin X^2/sd işlemi sonucunda elde edilen değer 2 ile 5 arasında olması gerektiğini vurgulamaktadırlar. Browne ve Cudeck (1993), RMSEA değerinin .08 ve daha küçük değere sahip olmasının, CFI değerinin 1'e yakın olmasının bununla birlikte GFI ve AGFI değerlerinin .90'dan büyük olmasının test edilen modelin gerçek verilerle uyumluluğuna yönelik kanıt olarak kabul edilebileceğini belirtmektedir (akt:Duru ve Balkıs, 2005). Tek faktörlü, iki faktörlü, üç faktörlü ve dört faktörlü modellere ilişkin X^2/sd , GFI, AGFI, NNFI, CFI ve RMSEA değerleri Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3. Modeller ve Karşılaştırılmalarına Ait Doğrulatoryıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	X^2/sd	GFI	AGFI	NNFI	CFI	RMSEA
1-faktör	19, 55 (135)	.60	.49	.62	.67	.21
2-faktör	9, 47 (133)	.76	.69	.75	.78	.14
3-faktör	8, 11 (132)	.79	.72	.82	.85	.13
4-faktör tasarımı	3.16 (129)	.91	.88	.94	.95	.070

Doğrulatoryıcı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında dört faktörlü modelin uyumunun diğer üç faktörlü, iki faktörlü ve tek faktörlü modellerin uyumundan istatistiksel olarak anlamlı bir üstünlüğe sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgulara bakıldığında öğretmenlerin çalıştıkları okullara olan bağlılık düzeylerinin ölçülmesinde duygusal ve normatif bağlılık faktörlerinin farklılık gösterdiği ancak devamlılık bağlılığının tek faktörden oluşmadığı ve açıklayıcı faktör analizi bulgularında ortaya çıkan iki faktörden oluştuğu sonucunu desteklemektedir.

Elde edilen veriler doğrultusunda doğrulayıcı faktör analizi ile Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin üç boyutlu ve dört boyutlu çözümlenmeleri yapılmıştır. Üç boyutlu çözümlenmelere ilişkin sonuçlar Tablo 4.4' de verilmiştir.

Tablo 4.4. Üç Faktörlü Modele Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör-1 (Duygusal Bağlılık)	Faktör-2 (Normatif Bağlılık)	Faktör-3 (Devamlılık Bağlılığı)	Varyans
1	.94	.27	.19	Heywood case
3	.83	.14	.04	.27
5	.42	.30	.19	.69
7	.75	.27	.03	.35
8	.77	.11	-.01	.383
11	.77	.07	.03	.40
9	.17	.54	.13	.66
10	.14	.58	.11	.62
12	.17	.67	.10	.50
14	.23	.40	.06	.78
17	.14	.47	.18	.72
18	.39	.44	.13	.63
4	.04	.13	.78	.36
6	.01	.12	.84	.26
16	.05	.21	.35	.82
2	-.58	-.05	-.02	.65
13	-.22	.28	.03	.87
15	.24	.27	.03	.86

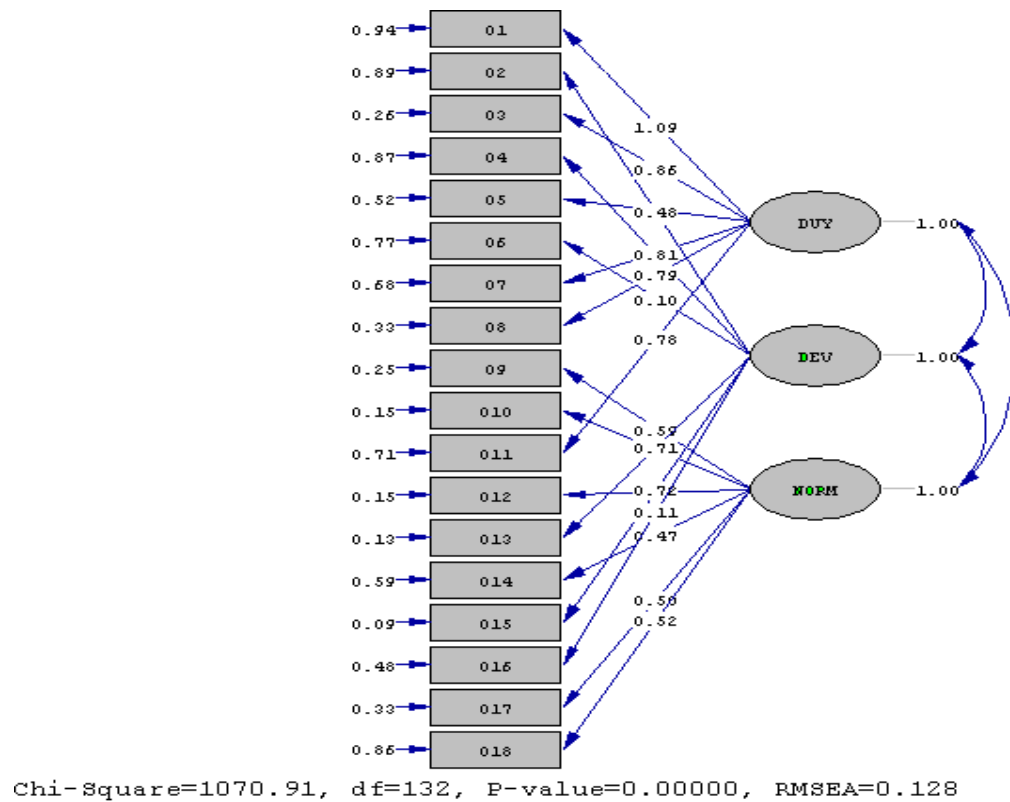
Üç faktörlü çözüm sonuçları incelendiğinde duygusal ve normatif bağlılığa ilişkin maddelerin kendi içlerinde yüksek ağırlıklarla yüklendiği ancak devamlılık bağlılığı maddelerinin sorunlu olduğu görülmektedir.

Devam bağlılığının yatırımlar boyutuna ilişkin maddelerden 4. ve 6. maddelerin faktör yüklerinin yüksek olduğu ve 16. maddenin faktör yükünün düşük olduğu görülmektedir.

Devam bağlılığının alternatif azlığına ilişkin maddelerin faktör yüklerinin ağırlıklarının çok düşük olduğu görülmektedir. Alternatif azlığı maddelerinden 2. maddenin duygusal bağlılık faktörü içinde dikkate alınır şekilde yüksek düzeyde ve

negatif ağırlıkla yüklendiği görülmektedir. Buna göre alternatif azlığı maddelerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığının ölçümünde devamlılık bağlılığı kapsamında ele alınamayacağı sonucuna varabiliriz. Aynı zamanda alternatif azlığı maddeleri içerisindeki 2. maddenin duygusal bağlılık faktörünün ters maddesi olarak kullanılabileceği ileri sürülebilir.

Üç faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ait bağlantı (path) diyagramı Şekil 4.2’de verilmiştir.



Şekil 4.2. Üç Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Bağlantı (path) Diyagramı

Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi ile dört faktörlü modelin çözümlenmesine ilişkin veriler Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5. Dört Faktörlü Modele Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör-1 (Duygusal Bağlılık)	Faktör-2 (Normatif Bağlılık)	Faktör-3 (Yatırımlar)	Faktör-4 (Alternatif Azlığı)	Varyans
1	.87	.21	.04	-.03	Heywood case
3	.88	-.05	.03	-.03	.25
5	.34	.25	.10	-.01	.69
7	.77	.13	.07	.08	.32
8	.85	-.05	-.05	.05	.35
11	.82	-.10	.01	.01	.38
9	.03	.55	.01	.05	.66
10	-.08	.69	-.03	-.02	.58
12	-.05	.77	-.07	.02	.47
14	.07	.46	-.04	-.04	.76
17	-.02	.50	.07	.01	.71
18	.25	.43	.02	-.01	.63
4	.01	-.03	.79	.02	.38
6	-.04	-.04	.89	-.01	.40
16	.01	.13	.33	.04	.82
2	-.46	-.3	-.05	.30	.59
13	.05	.01	.01	.73	.47
15	.02	.21	.04	.70	.50

Dört faktörlü çözüm sonuçları incelendiğinde duygusal bağlılık ve normatif bağlılık, alternatif azlığı ve yatırımlar faktörlerinin yüklerinin kendi içlerinde yüksek ağırlık oluşturduğu görülmektedir.

Duygusal bağlılık faktöründe 5. maddenin faktör ağırlığının diğer maddelerin faktör ağırlıklarına oranla nispeten düşük olduğu görülmektedir.

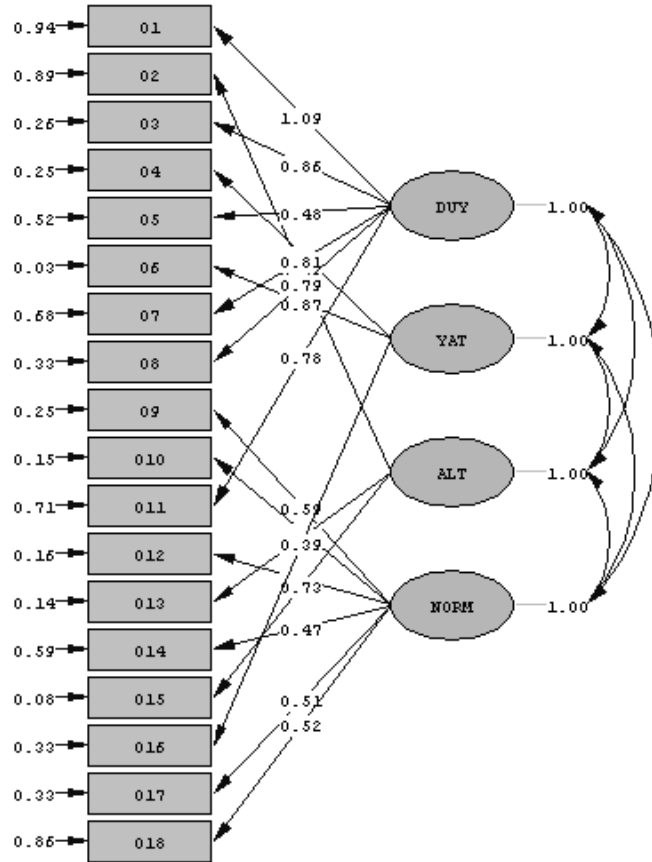
Normatif bağlılık faktöründe 10. ve 12. maddelerin faktör ağırlıklarının diğer maddelere oranla yüksek olduğu görülmektedir.

