

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



**BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN DEMOGRAFİK VE MESLEKİ
ÖZELLİKLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ (İstanbul İli Fatih İlçesi Örneği)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**AYSEL İŞİK
(Y1312.27060)**

Psikoloji Ana Bilim Dalı

Psikoloji Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Bayram Mert SAVRUN

Eylül 2016



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz Psikoloji Ana Bilim Dalı Psikoloji Tezli Yüksek Lisans Programı Y1312.270060 numaralı öğrencisi Aysel IŞIK'ın "BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN DEMOGRAFİK VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 16.06.2016 tarih ve 2016/12 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *aybırığı* ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak *kabul* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :23/08/2016

1)Tez Danışmanı: Prof. Dr. Bayram Mert SAVRUN

2) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Uğur TEKİN

3) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Engin EKER

.....
.....
.....

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.



YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN DEMOGRAFİK VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.10.09.2016

Aysel IŞIK



ÖNSÖZ

Bu araştırmada MEB’de çalışan branş ğretmenlerinin demografik unsurlara ve mesleki özelliklerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki okulların eğitim kalitesinin ve başarisının artmasında en önemli faktörün öğretmenler olduğu ve bu sürecin ancak öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artması ile oluşabileceği düşüncesi beni motive etmiştir.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve tecrübelerinden çok Şey öğrendiğim, araştırmanın başından sonuna kadar desteğini daima yanımda hissettiğim, eleştiri ve katkıları ile birikimlerinden yararlandığım, beni daima motive eden, cesaretlendiren çok değerli hocam ve tez danışmanım sayın Prof. Dr. Bayram Mert SAVRUN’ a tüm içtenliğimle teşekkürlerimi sunuyorum.

Aydın Üniversitesi Psikoloji Yüksek Lisans Programındaki tüm hocalarıma teşekkürlerimi borç bilirim. Örgütsel bağlılık ölçeğini kullanmama izin veren sayın Arzu WASTI’ ye teşekkür ederim.

Araştırmanın anketlerinin uygulanmasında bana karşı anlayış ve desteklerini esirgemeyen Fatih ilçesinin değerli branş öğretmenlerine teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimi ve tez sürecinde bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan her zaman desteğini hissettiğim amirim, meslektaşım ve büyüğüm Bülent ALAŞ’ a teşekkür ederim.

Son olarak her zaman yanımda olan ve desteklerini esirgemeyen babam Necati IŞIK’ a, annem Pakize IŞIK’a ve biricik kardeşim Aysun IŞIK’ a yüksek lisans eğitimim süresince göstermiş oldukları sabır ve desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Eyll2016

Aysel IŞIK



İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR	xi
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xv
ÖZET.....	xvii
ABSTRACT	xix
1 GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Problem Cümlesi	3
1.3 Alt Problemler	3
1.4 Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	4
1.5 Sayıtlar	4
1.6 Sınırlılıklar.....	5
1.7 Tanımlar	5
2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	7
2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı	7
2.2 Örgütsel Bağlılığın Tanımı.....	7
2.3 Örgütsel Bağlılığın Önemi	9
2.4 Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	10
2.4.1 Duygusal Bağlılık	11
2.4.2 Devam bağlılığı.....	12
2.4.3 Normatif bağlılık.....	12
2.5 Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	13
2.5.1 Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımı	13
2.5.2 Kanter'in örgütsel bağlılık yaklaşımı.....	14
2.5.3 Staw ve Salancik' in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	15
2.5.4 Mowday, Porter ve Steers'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	15
2.5.5 O'Reilly ve Chatman'ın örgütsel bağlılık yaklaşımı	16
2.5.6 Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık yaklaşımı	16
2.6 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	18
2.6.1 Kişisel-Demografik Faktörler	19
2.6.1.1 Cinsiyet	19
2.6.1.2 Yaş	22
2.6.1.3 Medeni Durum	24
2.6.1.4 Eğitim Seviyesi	25
2.6.1.5 Örgütteki Çalışma Süresi (Kıdem).....	27
2.6.1.6 İstihdam durumu	29
2.6.2 Örgütsel- Görevsel Faktörler	29
2.6.2.1 İşin Niteliği ve Önemi.....	29
2.6.2.2 Ücret Düzeyi	31

2.6.2.3	Yönetim Tarzı ve Liderlik.....	31
2.6.2.4	Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği.....	32
2.6.2.5	Örgütsel Ödüller.....	32
2.6.2.6	Örgütsel İletişim.....	33
2.6.2.7	Örgüt Kültürü.....	33
2.6.2.8	Örgütsel Adalet.....	34
2.6.2.9	Takım Çalışması.....	35
2.6.3	Durumsal Faktörler.....	35
2.6.4	Diğer Faktörler.....	36
2.7	Örgütsel Bağlılık Boyutları.....	36
2.7.1	Uyum.....	37
2.7.2	Özdeşleşme.....	38
2.7.3	İçselleştirme.....	38
3	YÖNTEM.....	41
3.1	Araştırmanın Modeli.....	41
3.2	Evren ve Örneklem.....	41
3.3	Veri Toplama Araçları.....	42
3.3.1	KİŞİSEL BİLGİ FORMU.....	42
3.3.2	BAĞLILIK ÖLÇEĞİ.....	42
3.3.3	Araştırma Verilerinin Toplanması.....	43
3.3.4	Verilerin İstatistiksel Analizi.....	45
4	BULGULAR VE YORUMLAR.....	47
5	SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	85
5.1	Sonuçlar ve Tartışma.....	85
5.2	Öneriler.....	94
5.2.1	Uygulayıcılara Öneriler.....	94
5.2.2	Araştırmacılara Öneriler.....	95
KAYNAKLAR.....		97
EKLER.....		105
Ek.1:	Etik Kurul Onayı.....	106
Ek.2:	Yazışmalar.....	107
Ek.3:	Anketler.....	110
ÖZGEÇMİŞ.....		115