Yatırımlar faktöründe 4. ve 6. maddenin faktör yüklerinin ağırlıklarının 16. maddenin faktör yükünün ağırlığına oranla nispeten yüksek olduğu görülmektedir.

Alternatif azlığı faktörü, üç boyutlu çözüm sonuçlarıyla karşılaştırıldığında maddelerin faktör yüklerinin ağırlıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu faktörde 4. ve 6. maddenin faktör yüklerinin ağırlıklarının 2. maddeye oranla nispeten yüksek olduğu görülmektedir. Alternatif azlığı faktörü kapsamında ele alınan ikinci maddenin duygusal bağıllık faktörü içerisinde faktör yükü ağırlığının mutlak değerinin alternatif azlığı faktörü içerisindeki faktör yükü ağırlığından daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre 2. maddenin alternatif azlığı faktöründen daha çok duygusal bağıllık faktörünün ters maddesi kapsamında oluştuğu sonucuna varabiliriz.

Dört faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ait bağlantı (path) diyagramı Şekil

4.3'de verilmiştir.



Şekil 4.3. Dört Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Bağlantı (path) Diyagramı

Şekil 4.3' deki diyagram incelendiğinde, duygusal bağlılık alt boyutunda 6 maddenin, normatif bağlılık alt boyutunda 6 maddenin, alternatif azlığı ve yatırımlar alt boyutlarında ise üçer maddenin yer aldığı görülmektedir. Gerek üç gerekse dört faktörlü çözümlerde Madde 1 için hata varyansı .94 ve Duygusal Bağlılık altboyutunda açıklanan varyans katsayısı yani faktör yükü (Communality) 1.00'in üzerinde (1.09) bulunmuş ve Heywood case denilen özel durum oluşmuştur. Bu durumda madde 1 için açıklanan hata varyansının miktarı hesaplanamamıştır. Heywood durumu varyans tahminlerinin negatif olduğu ve ortak varyansların birden büyük olduğu durumlarda ortaya çıkar (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998). Bu durum örneklemden elde edilen tahminlerin evrende mümkün olmadığına işaret eder.

Açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının yanında faktörler arası korelasyonlar ele alınmıştır. Faktörlerin birbiri ile ilişkileri ortaya konularak hangi faktörlerin birbiri ile bağımsız veya bağımlı olduğu incelenmiştir. Faktörler arası korelasyonlara ilişkin bulgular Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Yatırımlar	Alternatif Azlığı	Toplam
Duygusal Bağlılık	1				
Normatif Bağlılık	.46**	1			
Yatırımlar	.17**	.34	1		
Alternatif Azlığı	-.27**	-.01**	.04	1	
Toplam	.73**	.83**	.57**	.04**	1

** p < .001

Korelasyon katsayılarının yorumlanmasında klasik beşli (rules of thumb) kuramı kuralına uyulmuştur (Franzblau, 1958). Bu kurala göre sonuçlar incelendiğinde duygusal bağlılık ve normatif bağlılık faktörlerinin orta düzeyde ve pozitif korelasyon ($r = .46$; $p < .01$) gösterdiği görülmektedir. Bu iki faktör birbirinden ayrı olarak tayin edilmiş olmasına rağmen iki faktörün öğretmenlerin bağlılıklarını ölçmede birbiri ile ilişkili olduğu sonucuna varabiliriz.

Duygusal bağlılık ile alternatif azlığı faktörlerinin düşük düzeyde ve negatif korelasyon ($r = -.27$; $p < .01$) gösterdiği görülmektedir.

Yatırımlar faktörünün normatif bağlılık ile pozitif korelasyon gösterdiği ($r = .34$; $p < .01$) görülmektedir. Yatırımlar faktörü ile alternatif azlığı faktörünün sifıra yakın düzeyde korelasyon ($r = .04$; $p > .05$) gösterdiği ve bu iki faktörün birbirine göre bağımsız olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 4.6'da ki Pearson Momentler Korelasyonu incelendiğinde örgütsel bağlılık boyutları ile toplam örgütsel bağlılık arasındaki korelasyonların yüksek olduğu ve örneklem büyüklüğü de göz önünde bulundurularak ($n=437$) sonuçların dikkatle yorumlanması gerekmektedir.

Örgütsel bağlılık boyutlarının toplam örgütsel bağlılık ile korelasyonlarının kareleri alınarak 100 ile çarpıldıktan sonra söz konusu boyutun kararlılık katsayısı hesaplanır. Kararlılık katsayısı bağımlı değişkende açıklanan varyansın toplam değişkenliğin ne kadarını açıkladığı hakkında bilgi verir. Buna göre; duygusal bağlılığın ($.73^2 \times 100 = \%53,29$) normatif bağlılığın ($.83^2 \times 100 = \%68,89$), yatırımlar alt boyutunun ($.57^2 \times 100 = \%32,49$) ve alternatif azlığı alt boyutunun ($.04^2 \times 100 = \%0,16$) verilerdeki varyansı açıkladığı görülmektedir. Bu verilere göre, varyansın çoğunluğunu normatif bağlılığın açıkladığını söyleyebiliriz.

4.2. Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlilik Analizi

Meyer ve Allen (1997) Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin güvenirliliği 437 öğretmen üzerinden elde edilen veriler doğrultusunda incelenmiştir.

Ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile ölçülmüş ve bu katsayı .80 olarak bulunmuştur. Aynı zamanda ölçeğin iki yarı test güvenirliliği incelenmiş, Spearman Brown iki yarı test güvenirliliği .79 bulunmuştur. Araştırma grubunda iki hafta arayla 151 kişiye yapılan test-tekrar test uygulaması sonucunda iki test arasındaki Pearson Product Momentler korelasyonu .75 bulunmuştur. Buna göre ölçek farklı uygulamalarda kararlılık göstermektedir.

Ölçeğin alt faktörlerine ilişkin yapılan iç tutarlılık analizlerinde ise faktörlerin farklı Cronbach iç tutarlılık katsayılarını verdikleri görülmektedir. Tablo 4.7' de ortalama değerler, standart sapma bilgilerinin yanı sıra ölçeğin üç boyutunun Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları sunulmuştur.

Tablo 4.7. Duygusal, Normatif ve Devamlılık Bağlılığı Ölçeklerinin Güvenirlilik İstatistikleri

Faktörler	Madde Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alfa İç tutarlılık katsayısı
Duygusal Bağlılık	6	3, 27	.83	.84
Normatif Bağlılık	6	2, 80	.77	.81
Devamlılık Bağlılığı	6	2, 65	.66	.63

Not: Cevap ölçeği 1=Kesinlikle katılmıyorum ile 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde olup yüksek değerler yüksek bağlılık ifade etmektedir.

Duygusal bağlılık faktörüne ilişkin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .84, normatif bağlılık faktörüne ilişkin .81, devamlılık bağlılığı faktörüne ilişkin .63 olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha düzeyinin .70 sınırının üzerinde olması ölçeğin ve alt

boyutlarının iç tutarlılığının yeterli düzeyde olduğunu gösterir (Nunally ve Berstein, 1994). Buna göre devamlılık alt boyutunda biraz düşük olmakla birlikte ölçeğin içtutarlılığının yeterli olduğu çıkarımında bulunulabilir.

Ayırt Edici Geçerlilik

Maddelerin ayırt ediciliklerini incelemek amacıyla alt ve üst % 27' lik gruplar oluşturulmuştur ve her iki grupta yer alan 118 öğretmenin ölçekten elde ettiği puanlar madde bazında karşılaştırılmıştır. Tablo 4.8' de alt ve üst % 27'lik gruplarının örgütsel bağlılık ölçeği madde puanlarının *t*-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt ve Üst Grup Puanları

Madde	Grup	n	\bar{X}	F	p	t	p
Madde 1	Alt grup	118	2.2627	6.351	.012	14.240	.000
	Üst grup	118	4.0424			14.240	.000
Madde 2	Alt grup	118	2.6780	1.642	.201	-2.625	.009
	Üst grup	118	2.2373			-2.625	.009
Madde 3	Alt grup	118	3.5339	19.634	.000	-14.297	.000
	Üst grup	118	1.8051			-14.297	.000
Madde 4	Alt grup	118	2.1949	4.895	.028	9.246	.000
	Üst grup	118	3.4831			9.246	.000
Madde 5	Alt grup	118	1.9322	6.422	.012	14.289	.000
	Üst grup	118	3.7373			14.289	.000
Madde 6	Alt grup	118	2.0763	10.422	.001	9.209	.000
	Üst grup	118	3.3475			9.209	.000
Madde 7	Alt grup	118	2.8051	20.373	.000	10.397	.000
	Üst grup	118	4.0508			10.397	.000
Madde 8	Alt grup	118	3.4237	40.175	.000	-11.018	.000
	Üst grup	118	2.0085			-11.018	.000
Madde 9	Alt grup	118	1.8729	18.094	.000	15.028	.000
	Üst grup	118	3.5424			15.028	.000
Madde 10	Alt grup	118	1.8305	23.434	.000	16.603	.000
	Üst grup	118	3.5593			16.603	.000
Madde 11	Alt grup	118	3.2458	2.147	.144	-8.022	.000
	Üst grup	118	2.1695			-8.022	.000

Madde 12	Alt grup	118	2.0847	2.003	.158	15.270	.000
	Üst grup	118	3.7542			15.270	.000
Madde 13	Alt grup	118	2.3136	.066	.798	5.505	.000
	Üst grup	118	3.0169			5.505	.000
Madde 14	Alt grup	118	3.8390	6.739	.010	-10.642	.000
	Üst grup	118	2.3898			-10.642	.000
Madde 15	Alt grup	118	2.2966	6.042	.015	5.419	.000
	Üst grup	118	3.0000			5.419	.000
Madde 16	Alt grup	118	2.1780	16.050	.000	8.846	.000
	Üst grup	118	3.2881			8.846	.000
Madde 17	Alt grup	118	1.9831	15.174	.000	13.969	.000
	Üst grup	118	3.4746			13.969	.000
Madde 18	Alt grup	118	2.4576	26.844	.000	12.545	.000
	Üst grup	118	3.8983			12.545	.000

Not: 3, 8, 11 ve 14. maddeler ters maddelerdir.

Tablo 4.8 incelendiğinde maddelerin tamamının ayırt edici olduğu görülmektedir. Bu bulgu, ölçekteki tüm maddelerinin örgütsel bağlılık düzeyi düşük öğretmenler ile örgütsel bağlılık düzeyi yüksek öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik örgütsel bağlılık düzeylerini ayırt ettiği şeklinde yorumlanabilir.

4.3. Bağımsız Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları

Bu bölümde, öğretmenlerin; çalıştıkları okul türüne, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yer değiştirme eğilimlerine, yaş, okuldaki çalışma sürelerine, görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayılarına ve öğretmenlerin yer değiştirme niyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

4.3.1. Üçüncü Alt Problemin Birinci Hipotezine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türleri ilköğretim ve orta öğretim olarak gruplanmış ve bu iki grup arasındaki farklılaşma *t*-testi ile incelenmiştir. Öğretmenlerin

örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının okul türüne göre *t*-testi sonuçları Tablo 4.9' da gösterilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Okul Türe Göre

Değişimi							
	Okul Türü	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	256	19.59	4.91	435	-.31	.76
	Ortaöğretim	181	19.75	5.17			
	Toplam	437					
Normatif Bağlılık	İlköğretim	256	16.91	4.72	435	.39	.70
	Ortaöğretim	181	16.74	4.42			
	Toplam	437					
Alternatif Azlığı	İlköğretim	256	7.77	2.56	435	.07	.95
	Ortaöğretim	181	7.76	2.61			
	Toplam	437					
Yatırımlar	İlköğretim	256	8.02	2.92	435	-1.48	.140
	Ortaöğretim	181	8.42	2.75			
	Toplam	437					
Toplam Örgütsel Bağlılık Puanı	İlköğretim	256	52.30	9.76	435	-.41	.68
	Ortaöğretim	181	52.67	9.04			
	Toplam	437					

Tablo 4.9 incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre duygusal bağlılığı ($t_{(435)} = .31$; $p > .05$) normatif bağlılığı ($t_{(435)} = .39$; $p > .05$), alternatif azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılığı ($t_{(435)} = .07$; $p > .05$), yatırımlardan kaynaklanan devamlılık bağlılığı ($t_{(435)} = -1.48$; $p > .05$) ve toplam örgütsel bağlılığı ($t_{(435)} = -.41$; $p > .05$) anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ile çalıştıkları okul türüne göre değişmediği şeklinde de yorumlanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının cinsiyete göre *t*-testi sonuçları Tablo 4.10' da gösterilmiştir.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre

Değişimi

	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Kadın	148	19.54	4.86	435	-.35	.73
	Erkek	289	19.71	5.09			
	Toplam	437					
Normatif Bağlılık	Kadın	148	16.73	4.57	435	-.34	.74
	Erkek	289	16.89	4.62			
	Toplam	437					
Alternatif Azlığı	Kadın	148	7.78	2.65	435	.10	.92
	Erkek	289	7.76	2.55			
	Toplam	437					
Yatırımlar	Kadın	148	7.74	2.79	435	-2.36*	.02
	Erkek	289	8.42	2.87			
	Toplam	437					
Toplam	Kadın	148	51.80	9.19	435	-1.03	.30
	Erkek	289	52.78	9.60			
	Toplam	437					

* $p < .05$

Tablo 4.10'a göre, öğretmenlerin duygusal bağlılığı ($t_{(435)} = -.35$; $p > .05$) normatif bağlılığı ($t_{(435)} = -.34$; $p > .05$) alternatif azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılığı ($t_{(435)} = .10$; $p > .05$) cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgular, öğretmenlerin duygusal bağlılığı, normatif bağlılığı ve alternatif azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılığı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşma göstermediği anlamına gelmektedir.

Öğretmenlerin yatırımlardan kaynaklanan devamlılık bağlılığı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(435)} = -2.36$; $p < .05$). Erkek öğretmenlerin yatırımlardan kaynaklanan devamlılık bağlılığı ($\bar{X} = 8.42$), kadın öğretmenlere göre ($\bar{X} = 7.74$) daha yüksektir. Bu bulgu, öğretmenlerin yatırımlardan kaynaklanan

devamlılık bağıllığı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre erkekler lehine farklılaşmaktadır olarak yorumlanabilir.

Öğretmenlerin medeni durumları bekar ve evli olmak üzere iki gruba ayrılmış ve gruplar arası farklılaşma *t*-testi ile incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağıllık ölçeği puanlarının medeni duruma göre *t*-testi sonuçları Tablo 4.11’ da gösterilmiştir.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin Örgütsel Bağıllık Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Değişimi

	Medeni Durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağıllık	Evli	378	19.70	4.98	435	.65	.52
	Bekar	59	19.23	5.17			
	Toplam	437					
Normatif Bağıllık	Evli	378	16.82	4.67	435	-.01	.99
	Bekar	59	16.83	4.13			
	Toplam	437					
Alternatif Azlığı	Kadın	378	7.82	2.65	435	1.12	.27
	Erkek	59	7.47	2.10			
	Toplam	437					
Yatırımlar	Evli	378	8.17	2.87	435	-.04	.97
	Bekar	59	8.19	2.77			
	Toplam	437					
Toplam	Evli	378	52.51	9.44	435	.58	.55
	Bekar	59	51.72	9.61			
	Toplam	437					

Tablo 4.11 incelendiğinde, öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik duygusal bağıllığı ($t_{(435)}=.65$; $p>.05$), normatif bağıllığı ($t_{(435)}=-.01$; $p>.05$), alternatif azlığından kaynaklanan devamlılık bağıllığı ($t_{(435)}=1.12$; $p>.05$), yatırımlardan kaynaklanan devamlılık bağıllığı ($t_{(435)}=-.04$; $p>.05$) ve toplam örgütsel bağıllığı ($t_{(435)}=.58$; $p>.05$) medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu

bulgular, öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik örgütsel bağlılıkları, medeni durum değişkenine göre farklılaşmamaktadır şeklinde ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul değiştirmeyi düşünüp düşünmedikleri “Evet” ve “Hayır” olmak üzere iki kategoride gruplandırılmıştır. Gruplar ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farklılaşma *t*-testi ile incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının medeni duruma göre *t*-testi sonuçları Tablo 4.12’ de gösterilmiştir.

Tablo 4.12. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirme Niyetine Göre Değişimi

	Yer Değiştirme	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Evet	119	16.90	4.37	435	-7.83***	.000
	Hayır	318	20.69	4.85			
	Toplam	437					
Normatif Bağlılık	Evet	119	14.35	3.97	435	-7.73***	.000
	Hayır	318	17.77	4.47			
	Toplam	437					
Alternatif Azlığı	Evet	119	8.57	2.60	435	3.99***	.000
	Hayır	318	7.47	2.51			
	Toplam	437					
Yatırımlar	Evet	119	7.55	2.83	435	-2.86**	.005
	Hayır	318	8.42	2.83			
	Toplam	437					
Toplam	Evet	119	47.38	9.10	435	-7.17***	.000
	Hayır	318	54.35	8.89			
	Toplam	437					

p* < .01 *p* < .001

Tablo 4.12’deki sonuçlara göre, öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik duygusal bağlılıkları yer değiştirme eğilimine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(435)} = -7.83$; *p* < .001). Yer değiştirmeyi düşünmeyen öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik duygusal bağlılıkları ($\bar{X} = 20.69$), yer değiştirmeyi düşünen

öğretmenlere ($\bar{X}=16.90$) göre daha yüksektir. Bu bulgu, okulda duygusal bağlılık ile okulda çalışmayı sürdürme eğilimi değişkenine göre mevcut görev yaptığı okulda çalışmayı sürdürenler lehine farklılaşmaktadır şeklinde ifade edilebilir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik normatif bağlılıkları yer değiştirme niyetine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(435)} = -7.73$; $p < .001$). Yer değiştirmeyi düşünmeyen öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik normatif bağlılıkları ($\bar{X}=17.77$), yer değiştirmeyi düşünen öğretmenlere ($\bar{X}=14.35$) göre yüksektir. Buna göre, öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik normatif bağlılığının; okulda çalışmayı sürdürme eğilimi değişkeni kapsamında şu an görev yapmakta oldukları okullarda çalışma eğiliminde olan öğretmenler lehine farklılaşmaktadır şeklinde de yorumlanabilir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik alternatif azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılıkları, yer değiştirme eğilimine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(435)}=3.99$; $p < .001$). Yer değiştirmeyi düşünen öğretmenlerin alternatif azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılığı ($\bar{X}=8.57$), yer değiştirmeyi düşünmeyen öğretmenlere ($\bar{X}=7.47$) göre yüksektir. Bu bulgu, öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik alternatif azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılığının okulda çalışmayı sürdürme eğilimi değişkenine göre farklılaştığı ancak alternatif azlığı sonucunda kaynaklanan devamlılık bağlılığının okulda çalışmayı sürdürme eğiliminde olmayan öğretmenler üzerinde daha açıklayıcı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik yatırımlardan kaynaklanan devamlılık bağlılığı yer değiştirme niyetine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(435)} = -2.86$). Yer değiştirme eğilimlerine göre yer değiştirmeyi düşünmeyen

öğretmenlerin yatırımlardan kaynaklanan devamlılık bağlılığı ($\bar{X}=8.42$), yer değiştirmeyi düşünmeyen öğretmenlere ($\bar{X}=7.55$) göre yüksektir. Buna göre, öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik örgütsel bağlılığının, okulda çalışmayı sürdürme eğilimi değişkenine göre farklılaştığı aynı zamanda yatırımların okulda çalışmayı sürdürmek isteyen öğretmenlerin devam bağlılıkları üzerinde açıklayıcı olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik toplam örgütsel bağlılıkları, yer değiştirme niyetine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(435)} = -7.17$; $p < .001$).