KISALTMALAR

Akt.	: Aktaran
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEM	: Milli Eğitim Müdürlüğü
s.	: sayfa
SPSS	: Statistical For Social Sciences





ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 2.1: Örgütsel Bağlılık Tanımları ve Kullanımları	9
Çizelge 2.2: Cinsiyet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırma Bilgileri.....	20
Çizelge 2.3: Yaş İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırma Bilgileri.....	22
Çizelge 2.4: Medeni Durum İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırma Bilgileri.....	24
Çizelge 2.5: Eğitim Seviyesi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırma Bilgileri.....	25
Çizelge 2.6: Örgütteki Çalışma Süresi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırma Bilgileri	27
Çizelge 2.7: İşin Nitelikleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırma Bilgileri.....	30
Çizelge 3.1: Güvenirlilik Analizi Sonuçları	44
Çizelge 4.1: Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özellikleri	47
Çizelge 4.2: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	51
Çizelge 4.3: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları	52
Çizelge 4.4: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Aylık Gelire Göre Ortalamaları.....	65
Çizelge 4.5: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ev Yada Araba Sahiplik Durumuna Göre Ortalamaları.....	68
Çizelge 4.6: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları.....	70
Çizelge 4.7: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Ortalamaları.....	72
Çizelge 4.8: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okuldaki Öğrenci Sayısına Göre Ortalamaları	73
Çizelge 4.9: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okulun Bulunduğu Çevrenin Sosyal Statüsüne Göre Ortalamaları.....	74
Çizelge 4.10: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Sınıflardaki Öğrenci Sayısına Göre Ortalamaları	75
Çizelge 4.11: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin yaşa Göre Ortalamaları	77
Çizelge 4.12: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalışılan Kuruma Göre Ortalamaları.....	78
Çizelge 4.13: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çocuk Sayısına Göre Ortalamaları.....	80
Çizelge 4.14: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	82

Çizelge 4.15: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları	83
Çizelge 4.16: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okulda Yapılan Göreve Göre Ortalamaları	84



ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1: Ailen ve Meyer'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli	18
Şekil 2.2: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli	18





BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN DEMOGRAFİK VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Bir ülkenin geleceği, yetişmekte olan nesillerin eğitime bağlıdır. Ancak eğitimle ülkemizin gelişmesine ve daha refah düzeye gelmesini sağlayabiliriz. Buradaki en büyük sorumluluk ise öğretmenlerimize aittir. Öğretmenlerimizin daha hevesli, azimli ve üretken olması örgütsel bağlılıklarına bağlıdır.

Çalışmada branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının eğitim kurumlarının amaçları doğrutusunda olup olmadığı incelenmekte ve bireylerin demografik ve mesleki özelliklerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla İstanbul Fatih ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan branş öğretmenleri seçilmiş ve bunlara ilgili anket formundaki sorular sorulmuştur. Araştırma kapsamında branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin önermelere katılım dereceleri incelenmiş ve branş öğretmenlerinin demografik özelliklerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin tutumlarında farklılaşma yaratıp yaratmadığı araştırılmıştır. Toplanan verilerin SPSS 22.0 istatistik paket programı ile çözümlenmesi yapılmıştır.

Çalışmada branş öğretmenlerinin demografik özelliklerinin, örgütsel bağlılık tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmadığı ancak öğretmenlerin ekonomik kaygı ve beklentilerinin örgütsel bağlılıklarını önemli derecede etkilediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *Branş öğretmeni, örgütsel bağlılık, demografik özellik*



THE RESEARCH THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ACCORDING TO DEMOGRAPHIC AND COMMERCIAL FEATURES OF BRANCH TEACHERS

ABSTRACT

The future of a country depends on the education of the next generation. We can only provide the development and the welfare of the country with education. The biggest responsibility here belongs to our teachers. To be more eager, ambitious and productive for our teachers depends on organizational commitment.

In this study, it is researched if organizational commitment of branch teachers are in line with the purposes of educational institutions and it is examined if demographical and commercial characteristics of branch teachers have an effect on their organizational commitment. For this purpose, 402 branch teachers who work at secondary schools and high schools in Fatih district are randomly selected and the questions on the survey form are asked to them. Within the context of research, the participation levels to suggestions about organizational commitment of branch teachers have been examined and it is researched if demographic characteristics of branch teachers create differentiation in their attitudes towards their organizational commitment. The analysis of collected data have been made with SPSS 22.0 statistics software.

In this study, it has been revealed that there is no significant discrepancy between the organizational commitment attitudes and demographic characteristics of branch teachers. However, it is obviously revealed that economic anxiety and expectations affect organizational commitment significantly.

Keywords: *Branch teachers, organizational commitment, demographic characteristics .*



1 GİRİŞ

Bu bölümünde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemleri, amaç, önem, sayılılar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1 Problem Durumu

Eğitim konusunda geçmişten günümüze kadar çeşitli tanımlar yapılmıştır. Başaran (1998: 172) eğitimi “gelecek kuşakların, toplumda yer almak için hazırlanma aşamasında, gerekli bilgiyi, beceriyi ve anlayışları elde etme ve kişiliklerini geliştirmeye yardım etme etkinliği” olarak tanımlamıştır. Toplum bireylerden meydana gelmektedir. Bireylerin hem aile içinde hem de toplum içinde uyumlu olarak yaşayabilmeleri için nitelikli bir eğitim, önemli faktörlerin başında gelmektedir.

Eğitimin görevi toplum ve fertlerin problemlerini çözmektir. Kaliteli eğitim sağlanması bireyin insanca yaşamasını sağlayabilmek ve ülkelerin gelişmişliğini artırmak için çok önemlidir. Kaliteli eğitimin sağlanabilmesi için de okullarda birinci dereceden iş görenler olarak öğretmenlerin hem nicel hem de nitel açıdan donanımlı olması önemli bir unsurdur.

Eğitim sisteminin temelini oluşturan okullar, toplumun ihtiyaçlarını göz önünde tutarak, eğitimin amaçlarını gerçekleştiren; yöneticisiyle, öğretmeniyle, öğrencisiyle, diğer çalışanlarıyla ve velisiyle bir araya gelerek oluşan bir bünyedir. Bunun için okullardaki amaçların gerçekleştirilmesinde, olumlu bir öğrenme-öğretme ortamının oluşmasında temel görev, yöneticilere ve bilhassa öğretmenlere düşmektedir.

Öğretmen, toplumun kültürel birikim ve değerlerinin yeni bilimsel bilgi ile geliştirilerek gelecek kuşaklara aktarımını sağlama, toplumun yeterliliklerini yükseltmek, geleceğin kuşaklarına yaşam için gerekli becerileri kazandırmakla yükümlüdür. Diğer bir deyişle bireylerin eğitim hedeflerine uygun biçimde

yetiştirilmesinde eğitim sürecinin başta gelen değişkeni öğretmendir(Ülgen,1997: 237).

Eğitim kurumlarında başarıyı sağlamanın yollarından birinin öğretmenlerin motivasyonunun, özgüveninin, mesleki donanımlarının artması, kişisel gelişiminin sağlanması olduğu söylenebilir. Çağımızda öğretmenler, bir yandan teknolojik gelişmelerin getirdiği hıza ulaşarak öğrenciler için daha verimli olmaya çalışırken, diğer taraftan günlük yaşamlarındaki sorumlulukları gerçekleştirme ve daha iyi yaşam sürme çabası içindedir.

Eğitim örgütlerinin etkililik derecesi birçok ögeye dayalı olmakla birlikte bunların en önemlisi öğretme ve öğrenme sürecinde yer alan yönetici, öğretmen ve öğrenci etkileşimidir. Bu bağlamda, öğretmenin okula, öğrencilerine, öğretim etkinliklerine, mesleğine ve iş arkadaşlarına bağlılığı okulun etkililiğine olumlu yönde etki edebilmektedir (Celep, 2000, s.144).

Dünyada ve Türkiye’de eğitimin önemine ve eğitimin geliştirilmesine ağırlık verilmesine rağmen, eğitim sistemimizdeki sorunlarının arttığı görülmektedir. Bu sorunların oluşmasında, eğitim sistemimizde görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ilgisi olduğu söylenebilir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili alan yazında çeşitli tanımlar yapılmıştır. Örgütsel bağlılık genel anlamda iş görenin örgütteki yatırımları, davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesidir (Balay, 2000). Eğitimde örgütsel bağlılık ise öğretmenlerin etkili, verimli ve güdülenerek çalışabilmeleri için örgütüne, mesleğine ve öğrencilerine bağlılık duymasıdır (Balay, 2000a). Örgütsel bağlılığın düzeyi ne kadar yüksek olursa, öğretmenin mesleki hayatında alacağı haz, motivasyon ve iş veriminin de o kadar yüksek olacağı düşünülmektedir. Celep’e (2000, s.145) göre ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olması okuldan ayrılmalarına neden olabileceği gibi okul verimliliğini de etkileyecektir. Örgütsel bağlılığı düşük olan öğretmenler, çalışma ortamında engelleyici davranış gösterdiği gibi, okulun öğretim amacından sapmasına da neden olabilmektedir. Bu tür olumsuz davranışları zamanında kontrol etmek veya farkına varmak olanaklı olmayabilir. Bu, eğitimde ürünü nesnel olarak değerlendirmenin güçlüğünden kaynaklanmaktadır. Eğitim süreci uzun zamana yayıldığından, öğretmenin

olumsuz tutum ve davranışlarından kaynaklanan öğrencideki davranışsal ürünleri anında ve tam olarak gözlemek mümkün değildir. Bu durum öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ne kadar önemli olduğunu açıklamaktadır.

1.2 Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi “Branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir.

1.3 Alt Problemler

Alt Problem 1:

Branş öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık düzeyi nasıldır?