Yer değiştirmeyi düşünmeyen öğretmenlerin toplam örgütsel bağlılığı ($\bar{X}=54.34$), yer değiştirmeyi düşünen öğretmenlere ($\bar{X}=47.37$) göre yüksektir. Bu bulgu, öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik örgütsel bağlılığının, okulda çalışmayı sürdürme eğilimine göre farklılaşmaktadır şeklinde yorumlanabilir.

4.3.2. Üçüncü Alt Problemin İkinci Hipotezine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları; 21-30 (n=100), 31-40 (n=201), 41-50 (n=96) ve 51> (n=40) olmak üzere beş kategoride gruplandırılmıştır. Bu grupların örgütsel bağlılık düzeylerinde fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi tekniği (ANOVA) ile karşılaştırılmıştır. Öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 4.13' de verilmiştir.

Tablo 4.13. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yaşlarına Göre

Değişimi

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	300, 099	3	100, 033	4, 062	.007**	21-30 ile 31-40
	Gruplariçi	10662, 414	433	24, 625			21-30 ile 41-50
	Toplam	10962, 513					21-30 ile 51>
Alternatif Azlığı	Gruplararası	222, 589	3	74, 196	3, 577	.014*	21-30 ile 51>
	Gruplariçi	8982, 198	433	20, 744			
	Toplam	9204, 787					
Alternatif Azlığı	Gruplararası	20, 204	3	6, 735	1, 011	.388	
	Gruplariçi	2883, 988	433	6, 660			
	Toplam	2904, 192					
Yatırımlar	Gruplararası	66, 399	2	33, 199	4, 131	.017*	21-30 ile 31-40
	Gruplariçi	3488, 214	434	8, 037			21-30 ile 41>
	Toplam	3554, 613					
Toplam	Gruplararası	1257, 114	3	419, 038	4, 805	.003**	21-30 ile 31-40
	Gruplariçi	37759, 078	433	87, 203			21-30 ile 41-50
	Toplam	39016, 192					21-30 ile 51>

*p< .05 **p< .01

Tablo 4.13 incelendiğinde öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik toplam örgütsel bağlılık düzeyleri arasında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık gösterdikleri görülmektedir ($F_{(3,433)}=4.80$; $p< .01$). Yaşlar arası farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey HSD testinin sonuçlarına göre, 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}=54.9$), 41- 50 yaş grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}=53.77$) ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}=52.76$) toplam örgütsel bağlılık düzeylerinin 21-30 yaş grubundaki öğretmenlerden ($\bar{X}=49.57$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Analiz sonuçları öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik duygusal bağlılık düzeyleri arasında yaşları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(3,433)}=4.06$; $p < .01$). Farklı yaş düzeylerinde, öğretmenlerin duygusal bağlılıkları incelendiğinde 21-30 yaşları arasındaki öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının ($\bar{X}=18.18$); 31-40 yaşları arasındaki öğretmenlere ($\bar{X}=19.98$), 41-50 yaş arasındaki öğretmenlere ($\bar{X}=20.08$) ve 51-üzeri yaşlarındaki öğretmenlere ($\bar{X}=20.70$) göre duygusal bağlılıklarının düşük olduğu belirlenmiştir.

Analiz sonuçları öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik normatif bağlılık düzeyleri arasında yaşları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(3,433)}=3.57$; $p < .05$). Yaş düzeylerine göre, öğretmenlerin normatif bağlılıkları incelendiğinde 21-30 yaşları arasındaki öğretmenlerin ($\bar{X}=15.76$), 51-üzeri yaşlarındaki öğretmenlere ($\bar{X}=18.25$) göre normatif bağlılıklarının düşük olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, 51 ve üzeri yaşlarındaki öğretmenlerin sadakat, toplumsal normlar ve örgütsel normlar ekseninde görev yaptıkları okullara 21-30 yaşlarındaki öğretmenlere göre daha fazla bağlı olduğunu şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik alternatif azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılığı yaşları bakımından anlamlı farklılık göstermemektedir

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik yatırımlardan kaynaklanan devamlılık bağlılığı yaşları bakımından anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(2,434)}=4.131$; $p < .05$). Yaşlarına göre öğretmenlerin yatırımlardan kaynaklanan devamlılık bağlılığı incelendiğinde 21-30 yaşlarındaki öğretmenlerin yatırımlardan kaynaklanan devamlılık bağlılığının ($\bar{X}=7.49$); 31-40 yaşlarındaki öğretmenlere ($\bar{X}=8.31$) göre ve 41 ve üzeri öğretmenlere göre ($\bar{X}=8.51$) düşük olduğu olduğu

görülmüştür. Buna göre 41-50 yaşlarındaki öğretmenlerin çalıştıkları okullara daha fazla yatırımının bulunduğu ve bundan dolayı okulda çalışmayı sürdürme eğiliminde olduğunu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma süreleri 1 yıl (n=74), 2-4 yıl (n=181), 5-7 yıl (n=75) ve 8> yıl (n=105) şeklinde dört kategoride gruplandırılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre ANOVA sonuçları Tablo 4.14'de gösterilmiştir.

Tablo 4.14. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okuldaki Çalışma Süresine Göre Değişimi

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	298, 131	3	99, 377	4, 025**	.008	1 yıl ile 5-7 yıl 1 yıl ile 8>
	Gruplariçi	10642, 536	431	24, 693			
	Toplam	10940, 667					
Normatif Bağlılık	Gruplararası	264, 336	3	88, 112	4, 260**	.006	1 yıl ile 8> 2-4 yıl ile 8> 5-7 yıl ile 8>
	Gruplariçi	8915, 650	433	20, 686			
	Toplam	9179, 986					
Alternatif Azlığı	Gruplararası	20, 213	3	6, 738	1, 008	.389	
	Gruplariçi	2880, 799	431	6, 684			
	Toplam	2901, 011					
Yatırımlar	Gruplararası	116, 952	3	38, 984	4, 914**	.002	1 yıl ile 8> 2-4 yıl ile 8>
	Gruplariçi	3419, 438	431	7, 934			
	Toplam	3536, 391					
Toplam	Gruplararası	1632, 212	3	544, 071	6, 292**	.000	1 yıl ile 8> 2-4 yıl ile 8>
	Gruplariçi	37268, 371	431	86, 470			
	Toplam	38900, 584					

**p< .01

Tablo 4.14'deki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik duygusal bağlılıkları okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(3,431)}=4.02$; $p < .01$). Okulda göreve yeni başlamış öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ($\bar{X}=18.02$); okulda 5-7 yıllar arası görev yapmakta olan öğretmenlere ($\bar{X}=20.16$) göre ve okulda 8-üzeri yıldır görev yapmakta olan öğretmenlere ($\bar{X}=20.56$) göre düşüktür.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik normatif bağlılıkları okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(3,431)}=4.26$; $p < .01$). Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma sürelerine göre; okulda göreve yeni başlamış öğretmenlerin ($\bar{X}=15.94$), okulda 2-4 yıllar arası görev yapmakta olan öğretmenlerin ($\bar{X}=16.70$) ve okulda 5-7 yıllar arası görev yapmakta olan öğretmenlerin ($\bar{X}=16.28$) normatif bağlılıkları okulda 8-üzeri yıldır görev yapmakta olan öğretmenlere ($\bar{X}=18.14$) göre düşüktür.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik alternatif azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılıkları okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F_{(3,431)}=1.01$; $p > .05$).

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik yatırımlardan kaynaklanan devamlılık bağlılıkları okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(3,431)}=4.91$; $p < .01$). Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma sürelerine göre, okulda göreve yeni başlayan öğretmenlerin ($\bar{X}=7.36$) ve okulda 2-4 yıllar arası görev yapmakta olan öğretmenlerin ($\bar{X}=7.99$) yatırımlardan kaynaklanan devamlılık bağlılığının; okulda 8-üzeri yıldır görev yapmakta olan öğretmenlere ($\bar{X}=8.88$) göre düşüktür.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik toplam örgütsel bağlılıkları okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(3,431)}=6.29$; $p < .001$). Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma sürelerine göre, okulda göreve yeni başlayan öğretmenlerin toplam örgütsel bağlılık düzeyine ($\bar{X}=49.25$) ve okulda 2-4 yıldır görev yapmakta olan öğretmenlerin toplam örgütsel bağlılık düzeyine ($\bar{X}=52.22$), okulda 8 yıl ve üstü yıldır görev yapmakta olan öğretmenlerin toplam örgütsel bağlılık düzeyine ($\bar{X}=55.32$) göre düşüktür.