Alt Problem 2:

Branş öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri farklılık göstermekte midir?

Alt Problem 3:

Branş öğretmenlerinin yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri farklılık göstermekte midir?

Alt Problem 4:

Branş öğretmenlerinin medeni durumuna göre örgütsel bağlılık düzeyleri farklılık göstermekte midir?

Alt Problem 5:

Branş öğretmenlerinin görev yaptıkları okullardaki sınıf mevcutlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri farklılık göstermekte midir?

Alt Problem 6:

Branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri çalıştığı kuruma göre farklılık göstermekte midir?

Alt problem 7:

Branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri algılanan çevrenin sosyo-ekonomik düzeyine göre farklılık göstermekte midir?

1.4 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Eğitim ülkelerin gelişmişlik düzeyini gösteren başlıca unsurlardan biridir. Eğitim kurumları da, bireylerin toplumun diğer bireyleriyle ilişkilerini düzenlemekte, bireyi topluma hazırlamaktadır. Eğitimin toplumda bu kadar önemli bir unsur olması da eğitimi geliştirmenin üzerinde durulmasını gerektirmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkemizde eğitim - öğretimin kalitesinin ve verimliliğinin artırılması özellikle öğretmenlere büyük sorumluluklar düşmektedir.

Branş öğretmenlerinin örgüte bağlılıklarının, eğitim kurumlarının amaçları doğrultusunda olup olmadığını tespit etmenin önemli bir unsur olduğu düşünülmektedir. Çalışma sonucunda elde edilecek verilerin MEB (Milli Eğitim Bakanlığı) ve MEB'in ilgili birimlerine katkı sağlayacağı düşünüldüğü gibi bu araştırmanın yapılacak yeni araştırmalara kaynak olma özelliği taşıyarak araştırmacılara yol göstermesi beklenmektedir. Araştırmada elde edilen veriler, branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının sağlanmasına ve yükseltilmesine yönelik çalışmalara kaynak oluşturma, öğretmenlere ilişkin yönetsel uygulamalarda örgütsel bağlılığı artırıcı biçimde uygulamaya aktarılması konusunda kullanılabilmesinde de önemlidir.

1.5 Sayıtlar

Araştırmada aşağıdaki sayıtlılarından hareket edilmiştir:

- Ankete katılan branş öğretmenlerinin vermiş olduğu yanıtlar gerçek düşüncelerini yansıtmaktadır.
- Araştırmanın örnekleme olarak alınan katılımcılar evreni yeteri kadar temsil etmektedir.
- Araştırmaya katılan katılımcılar anketlere isteyerek ve samimiyetle cevap vermişlerdir.
- Araştırma yöntemine uygun olarak elde edilen verileri test etmek için seçilen istatistikî teknikler araştırmaya uygun olarak seçilmiştir.

1.6 Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda sıralanmaktadır:

- 2014/2015 eğitim-öğretim yılıyla sınırlıdır.
- İstanbul ili Fatih ilçesinde görev yapan branş öğretmenleriyle çalışılmıştır.

1.7 Tanımlar

Öğretmen: Devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim görevleri üzerine alan özel bir ihtisas mesleği olup görevlerini Türk Milli Eğitimi'nin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlü olan ve resmi öğretim kurumlarında çalışan insanlardır.(Milli Eğitim Temel Kanunu, Madde 43).

Örgüt: Toplumsal gereksinmelerin bir bölümünü karşılamak üzere güçlerini eş güdümlenen insanlar tarafından önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak için kurulmuş toplumsal açık bir sistemdir (Başaran, 1984: 54).

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder (Çetin, 2004: 90). Örgütsel bağlılık, çalışanları etkileyen ve örgüt ortamından etkilenen psikolojik etmenler bütünüdür (Celep,2004).



2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık kavramı toplumun her kesiminde, bireyin kendini ait hissetme ihtiyacından doğar. Bu aidiyet duygusu, başka bir bireye, işe, düşünceye yada herhangi topluluğa olabilir.

Bir kavram olarak bağlılık, yakın olma duygusunu ve davranışını içeren kuvvetli bir tutumdur. Bir kişiye, bir düşünceye karşı duyuşsal olarak ne hissettiğimizle alakalıdır ve bir kuruma duyduğumuz yakınlığı, verdiğimiz değeri ve yerine getirmek zorunda olduğumuz yükümlülüğü anlatır. Örgüte bağlılık ise, çalışanla çalıştığı kurum arasındaki psikolojik bağdır (İlsev, 1997).

Türkiye’de yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık kavramının gelişimi iki anlamda dile getirilmektedir. Buna göre Tuncer (1995) ve Varoğlu (1993) bu kavramı, örgütsel bağlılık; Balcı (2000) ve Celep (1996) ise; örgütsel adanmışlık şeklinde adlandırmışlardır (Balay 2000: 14). Bu çalışmada da bu kavramın karşılığı olarak “örgütsel bağlılık” kullanılmıştır.

2.2 Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı, işgörenin örgütüne psikolojik yaklaşımını gösteren, örgüt ile işgörenin ilişkisini yansıtan ve örgüte devam etmesini sağlayan psikolojik bir durum olarak tanımlamaktadır. Başka bir deyişle örgütsel bağlılık, bireyin belirli bir örgüte karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme derecesini ifade etmektedir (Arı, 2003).

Örgütsel bağlılık, bireyin işle bütünleşmesi ve örgütün değerlerine inanmasını içeren, örgüte olan psikolojik bağı ifade eder. Yani örgütsel bağlılık, bireyin örgüte ve yaptığı işe bağlanması, sadakat göstermesi ve örgüt değerlerine inanması gibi duyguları içerir (Akıncı,1997; akt. Aydoğdu, 2008,s.10).

Örgütsel bağlılığın kronolojisi incelendiğinde, 1950’ li senelerden 21.yy.’ nin başına dek pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın çeşitli niteliklerini

inceleyen projeler yürüttüğünü gözlemek mümkün olmaktadır. Bu proje ve çalışmalar günümüzde de, giderek artış gösteren bir önem kazanmaktadır. Bunun sebeplerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Özsoy, 2004):

1. Örgütsel bağlılığın, istenilen çalışma davranımı ile ilişkisi,
2. Örgütsel bağlılığın işten ayrılma sebebi olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ispat edilmesi,
3. Örgütsel bağlılığı fazla olan bireylerin, az olanlara kıyasla çok daha iyi performans sergilemeleri,
4. Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin faydalı bir göstergesi olması,
5. Örgütsel bağlılığın, dürüstlük ve fedakârlık gibi örgüt vatandaşlığı davranımlarının bir dışa vurumu olarak dikkat çekmesidir.

Örgütsel bağlılık literatüründe belki de en çok onay alan tanımlama Porter, Steers ve Mowday tarafından yapılan tanımlamadır. Porter, Steers ve Mowday'e göre bağlılık; kişiler örgütle özdeşleştiklerinde ve de örgütsel hedef ve değerler çizgisinde çaba tükettiklerinde meydana çıkmaktadır. Bu tanıma istinaden bağlılığın üç öğeden oluştuğu açıklanmaktadır. Bu öğeler (Allen ve Meyer, 1990:848):

- Örgütsel hedef ve değerleri onaylama ve bunlara karşı kuvvetli bir inanç duyma,
- Örgütsel hedeflerin başarılması yönünde fazladan emek tüketme,
- Örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde etkin bir istek duymadır.

Örgütsel bağlılık tanımları ve kullanımlarına ait bir özeti Tablo 2.1.'de gösterilmiştir:

Çizelge 2.1: Örgütsel Bağlılık Tanımları ve Kullanımları

YATIRIMLAR	Bağlılık örgütsel üyelikle ilgili olarak ödül ve maliyetlerin bir işlevi olup: örgütsel görev süresi ile birlikte artış gösterir.
NİTELİKLER	Bağlılık, kişilerin arzulu, açık ve geri dönülmez davranımları sonrasında tutumsal bağlılıkla neticelendirilecek olan davranışsal hareketlere bağlılığıdır.
BİREY- ÖRGÜT AMAÇ UYGUNLUĞU	Bağlılık, kişi, örgütsel hedef ve değerlerle özdeşleşip onlar için çaba sarf edildiğinde gerçekleşir. Porter ve arkadaşları aracılığıyla geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OCQ) özellikle bu tanım için kullanılmaktadır.

Tablo 2.1' den görüleceği üzere örgütsel bağlılık, genel olarak kişinin örgütteki yatırımları, tutumsal özellikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara eğilimi ve örgütün hedef ve değerler yöntemiyle özdeşleşmesi manasında kullanılmaktadır (Balay,2000).

Örgütsel bağlılık birçok ifadeyle anlatılabilmektedir. Bunun bir sebebi farklı alanlardan çok sayıda araştırmacının örgütsel bağlılık kavramı üzerindeki araştırma ve çalışmalarıdır. Örgütsel bağlılık, örgütsel davranış araştırmacıları tarafından, iş görenlerin kendilerini örgütün hedef ve değerleriyle özdeşleştirdikleri ve örgütte kalmayı istedikleri bir süreç olarak ifade ederken, sosyal psikologlarca, iş görenlerin geçmişteki hal ve hareketlerinin kendilerini örgüte bağlaması süreci şeklinde tanımlamaktadır (Çırpan, 1999: 56).

2.3 Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütlerin en önemli amaçlarından birisi, örgüt çalışanlarının kuruma bağlılıklarını artırmak ve böylece çalışanların kendilerini daha da geliştirerek iş verimliliğini en üst düzeye çıkarmaktır. Örgütsel bağlılığı daha fazla olan çalışanların, bağlılığı az olan veya olmayan çalışanlara göre verimlilikleri,

performansları, iş tatminleri ve iş arkadaşlarıyla iletişimleri çok daha iyi seviyededir. Bu nedenle, çalışanların örgütsel bağlılığı kurumlar için büyük önem taşımaktadır.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin bulunduğu örgütler daha etkili ve verimlidirler. Örgütsel bağlılığı güçlü olan işgörenlerin, işten ayrılması, iş geç gelmesi, devamsızlık yapma gibi davranışları daha düşüktür. Örgütün amaç ve değerlerini benimseyen ve bunu gerçekleştirmek için çaba gösteren işgörenler örgüte rekabet gücü kazandırır. Bu işgörenler olumlu görüş bildirdikleri için örgüt kaliteli elemanları bünyesine katmakta zorlanmaz(Cengiz, 2000: 513).