Bu bulgular, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile görev yaptıkları okuldaki çalışma süreleri arasında alternatif azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılığı haricinde anlamlı bir ilişki olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda çalışan öğretmen sayılarına göre; örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 4.15'de verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışan öğretmen sayıları 10-30 öğretmen ($n=190$), 30-50 öğretmen ($n=129$) ve 51> öğretmen ($n=118$) şeklinde üç kategoride gruplandırılmıştır. Bu gruplarla, örgütsel bağlılık düzeyleri tek yönlü varyans analizi tekniği (ANOVA) ile karşılaştırılmıştır.

Tablo 4.15. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okulda Çalışan Öğretmen Sayısına Göre Değişimi

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	75, 401	2	37, 700	1, 503	.224	
	Gruplariçi	10887, 112	434	25, 086			
	Toplam	10962, 513	436				
Normatif Bağlılık	Gruplararası	62, 592	2	31, 296	1, 486	.227	
	Gruplariçi	9142, 195	434	21, 065			
	Toplam	9204, 787	436				
Alternatif Azlığı	Gruplararası	8, 488	2	4, 244	.636	.530	
	Gruplariçi	2895, 704	434	6, 672			
	Toplam	2904, 192	436				
Yatırımlar	Gruplararası	29, 938	3	14, 969	.695	.160	
	Gruplariçi	3524, 675	431	8, 121			
	Toplam	3554, 613					
Toplam	Gruplararası	124, 572	3	62, 286	1, 843	.500	
	Gruplariçi	38891, 620	431	89, 612			
	Toplam	39016, 192					

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik; duygusal bağlılığı ($F_{(2,434)}=1.50$; $p> .05$), normatif bağlılığı ($F_{(2,434)}=1.49$; $p> .05$), alternatif azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılığı ($F_{(2,434)}=.64$; $p>.05$), yatırımlardan kaynaklanan devamlılık bağlılığı ($F_{(2,434)}=.69$; $p> .05$) ve toplam örgütsel bağlılığı ($F_{(2,434)}=1.84$; $p> .05$), görev yaptıkları okullarda çalışan öğretmen sayılarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulgular, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ile görev yaptıkları okullarda çalışan öğretmen sayıları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

5.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, bulgulara ilişkin sonuçlar, yorumlar, başka araştırmalarla karşılaştırmalar ve öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuçlar

Bu bölümde; geçerlik analizi kapsamında, açıklayıcı, doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve boyutlar arası korelasyonlara ilişkin sonuçlara, güvenilirlik analizi kapsamında ölçeğin tutarlılığına ilişkin sonuçlara ve bağımsız değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine değinilmiştir.

5.1.1. Geçerlik Analizine İlişkin Sonuçlar

Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin eğitim örgütlerinde öğretmenlerin görev yaptıkları okullara bağlılığını ölçmedeki geçerliğine ilişkin; Açıklayıcı faktör analizi sonuçları şu şekildedir:

- Faktör analizi sonucunda ortaya çıkan dört faktörün toplam varyansın % 62,5'ini açıkladığı görülmüştür.
- Maddelere ait ortak varyanslar incelendiğinde; “Bu okulun benim için çok kişisel bir anlamı var”, “Bu okul benim sadakatimi hak ediyor”, “Eğer bu okula kendimden çok şey vermemiş olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim” ve “Şu anda okulumda kalmam mecburiyetten” maddelerinin ortak varyanslarının .50'nin altında olduğu görülmüştür.
- Ölçeğin duygusal bağlılık, normatif bağlılık, yatırımlar ve alternatif azlığı olmak üzere dört faktörden oluştuğu görülmüştür.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları şu şekildedir:

Dört faktörlü modelin uyumunun diğer üç faktörlü, iki faktörlü ve tek faktörlü modellerin uyumundan istatistiksel olarak anlamlı bir üstünlüğe sahip olduğu görülmüştür.

Üç faktörlü modellemenin çözümlemesi sonucunda;

- Duygusal ve normatif bağlılık faktörlerini oluşturan maddelerin faktör yüklerinin kendi içlerinde yüksek ağırlığa sahip olduğu görülmüştür.
- Devamlılık bağlılığı faktörü içerisinde yatırımlar kapsamında ele alınan maddelerinin faktör yüklerinin ağırlıklarının yüksek olduğu görülmüştür.
- Devamlılık bağlılığı faktörü içerisinde alternatif azlığı kapsamında ele alınan maddelerin faktör yüklerinin ağırlıklarının çok düşük olduğu görülmüştür.

Dört faktörlü modellemenin çözümlemesi sonucunda

- Duygusal bağlılık faktörünü, normatif bağlılık faktörünü, yatırımlar faktörünü ve alternatif azlığı faktörünü oluşturan maddelerin kendi içlerinde faktör yüklerinin ağırlıklarının yüksek olduğu görülmüştür.
- Duygusal bağlılık faktörü içerisindeki “Bu okulun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var” maddesinin faktör yükünün ağırlığının diğer maddelere nispeten düşük olduğu görülmüştür.
- Alternatif azlığı faktörü içerisindeki “Şu anda okulumda kalmam mecburiyetten” maddesinin duygusal bağlılık faktörü içerisindeki faktör yükü ağırlığının mutlak değerinin alternatif azlığı içerisindeki faktör yükü ağırlığından yüksek olduğu görülmüştür.
- Yatırımlar alt faktörü içerisinde yer alan “Eğer bu okula kendimden bu kadar çok şey vermemiş olmasaydım başka bir okulda çalışmayı düşünebilirdim”

maddesinin faktör yükünün ağırlığının diğer maddelere oranla nispeten düşük olduğu görülmüştür.

Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık ölçeğinin Wasti (2000) tarafından yapılan geçerlik ve güvenirlik analizinde de devamlılık faktörünün yatırımlar ve alternatif azlığı olmak üzere iki alt faktörden oluştuğunu, aynı zamanda alternatif azlığının ise bir bağlılık türü değil bağlılığı doğuran bir etmen olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada da Wasti (2000) tarafından yapılan araştırma ile aynı sonucun ortaya çıktığı görülmüştür.

Alternatif azlığı faktöründe “Bu okuldan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu” maddesi ile “Bu okulu bırakmayı düşünmeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum” maddesinin faktör yüklerinin aynı ağırlığı verdiği görülmüştür. Buna göre bu iki maddenin öğretmenler için aynı anlam ifade ettiği söylenebilir.

Alternatif azlığı faktöründe “Şu anda okulumda kalmam mecburiyetten” maddesinin diğer maddelere oranla daha düşük ağırlık oluşturduğu görülmektedir. Öğretmenlerin diğer kurumlara ve özel sektörlere oranla görev yaptıkları okulu değiştirme olanaklarının daha esnek olması ve gerekli şartları yerine getirdiklerinde (çalışma süresi, hizmet puanı) okul değiştirebildikleri düşünüldüğünde öğretmenlerin mecburiyet hissi duymadıkları söylenebilir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulu değiştirebilecekleri fakat alternatif olarak çalışabilecekleri daha iyi okul sayısının azlığı mevcut okullarında kalmalarını sağlamaktadır şeklinde bir anlam çıkarılabilir. Aynı zamanda bu maddenin alternatif azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılığı faktörü içindeki yük ağırlığının pozitif, duygusal bağlılığı faktöründeki yük ağırlığının aynı düzeyde ve negatif olması, bu maddenin duygusal bağlılık boyutunun ters maddesi olarak da düşünülebilir.

Duygusal bağıllık faktöründe “Bu okulun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var” maddesinin diğer maddelere oranla daha düşük ağırlık oluşturduğu görülmektedir. Buna göre; bu maddeye verilen cevaplar diğer maddelere verilen cevaplara oranla farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların kendilerince ne yönde özel veya kişisel anlam ifade ettiğinin yeterince açık olmaması bu duruma neden olarak gösterilebilir.

Normatif bağıllık faktöründe de “Bu okul benim sadakatimi hak ediyor” maddesinin diğer maddelere oranla daha düşük ağırlık oluşturduğu görülmektedir. Buna göre; bu maddeye verilen cevaplar diğer maddelere verilen cevaplara nazaran farklılık göstermektedir. Meyer ve Allen (2001) normatif bağıllığın öncelikleri arasında kişisel özelliklerin, sosyalleşme deneyimlerinin ve örgütsel yatırımların olduğunu belirtmişlerdir. Wasti (2000) normatif bağıllığın ailevi ve kültürel değerler ile kişisel sadakat normları olmak üzere iki alt boyutu olduğunu belirtmiştir. Bu madde incelendiğinde; okulun öğretmenin sadakatini hak etmesinde, örgütsel sosyalleşme neticesinde okulun kendisine kazandırdıklarından doğan bir ahlaki yükümlülüğün mü rol oynadığı yoksa ailesel ve kültürel normlar kapsamında sadakatin ahlaki bir sorumluluk olduğu kanısının mı rol oynadığı açıkça belli değildir. Öğretmenin görev yaptığı okula sadakatinin hangi normlar kapsamında ele alındığının açık olmaması bu maddenin faktör yükü ağırlığının diğerlerine nispeten düşük olmasına neden olarak gösterilebilir.