Tüm bunların yanı sıra, bir toplumun gelişmişlik düzeyini belirleyen en önemli faktör eğitimidir. Eğitimin niteliğini artırmak için öğretmenlerin daha nitelikli olması gerekir. Bireyin kendisine, ailesine ve topluma karşı tüm sorumluluk ve tutumlarını geliştirip şekillendiren en etkili kişi öğretmenlerdir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, bu nedenle önem kazanmıştır.

2.4 Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

“Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk sınıflama Becker tarafından yapılmıştır. Becker (1960, s. 32) örgütsel bağlılığı; bireyin örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreç olarak tanımlamaktadır ve örgütsel bağlılığı “bilinçli bir taraf tutma davranışı” olarak ifade etmektedir” (Koç, 2009, s. 202). Kendini örgüte adanmış bir kişinin performansının artması beklenir. Bu durum örgüt ve birey için olumlu sonuçların meydana gelmesini sağlar. Yine öğretmenlerin motivasyon, memnuniyet ve hoşnutluğunun artmasına, kendisine saygısının gelişmesine, güveninin artmasına, öğretmenin okulu kendisine destek olarak görmesine neden olur (Blase, 1999’dan aktaran Bakıoğlu ve İnandı, 2001, s. 516).

Örgütsel bağlılığın yapısına ilişkin olarak sosyal bilimler literatüründe genel olarak onay alan yaklaşım, Ailen ve Meyer’in örgütsel bağlılığın psikolojik kısmına dikkat çeken 1990 yılında geliştirmiş olduğu üç boyuttan oluşan modelini destekler niteliktedir. Bahsi geçen araştırmacılar örgütsel bağlılığı, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olarak araştırmışlardır (Erdil ve Keskin, 2003; 14). Bu model, hem örgüte bağlılık ile işe bağlılık kavramları

arasında ayırım yapmakta, hem de her iki alanda bağıllığın sebeplerini tanımlayıcı alt parametreleri kapsamaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999; 7).

2.4.1 Duygusal Bağıllık

Duygusal bağıllık, iş görenin örgüte duygusal olarak bağlanması, örgüt ile özdeşleşmesi ve örgüte katılımıdır. Güçlü duygusal bağıllık hisseden iş görenler kendileri istedikleri için örgütte kalmaya devam ederler (Meyer ve Allen, 1991: akt. Doğruöz, 2009.s.21).

Allen ve Meyer'in sıralamış olduğu duygusal bağıllık faktörleri şu şekildedir (Meyer ve Allen, 1991; 89):

İş güçlüğü: İş görenin çalıştığı örgütte yerine getirdiği görevin zor, mücadele gerektiren ve heyecanlı bir iş olması

Rol açıklığı: Örgütün iş görenden beklentilerini açık bir şekilde ifade etmesi.

Amaç açıklığı: İş görenin, örgütte yaptıkları işleri neden yaptığı hususunda anlaşılabilir bir netliğe sahip olması.

Amaç güçlüğü: İş görenin yapmış olduğu işlerin özellikle aranan veya talep edilen olmaması.

Yönetimin öneriye açıklığı: Üst yönetimdeki idarecilerin, örgütteki diğer iş görenlerden gelen fikirlere açık olması ve ilgilenmesi.

Arkadaş bağıllığı: Örgütteki çalışanlar arasında yakın ve samimi bağlantıların olması.

Örgütsel bağımlılık: İş görende, örgütün, dediğini yapacağına dair güven duygusunun bulunması.

Eşitlik: Örgütteki çalışanlardan bazılarının hak ettiğinden daha fazlasını almaması, bazılarının hak ettiğinden azını alması.

Kişisel önem: İş görenin yapmış olduğu işin, örgütün büyük hedeflerine önemli ölçüde katkıları yaptığı düşüncesindeki duyguların güçlenmesini teşvik etmek ve özendirme.

Dönüt: İşteki performansı hususunda iş görene her daim bilgi ve rapor vermek.

Katılım: İş görenin kendi iş yükü ve performans ölçünleriyle alakalı hükümlere iştirakini sağlamaktır .

2.4.2 Devam bağlılığı

Bireyin farklı yönde davranmasının getireceği maliyeti düşünerek tutarlı davranışlar ve örgüt üyeliğini devam ettirmesidir. Örgütten ayrılmanın getireceği yüksek maliyetler sebebiyle bireyin örgütte kalmaya kendini zorunlu hissetmesini ifade etmektedir. Bu maliyetler, örgütte çalışmanın uzunluğuna göre vazgeçilecek olan bireysel kazançlar ve iş olanaklarının kısıtlılığıdır. Birey kendine uygun iş olanaklarının az olduğunu düşündüğünde örgüte olan bağlılığı daha yüksek olacaktır (Allen ve Meyer, 1990; 3-4).Kişi özellikle ekonomik sebeplerden ötürü örgüte zorunlu olarak bağlanır.

Allen ve Meyer'in devam bağlılığı üzerine yapmış oldukları çalışmalarda şu faktörleri belirlemişlerdir (Çakır, 2006; 89):

Beceriler: İş görenlerin eğitiminin, çalışmakta olduğu örgüt için ve benzerleri dışındaki örgütler için fazla faydalı olmama düşüncesi.