Örgütsel bağıllık ölçeğini oluşturan faktörlerin arasındaki korelasyona ilişkin sonuçlar:

Örgütsel bağıllığın faktörleri arasındaki korelasyonlar incelendiğinde;

- a) Duygusal bağıllık faktörü ile normatif bağıllık faktörü arasındaki korelasyonun orta düzeyde ($r = .46$) olduğu görülmüştür. Wasti (2000) yapmış olduğu çalışmada kamu örnekleminde bu iki alt boyut arasındaki korelasyonun ($r = .76$) oldukça yüksek olduğunu bulmuştur. Öğretmenler üzerinde bu iki boyut arasındaki korelasyonun diğer kamu kurumlarına oranla daha düşük çıkmasına; öğretmenler arası etkileşimin doğurduğu iş doyumunu paralelinde oluşan duygusal bağıllıklarının sadakat normları ve ahlaki yükümlülük hissi doğrultusunda oluşan normatif bağıllıklarına oranla daha baskın olması neden olarak gösterilebilir.
- b) Normatif bağıllık faktörü ile alternatif azlığı faktörü arasındaki korelasyonun sıfıra ($r = -.02$) yakın olduğu görülmüştür. Wasti (2000) kamu örnekleminde üzerinde yapmış olduğu çalışmada da bu iki faktör arasındaki korelasyonu sıfıra yakın ($r = .05$) bulmuştur. Bu korelasyon değerinin sıfıra yakın olmasından yola çıkarak normatif bağıllık ile alternatif azlığından kaynaklanan devamlılık bağıllığının birbirinden bağımsız olduğu sonucuna varabiliriz.
- c) Normatif bağıllık faktörü ile yatırımlar faktörünün pozitif yönde ilişkili ($r = .34$) olduğu görülmüştür. Wasti (2000) kamu örnekleminde üzerinde yapmış olduğu çalışmada bu iki faktör arasındaki korelasyonu ($r = .65$) bu çalışmaya nispeten oldukça yüksek bulmuştur. Bu sonuca göre, yatırımlar faktörünün; öğretmenlerin normatif bağıllığına etkisinin diğer kamu kurumlarında çalışan işgörenlerin normatif bağıllığına göre daha düşük olduğunu söylenebilir.
- d) Duygusal bağıllık ile yatırımlardan kaynaklanan devamlılık bağıllığı düşük düzeyde pozitif ($r = .17$) ilişkilidir. Wasti (2000) kamu örnekleminde yapmış olduğu çalışmada bu iki bağıllık faktörü arasındaki korelasyonu ($r = .41$) bu

çalışmaya nispeten yüksek bulmuştur. Bu korelasyona duygusal yatırımların hem duygusal bağlılığı hem de devam bağlılığını artırmasını neden göstermiştir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yaptıkları yatırımlara duygusal yatırımların dışında farklı yatırım kaynaklarının daha çok etki ettiği söylenebilir. Aynı zamanda öğretmenlerin görev yaptıkları okullara dayalı olarak yapmış olduğu yatırımların duygusal bağlılıklarının oluşumuna etkisinin düşük olduğu da söylenebilir.

- e) Duygusal bağlılık faktörü ile alternatif azlığı faktörü arasında negatif korelasyon ($r = -.27$) olduğu görülmüştür. Wasti (2000) kamu örnekleminde bu iki faktör arasındaki korelasyonu ($r = -.06$) sifıra yakın bulmuştur. Buna göre alternatif azlığından dolayı okullarda çalışmayı sürdüren öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının düşük olduğu söylenebilir.
- f) Yatırımlar faktörü ile ve alternatif azlığı faktörü arasındaki korelasyonun sifıra yakın ($r = .04$) olduğu görülmüştür. Bu bulgu yatırımlar faktörü ile alternatif azlığı faktörünün bağımsız olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Wasti (2000) kamu örneklemini üzerinde yapmış olduğu çalışma da bu iki faktör arasındaki korelasyonu ($r = .62$) bu çalışmaya nispeten oldukça yüksek bulmuştur. Öğretmenler çalıştıkları okulları değiştirseler dahi kıdem, ücret veya statüleri dikkate alınacak şekilde değişkenlik göstermemektedir. Öğretmenlere yer değiştirmek istediklerinde hangi kriterleri baz alarak okul tercihinde bulunuyorsunuz şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Bu kriterler incelendiğinde öğretmenlerin okul değiştirmelerinde ilk olarak aile ve ikametgah etkeninin, sonra da okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi ile okulun toplumdaki imajı etkeninin rol oynadığı görülmüştür. Bu doğrultuda

öğretmenlerin ortaya koydukları koşullara uygun okullarda çalışma fırsatını değerlendirmeye aldıklarını ve bu koşulları elde etmiş öğretmenlerin bu faktörleri yatırım olarak algıladığı söylenebilir.

5.1.2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları:

Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin olarak;

- Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı yeterlidir.
- Pearson'la hesaplanan test-tekrar test korelasyonu yeterlidir.
- Spearman Brown iki yarı test güvenilirlik katsayısı yeterlidir.

Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarına ilişkin olarak;

- Duygusal bağlılık ölçeğinin güvenilirliği yeterlidir.
- Normatif bağlılık ölçeğinin güvenilirliği yeterlidir.
- Devamlılık bağlılığı ölçeğinin güvenilirliği yetersizdir çıkarımlarında bulunulabilir.

5.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Sosyo Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

1) Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur.

İlköğretim okullarında çalışan öğretmenler ile orta öğretim okullarında çalışan öğretmenlerin toplam örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılığı, yatırımlardan kaynaklanan devamlılık bağlılığı ve alternatif azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılığı arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Buna göre çalışılan okul türünün öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemede etkili olmadığını söyleyebiliriz.

2) Cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur.

Cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerine etkisine bakıldığında cinsiyet modeli ve iş modeli olmak üzere iki ayrı modelle karşılaşılmaktadır. Cinsiyet modeli geleneksel düşünce üzerine kurulmuştur ve kadının kimliğini aile rollerinin oluşturmasının en önemli şeyin iş olduğunu düşünen erkeklerden farklı tutum sergilemesine neden olduğunu belirtir. Kadınların evdeki sorumluluklarına çalışma yaşamındaki sorumluluklarından daha fazla önem verdikleri ve bu nedenle kadınların örgütsel bağlılık seviyelerinin erkeklerden farklı olduğu iddia edilmektedir (Ngo ve Tsang, 1998:254, akt: Güçlü, 2005:37). İş modeline göre kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılık olmadığı belirtilmektedir. Kadın ve erkeğin iş tutumları aynı şekilde gelişmektedir ve iş tutumlarında farklılığın tek sebebinin kadın ve erkeğin içinde bulunduğu iş pozisyonudur. Steers (1977)'e göre çalışanlara eşit fırsatlar sağlandığı sürece, Marsden, Kalleberg ve Cook 'a göre ise özerklik, olumlu işyeri ilişkileri, terfi ve ödül dağıtımında adaletli bir yönetim sağlandığı sürece cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerine bir etkisi olmayacaktır. Loscocco (1990)'a göre kadın ve erkekler aynı istihdam koşulları altında çalıştıkları örgüte aynı seviyede bağlılık sergileyeceklerdir.

Öğretmenlerin cinsiyete göre duygusal, normatif ve alternatif azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılıkları düzeylerinde bir farklılaşma olmaması iş modeli kapsamında değerlendirilebilir. Kadın ve erkek öğretmenlerin aynı eğitim düzeyine, aynı statüye, okul içerisinde aynı sorumluluğa, iş bakımından aynı özerkliğe sahip olmaları, cinsiyetten farklılaşan bir iş yükünün bulunmaması ve tüm cinsiyetler için aynı hakların mevcut olması; kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılıklarının aynı düzeyde olmasına neden olduğu ileri sürebilir. Aynı zamanda cinsiyet modeli kapsamında

değerlendirildiğinde geleneksel yapıya sahip bir ülkede yaşamamıza rağmen kadın öğretmenlerin aile rollerinin erkeklere göre okullarına karşı farklı bir tutum sergilemelerine sebep oluşturmadığı öngörülmüştür.

3) Medeni duruma göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma yoktur.

Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az araştırma yapılmıştır. Olası tartışmalardan biri, evli çalışanların ekonomik sorumluluklarından dolayı devam etme konusunda daha hassas oldukları yönündedir. Bununla beraber, medeni durum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konusunda henüz hiçbir teoremin bir sonuca ulaşamadığı düşüncesi yaygın olarak kabul görmektedir (Abdullah ve Shaw, 1999:90; Al-Otaibi, 1993:120; Allen, 1987:60; akt:Özkaya, Karakoç ve Kaya, 2006). Mathieu ve Zajac yaptıkları çalışmada evliliğin az da olsa örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisinin olduğunu ve evli çalışanların finansal yüklerinden dolayı örgüte bağlılıklarının daha yüksek olabileceğini savunmaktadırlar. Marsden ve diğerleri, evliliğin erkekler arasında yüksek örgütsel bağlılığa neden olacağını fakat evliliğin kadınlarda ailesel rollerden dolayı düşük örgütsel bağlılığa neden olacağına dikkat çekmişlerdir. Bu çalışmada öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Bu duruma, erkek ve kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında cinsiyet modeli kapsamında, kadınların ailesel rollerinden kaynaklanan bir farklılaşma olmaması, daha çok iş modeli kapsamında kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılığının aynı seviyede olduğu sonucunun ortaya çıkması neden olarak ileri sürülebilir. Aynı zamanda medeni duruma göre finansal yüklerden dolayı öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında bir farklılaşmanın olmamasına; devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş garantisinin olması ve çalıştıkları okulları

değiştirirler dahi maddi anlamda dikkate alınır bir kayıp ya da kazanç elde etmeyecek olmaları neden olarak ileri sürülebilir.

4) Yaşa göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde yaşça ilerlemiş öğretmenler lehine anlamlı farklılaşma vardır.

Mevcut teori yaşı ilerlemiş çalışanların daha genç yaştaki çalışanlara göre örgütlerine daha bağlı oldukları yönündedir. Hrebiniak ve Alutto (1972) mesleklerine yatırım yapmamış daha genç işgörenlerin, mesleki başarıları gelişmiş olan daha yaşlı işgörenler kadar örgüte bağlılık duymadıklarını, Blau ve Lunz (1998) meslekleri ne olursa olsun daha genç ve daha az doyumlu işgörenlerin, daha yüksek düzeyde iş bırakma eğilimi taşıdıklarını, Morris ve Sherman (1981) daha ileri yaşta, daha az eğitim almış ve daha üst düzeyde yeterlilik duygusu içinde olan işgörenlerin daha üst düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiklerini saptamışlardır (akt:Balay, 2000:41). Bu çalışmada da öğretmenlerin yaşları arttıkça örgütsel bağlılıklarının arttığı sonucu çıkmıştır. Yaşça ilerlemiş öğretmenlerin duygusal bağlılığının, normatif bağlılığının ve yatırımlardan kaynaklanan devamlılık bağlılığının gençlere nazaran daha yüksek olması anlamlıdır.

5) Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda çalışma sürelerine göre uzun süre okulda görev yapmakta olan öğretmenler lehine anlamlı farklılaşma vardır.

Mathieu ve Zajac, işgörenin örgütte çalıştığı sürenin artması ile işgörenin örgüt normlarını içselleştirmesini sağladığını aynı zamanda işgörenin örgüte olan psikolojik yakınlığının da arttığını ifade etmişlerdir. Buna göre öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma sürelerinin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemede rol oynadığını söyleyebiliriz. Araştırma bulgularında okulda göreve yeni başlamış öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olmasına, okul içerisinde adaptasyon süreci içerisinde olmasından ve henüz okul ve okuldaki diğer öğretmenler ile ilişkilerinin

belirginleşmesinden dolayı okulla psikolojik bir yakınlaşmanın henüz sağlanmamış olmasını neden olarak gösterebiliriz.

6) Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda çalışan öğretmen sayısına göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılaşma yoktur.

Sonuçlara göre, öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda çalışan öğretmen sayısının, örgütsel bağlılık düzeylerini belirleme de rol oynamadığını söyleyebiliriz. Stevens (1978) yapmış olduğu çalışmada örgüt büyüklüğünün bağlılık ile ilişkisinin olmadığını belirtmiştir (akt:Cengiz, 2001:72). Öğretmenlerin iş rollerinin okullara göre değişkenlik göstermemesi, okulun personelinin fazla olmasına karşın okul içerisinde öğretmenlerin kendileriyle ortak özellik gösteren diğer öğretmenlerle informal grupları oluşturabilmeleri ve yatırımların örgütün büyüklüğüne göre yapılmaması gibi durumlar okulda çalışan öğretmen sayısına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşmasına neden olarak gösterilebilir.

7) Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldan başka bir okula tayin isteme niyetine göre, tayin istemeyen öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaşma vardır.

Yer değiştirmek istemeyen öğretmenlerin okulda kalmalarını sağlayan devamlılık boyutunda hangi etkenin daha fazla rol oynadığı incelenmiştir. Bu verilere bakıldığında yer değiştirmek isteyen öğretmenlerin, yer değiştirmek istemeyen öğretmenlere oranla alternatif azlığından kaynaklanan bağlılıklarının yüksek, yatırımlardan dolayı kaynaklanan bağlılıklarının ise düşük olduğu görülmektedir. Yer değiştirmek istemeyen ve okulda çalışmaya devam etmek isteyen öğretmenlerin bağlılıkları baz alındığında devam bağlılığını oluşturan temel etkenin yatırımlar alt boyutu yönünde ağırlık gösterdiğini söylenebilir.

Öğretmenlerin başka bir okulda çalışma niyetlerine göre okulda devam etmek isteyen öğretmenler lehine duygusal bağlılık düzeyinde, normatif bağlılık düzeyinde, alternatif azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılığı düzeyinde ve yatırımlardan kaynaklanan devamlılık bağlılığı düzeyinde anlamlı farklılaşmanın olması, bu ölçeğin ölçmek istenen durumu ölçebilmesi bakımından geçerliği kuvvetlendirmektedir. Yer değiştirmek istemeyen öğretmenlerin okulda kalmalarını sağlayan devamlılık boyutunda hangi etkenin daha fazla rol oynadığı da bu kapsamda ortaya çıkan bulgular ışığında değerlendirilebilir. Bu bulgular incelendiğinde yer değiştirmek isteyen öğretmenlerin, yer değiştirmek istemeyen öğretmenlere oranla alternatif azlığından kaynaklanan bağlılıklarının yüksek, yatırımlardan dolayı kaynaklanan bağlılıklarının ise düşük olduğu görülmüştür. Yer değiştirmek istemeyen ve okulda çalışmaya devam etmek isteyen öğretmenlerin bağlılık düzeyi baz alındığında devam bağlılığında yatırımlar faktörünün ağırlıklı olarak rol oynadığını söylenebilir.

5.2. Öneriler

Meyer ve Allen tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği' nin öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik örgütsel bağlılığının ölçülmesinde psikometrik özelliklerini ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışma sonucunda;

- Duygusal ve normatif bağlılığın öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ölçmede açıklayıcı olduğu görülmüştür.
- Devamlılık bağlılığının yatırımlar boyutunun öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ölçmede açıklayıcı olduğu görülmüştür.
- Devamlılık bağlılığının alternatif azlığı alt boyutunun öğretmenlerin örgütsel bağlılığını açıklamada yetersiz olduğu görülmüştür.

Bu sonuçlar paralelinde öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ölçmek amacıyla yapılması planlanan araştırmalarda duygusal, normatif ve yatırım boyutlarının dikkate alınması, alternatif azlığının ise öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik bağlılığını yeterince ifade etmemesinden dolayı geliştirilmesinde fayda vardır. Aynı zamanda ölçek içerisinde yer alan bir kısım sorunlu maddelerin de düzeltilmesinde fayda vardır.

Bu çalışma Tokat İli merkez ilçede yapılmıştır. Yaşam alanının veya özel yaşamdaki memnuniyetinin, örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesinde fayda vardır. Bu kapsamda, köy, kasaba ve benzeri kırsal yerleşim yerlerindeki okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının incelenmesinde fayda vardır.

Öğretmenlerin yatırımlar kapsamındaki örgütsel bağlılıklarının daha iyi anlaşılabilmesi için, öğretmenlerin görev yaptıkları okullara bağlılığını oluşturan etmenlerin araştırılmasında fayda vardır.

Normatif bağlılık, örgütsel sosyalizasyon süreci ve kültürel bakış açıları kapsamında oluşan sadakat normlarını içermektedir. Bu durum göz önünde bulundurularak öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik normatif bağlılıklarının oluşumunda hangi etkenlerin temel rol oynadığının araştırılmasında fayda vardır.

Bu çalışma kapsamındaki örneklem üzerinde, cinsiyet değişkenine göre ve medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik bağlılıklarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu durum, iş modeli kapsamında yorumlanmıştır. Ancak cinsiyet modeli kapsamında ele alınan ailesel rollerin iş doyumuna, bağlılığa veya performansa etkisinin araştırılmasında fayda vardır.

Örgütsel bağlılık, örgüt içerisinde işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen bir unsur olarak göze çarpmaktadır. Buna göre eğitim sistemi

içerisindeki mevcut merkezi ve yerel yöneticiler bu durumu göz önünde bulundurularak bağlılığı artıran olumlu etkenlerin okullarda oluşumunu sağlamaya yönelik faaliyetlerde bulunmalarında fayda vardır.

KAYNAKÇA

- Acar, V.N., & Öğretmen, T. (2006). Kendini belirleme (Güvengenlik) ölçeği geliştirme çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (27), 67-76.
- Aiken, L.R. (1994). *Psychological testing and assesment*. Boston: Allyn and Bacon.
- Aydın, M. (2005). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- Babelan, Z. A., Askarian, M., Behrangi, M., & Naderi, E. (2008). A survey of the organizational commitment status of male high school teachers in Ardabil province. *The Social Sciences*, 3(5), 364-370.
- Balay, R. (1999). İşgörenlerin örgütsel bağlılık etkenleri ve sonuçları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32 (2), 237-246.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Balcı, A. (1993). *Etkili okul:Kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara: PegemA Yayınları.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: PegemA Yayınları.
- Balcı, A. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Ankara: PegemA Yayınları.
- Başol, G. (2008). Validity and reliability of Multidimensional Scale of Perceived Social Support-Revisited, with a Turkish Sample. *Journal of Social Behavior and Personality*, 36(1), 1303-1314.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Baysal, A. C., Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen örgütsel bağlılık ölçeği. *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 7-15.

- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education, 20*, 277-289.
- Boylu, Y., Pelit, E., & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyi üzerine bir araştırma. *Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar, 44*, 55-74.
- Bulut, M. (2004). *Örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 32*, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani University teachers. *Applied H.R.M. Research, 11* (1), 39-64.
- Çömlekçi, N. (2001). *Bilimsel araştırma yöntemi ve istatistiksel anlamlılık sınamaları*. Ankara: Bilim Teknik Yayınevi.