Yeniden Yerleşme: İş görenin, çalıştığı örgütten ayrılması ve sonrasında farklı bir yere yerleşme fikri.

Kendine Yatırım: Beşeri sermaye olarak da adlandırılan bu yaklaşımda, iş görenin görev yapmakta olduğu örgütte çok fazla vakit ve gayret saffetmiş olması.

Emeklilik Primi: İş görenin emeklilik primini kaybedeceği düşüncesiyle çalışmakta olduğu örgütten ayrılamama durumu.

Topluluk: İş görenin, yaşadığı yerde oturma süresi.

Seçenekler: İş görenin çalıştığı örgütten ayrılması durumunda yeni bir iş seçmekte ve bulmakta zorlanmayacak olması

2.4.3 Normatif bağlılık

Meyer ve Allen 1991 yılında duygusal ve devamlılık bağlılığına ek olarak Weiner ve Vardi (1980) tarafından önerilen “normatif” ya da “ahlaki” boyutunu da eklemek suretiyle üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini geliştirmişlerdir. Normatif bağlılık çalışanın örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak

algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden diğer iki tür bağlılıktan farklı bir boyutu temsil etmektedir. Çalışanların örgüte devam etme ile ilgili sorumluluk duygularını yansıtır. Kurumdan ayrılmak bireyde örgüte karşı gelişen sorumluluklarını yapmadığı hissi uyandırır ve dolayısıyla birey huzursuz olmaktadır. Çalışan örgüt üyeliğini sürdürme hususunda belli değer yargıları oluşturmuştur ve bunların dışına çıkmak istemez (Meyer ve Allen, 1991; Emhan ve Gök, 2011). Normatif bağlılık, bireylerin örgütlerine duydukları sorumluluklarıdır.

Normatif ve duygusal bağlılık arasında yüksek bir ilişki olmakla beraber normatif bağlılığın faydalı tesirlerinin duygusal bağlılığa kıyasla daha kısa ömürlü olması, örnek olarak örgüte borcunu ödediğine inanan kişinin normatif bağlılığının bitmesi söz konusudur (Aktaran: Tolay, 2003; 14).

Kısaca duygusal bağlılık, kişilerin kendi isteğiyle, devamlılık bağlılığı çıkarları gereği ve normatif bağlılık ise, ahlaki gerekçeyle ortaya çıkmaktadır (Wasti, 2002). Sonuç olarak her bağlılık şekli, bireyi örgüte bağlamaktadır.

2.5 Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık literatüründe genel olarak Allen ve Meyer'in geliştirmiş olduğu üç boyutlu örgütsel bağlılık modeline rastlanmakla beraber başka örgütsel bağlılık sınıflandırmaları da bulunmaktadır. Bununla birlikte birçok araştırmacının farklı yönlerde araştırma ve çalışmaları bulunmaktadır. Genellikle örgütsel bağlılık literatüründeki görüşler, bağlılığın araçsal, hesapçı ve bunun zıttı olan normatif veya moral bağlılık biçiminde olduğu yönündedir. Bu çalışmada en çok kullanılan ve benimsenmiş örgütsel bağlılık yaklaşımlarından bahsedilecektir.

2.5.1 Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımı

Etzioni ,örgütsel bağlılık ile ilgili sınıflandırmayı ilk araştırmacılar arasındadır. Etzioni, üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır(Bayram,2005:129).

Ahlaki Bağlılık: Örgüt amaçlarını, değerlerini ve normlarını içselleştirme ve otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler, topluma faydalı amaçları takip ettiklerinde örgüte bağlılıkları artmaktadır.

Hesapçı Bağlılık: Örgüt ile işgörenler arasındaki alışveriş ilişkisi temel almıştır. İşgörenler yaptıkları karşılığında alacakları ödüller için bağlılık duymaktadırlar.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireylerin davranışları sınırlandırıldığında örgütlerine karşı olumsuz tutum sergilerler. Birey psikolojik açılarından örgütsel bağlılığı olmamakla birlikte örgüte devam etmektedir.

2.5.2 Kanter'ın örgütsel bağlılık yaklaşımı

Kanter, bağlılığı personellerin güçlerini ve sadakatlerini toplumsal düzenlere yöneltmeye arzu eder olmaları, talep ve ihtiyaçlarını idare edecek toplumsal bağlarla şahsiyetlerini kombine etmeleridir biçiminde ifade etmiştir (Kanter, 1968:499).

Kanter'e (1968,499) gereğince bağlılık sosyal sistem ve kişilik sistemi şeklinde 2 ayrı sistem içinde meydana gelmektedir. Sosyal sistemlerde kişilerin bağlılıkları üç asıl alandan ortaya çıkar. Bunlar; sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif davranışlardan oluşmaktadır. Kanter örgüt tarafından üyelere dayatılan davranışsal isteklerin üç farklı bağlılık çeşidinin meydana çıkmasına neden olduğunu iddia etmektedir. Bunlar; devam, uyum ve denetim bağlılığı türleridir.

a) Devam Bağlılığı; İş gören kendini örgütün ömrünü sürdürmesine adanmıştır. Buradaki temas iki taraflı hayati bir ilişkidir. Örgütün üyelerinden biri olabilmek uğruna sarf ettikleri gayret sebebiyle kişiler örgütten ayrılmanın maliyetlerine tahammül edememekte ve örgüte olan üyeliklerini devam ettirmek mecburiyetinde kalmaktadır.