- Demirkıran, T. (2004). *Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dönmez, B. (2004). *Bir eğitim kurumu okul, öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Durna, U. & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Duru, E., & Balkıs, M. (2007). Sosyal provizyon ölçeğinin psikometrik özellikleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (27), 79-87.
- Erdoğan, H. (2006). *Resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.
- Ferik, F. (2002). Öz yeterliliğe bağlı olarak personel güçlendirme ve iş tatmini, örgüte bağlılık, personel devri arasındaki ilişkiler. *Active Bankacılık ve Finans Dergisi*, 23,1-8.
- Franzblau, A. (1958). *A primer of statistics for non-stationary*. Harcourt: Brace & World.
- Gelade, A.G., & Dobson, P., & Gilbert, P. (2006). National differences in organizational commitment effect of economy, product of personality, or consequence of culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37 (5), 542-556.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

- Gökmen, S. (1996). *İşletmeye bağlılık anketini Türkçe'ye uyarlama ve geçerlik ve güvenilirlik katsayılarını belirleme çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147-159.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (5), 37-55.
- Gül, H., & İnce, M. (2005). *Yönetimde yeni paradigma: Örgütsel bağlılık*. Çizgi Yayınevi.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 48-75.
- Hasanoğlu, M. (2004). Türk kamu yönetiminde örgüt kültürü ve önemi. *Sayıştay Dergisi*, 52, 43-60.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Huang, C.T., & Hsiao, J.W. (2007). The causal relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Social Behavior and Personality*, 35 (9), 1265-1276.
- Irving, G.P., & Coleman, D.F., & Cooper, C.L. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82 (1), 444-452.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel bağlılık: Hizmet sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.

- Karim, A., & Noor, M. (2006). Evaluating the psychometric properties of Allen and Meyer's organizational commitment scale: a cross cultural application among Malaysian academic librarians. *Malaysian Journal of Library & Information Science, 11* (1), 89-101.
- Little, A.D. (2007). *Organizational commitment of senior woman administrators*, Department of Sport Management, and Physical Education in Partial Fulfillment of The Requirement for the Degree Doctor of Education. Florida State University, Florida.
- Loscocco, K. A. (1990). Reactions to blue-collar work: A comparison of women and men. *Work and Occupations, 17*(2), 152-177.
- Marsden, P., Arne, K., & Cynthia, C. (1993). Gender differences in organizational commitment. *Work and Occupation, 20*(3), 369-375.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108*(2), 171-194.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review, 1*, 61-89.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace. theory, research and application*. London: Sage Publications.
- Meyer, J.P., & Stanley, D.J., & Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 20-52.

- Oktay, E., & Gül, H. (2003). Çalışanların duygusal bağlılıklarının sağlanmasında conger ve kanungo'nun karizmatik lider özelliklerinin etkileri üzerine Karaman ve Aksaray emniyet müdürlüklerinde yapılan bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 403-427.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 109-126.
- Özen, Gül, Gülaçtı (2007), *Demokratik eğitim politikası*, *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 111-130.
- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özkaya, O. M., & Kocakoç, D.İ., & Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (2), 77-96.
- Özutku, H. (2006). Amaç yaklaşımına göre insan kaynakları yönetiminin etkililiğini ölçmeye yönelik bir durum çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(3), 262-284.
- Peker, Ö. (1995). *Yönetimi geliştirmenin sürekliliği*. Ankara: TODAİC Yayınları.
- Sabuncuoğlu, T, E. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7 (2), 621-636.
- Sarıkamış, Ç. (2006). *Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık ve is tatminine etkisi ve Başarı Teknik Servis A.Ş'de bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Silah, M. (2002). Sanayi işletmelerinde önemli ve çağdaş bir gereksinim: Süreç danışmanlığı ve uygulamaları. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 143-168.
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences (Third Edition)*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Şenyüz, B.P. (2003). *Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Tiryaki, T. (2005). *Örgütsel kültürün örgütsel bağlılık üzerine etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Tolay, E. (2003). *Eğitimin örgütsel bağlılığa etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Toprak, G. (2008). *Öğretmenlerin çok kültürlü tutum ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Tokat.
- Tortop, N. & İsbir, E, G. & Aykaç, B. (1999). *Yönetim bilimi*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Tutar, H. (2007). Erzurum’da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12 (3), 97-120.
- Türküm, S.A. (2002). Stresle başa çıkma ölçeğinin geliştirilmesi:Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (18), 25-33.

- Uyguç, D., & Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörleri. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 19 (1) 91-99.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410.
- Yavuz, Y. (2001). Lise yönetici ve öğretmenlerinin yerinden ve merkezden yönetim yönelimlerinin karar verme sürecine etkileri, <http://kisi.deu.edu.tr/yasar.yavuz/Makale%202.html> internet adresinden 25 Eylül 2008'de alındı.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma yaşamında örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- Yılmaz, K. & Bökeoğlu, Ç.O. (2008). Organizational citizenship behaviors and organizational commitment in Turkish primary schools. *World Applied Sciences Journal*, 3 (5), 775-780.

Ek-1: Ölçek

Değerli Meslektaşım;

Aşağıdaki cümlelerde kişilerin çalıştıkları okul hakkında çeşitli duygu ve fikirleri yansıtılmaktadır. Lütfen bu cümlelere ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ OKUL açısından ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz. Lütfen, her bir ifade için, ifadenin karşısındaki kutulardan sizin görüşünüze en yakın olanına (X) işareti koyunuz. “Doğru” ya da “Yanlış” cevap diye bir şey söz konusu değildir. Anketin sonuçları sadece araştırma amaçlı kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Tüm maddeleri eksiksiz olarak ve içtenlikle cevaplayacağınızı umuyoruz. Araştırmaya yardımcı olduğunuz için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Bünyamin YALÇIN
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

1.BÖLÜM

1. Yaşınız: (.....) () 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve yukarı
2. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
3. Medeni Haliniz: () Evli () Bekar
4. Branşınız: () Türkçe-Edebiyat () Yabancı Diller
() Sosyal Bilgiler () Meslek Dersleri
() Fen Bilimleri () Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi
() Matematik () Sınıf Öğretmenliği
() Güzel Sanatlar () Diğer
5. Bitirdiğiniz son eğitim kurumu:
()Yüksek Lisans veya Doktora ()Yüksek Öğretmen Okulu
() Fakülte () Mesleki ve Teknik Eğitim
() Eğitim Fakültesi () Diğer
() Eğitim Enstitüsü
6. Mesleki kıdeminiz: () 3 yıl ve daha az () 4-6 yıl () 7-9 yıl
() 10-12 yıl () 13-15 yıl () 16 yıl ve daha üstü
7. Çalıştığınız okul türü: () İlköğretim () Lise
8. Okulunuzun öğretmen sayısı: (.....)
9. Şu an çalıştığınız okulda kaçınıcı yılınız: (.....)
10. Yer değiştirmeyi düşünüyor musunuz?
() Evet () Hayır
11. Yer değiştirmede dikkate alacağınız kıstasları, önem derecenize göre sıralayarak 1, 2, 3, 4, 5 şeklinde değerlendiriniz.
() Okulun bulunduğu çevrenin sosyal ve ekonomik düzeyi
() Okulun imajı
() Okuldaki maaş dışı ödemelerin(ek ders, kurs vb.) yeterliliği
() Ailemin bulunduğu yer
() Okulun ikametgâh yerime yakınlığı

2. BÖLÜM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Meslek hayatımın kalan kısmını bu okulda geçirmek beni mutlu eder.					
2. Şu anda okulumda kalmam mecburiyetten					
3. Okulumda karşı güçlü bir aitlik hissim yok.					
4. İstesem de, şu anda okulumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
5. Bu okulun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.					
6. Şu anda okulumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.					
7. Bu okulun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.					
8. Bu okula kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.					
9. Okulumda çok şey borçluyum.					
10. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için okulumdan şu anda ayrılmazdım.					
11. Kendimi okulumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.					
12. Benim için avantajlı da olsa, okulumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.					
13. Bu okuldan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu.					
14. Mevcut idarecilerimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.					
15. Bu okulu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					
16. Eğer bu okula kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
17. Okulumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.					
18. Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.					

Katılımınız için teşekkür ederim.

Ek-2: Araştırma İzin Belgesi

TC.
TOKAT VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.60.00.03.04.320/ 9531
Konu : Araştırma İzni Verilmesi

15 -05- 2008

VALİLİK MAKAMINA
TOKAT

İlgi : a) MEB Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının 05/04/2007 tarih 1796 Sayılı Yazısı
b) Gaziosmanpaşa Üniversitesi Rektörlüğü'nün 30/04/2008 tarih ve 2082 sayılı yazısı.

İlgi yazıda; Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Bünyamin YALÇIN, hazırlamış olduğu bilimsel amaçlı "**Allen ve Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi**" konusunun Tokat Merkez'e bağlı tüm ilköğretim ve ortaöğretim okulu öğretmenlerine uygulamak istenmektedir.

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Bünyamin YALÇIN'ın hazırlamış olduğu bilimsel amaçlı "**Allen ve Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi**" konusunun Tokat Merkez'e bağlı tüm ilköğretim ve ortaöğretim okulu öğretmenlerine uygulama yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Ömer ALBAYRAK
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR
15/05/2008
Bayram GALE
Vali a.
Vali Yardımcısı



İl Milli Eğitim Müdürlüğü
Hükümet Konağı Kat 3
60100 Tokat
Eğitim Öğretim Şubesi

Tel : (0356) 214 10 17-170
Faks : (0356) 214 11 86
İnternet: <http://tokat.meb.gov.tr>
E-mail : hizmetici60@meb.gov.tr

Özgeçmiş

Bünyamin Yalçın 1982 yılında Almus'da doğdu. İlköğrenimini Almus Cumhuriyet İlköğretim Okulu'nda, ortaöğrenimini Tokat Anadolu Lisesi'nde tamamladı. 2001 yılında İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi İlköğretim Matematik Öğretmenliği bölümünde öğrenimine başladı ve 2005 yılında mezun oldu. Aynı yıl Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı'nda yüksek lisans öğrenimine başladı.

Tokat Merkez Yeşilbağ İlköğretim Okulu'nda matematik öğretmeni olarak görev yapmaktadır.

İletişim Bilgileri:

e-posta: byalcin60@gmail.com