b) Uyum Bağlılığı; İş görenin örgüt içinde oluşturduğu toplumsal temaslara dair bir bağlılık türüdür. İş görenler, örgütlerine, çalışma alanındaki kuvvetli toplumsal temaslarının neticesi olarak bağlıdırlar. Örgütler, güçlü ekip çalışmaları, metodik eğlenceler, piknikler tarzı etkinlikler desteğiyle iş görenlerin toplumsallaşma düzeylerini ilerletmeye, bunun neticesi olarak da bağlılığı ilerletmeye çaba gösterirler.

c) Denetim Bağlılığı; Örgüt üyesinin, örgüt aracılığıyla kuralları kabullenmesi neticesi ortaya çıkar. Denetim bağlılığı adı verilen bu durum, iş görenin, örgüte

ait kuralları ve değerleri kendi davranışı şekli olarak onay vermesi neticesinde meydana gelir (Kanter, 1968; 499 – 517).

2.5.3 Staw ve Salancik' in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel davranış araştırmacıları iş görenlerin örgütün hedefleri ve değerleri ile özdeşleşmeleri ve örgütteki üyeliklerinin sürekliliği amacıyla iş gören istekliliğini örgütsel bağlılık şeklinde değerlendirmişlerdir. Bu düşünce tarzını Staw tutumsal bağlılık kavramıyla anlatmıştır. Staw, tutumsal yaklaşıma göre örgütsel bağlılığın açıklanması halinde, iş görenin bağlılığı idrak etmesindeki ruhsal sürecin dikkatten çıkabileceğini önermiştir (Staw, 1977,s.4).

Salancik'e göre örgütsel bağlılık: “İş görenin davranışlarına ve davranışları aracılığı ile faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlara bağlanma durumudur. Burada anlatılan bağlılık, bireyin belli bir davranışla özdeşleşmesi halidir. Üç farklı özellik, iş göreni davranışlarına bağlı kılmaktadır. Bunlar; davranışın görünürlük özelliği, değişmezlik özelliği ve isteğe bağlı oluş özelliğidir (Cengiz 2001,40).

Kısaca kişilerin davranışlarının değerli ve önemli olduğunu hissetmeleri, bu davranışları sergilerken kendi iradeleriyle bunu yapmaları kişilerin örgüte bağlılığının artmasını ve devamlılığını sağlamaktadır.

2.5.4 Mowday, Porter ve Steers'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık, Mowday ve arkadaşları (1982) tarafından “Tutumsal Bağlılık” ve “Davranışsal Bağlılık” şeklinde iki sınıfta kategorize edilmiştir (Reichers, 1985: 468).

Tutumsal bağlılık, bireyin örgütsel hedeflerle özdeşleşmesini ve bu hedefleri elde etmek için çaba gösterme isteği duymasını ifade etmektedir. Davranışsal bağlılık ise, kişilerin yerine getirdikleri davranışlara bağlanması, bu davranışları yerine getirme konusunda kendisini zorunlu hissetmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Reichers, 1985: 468).

Mowday ve arkadaşları (1982), tutumsal ve davranışsal bağlılığın birbiriyle döngüsel bir ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir.. Buna göre tutumsal bağlılık kişilerin daha çok bağlılık davranışları sergilemelerine neden olmaktadır.

Davranışsal bağlılıkta görülen artmalar ise tutumsal bağlılığın daha da pekiştirilmesine yol açmaktadır (Reichers, 1985: 468).

2.5.5 O'Reilly ve Chatman'ın örgütsel bağlılık yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı, bireyin örgütüne ruhsal bağlılığı şeklinde düşünen O'Reilly III ve

Chatman (1986), bir örgütsel bağlılığı üç farklı boyutta değerlendirmektedirler (Newton ve Shore 1992, 277):

Uyum: Bu boyutta temel hedef, malum dış ödüllere erişmektir. Bireyler tutum ve davranışlarında, bir takım avantajlar elde etme ve bir takım cezaları da geçiştirme esasına göre ortaya koymaktadırlar. Bu bağlılıkta ödülün cazibesi ve cezanın antipatisi bahis konusu olmaktadır.

Özdeşleşme: Bireylerin başkalarıyla samimi bağlantılar oluşturma arzusuna dayanmaktadır. Bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini açıklamak, doyum sağlamak için başka birey ve ekiplerle bağlantılandırarak sağladığında özdeşleşme ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla birey, bir ekibe dâhil olmaktan gurur duyabilmektedir.

İçselleştirme: Bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki ahenge dayanmaktadır. Bu boyuta dair tutum ve davranışlar, bireyler, iş hayatlarını örgütteki başka bireylerin değerler düzeniyle uyumlu hale getirdiğinde oluşur (Chatman, 1986).

2.5.6 Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık yaklaşımı

Natalie Allen ve John Meyer (1990: 2-5) örgütsel bağlılığı üç grupta ele almaktadırlar. Bunlar duygusal (affective) bağlılık, devam (continuance) bağlılığı ve normatif bağlılıktır.

Duygusal Bağlılık: İş görenin örgüte duygusal bağlılığını, onunla bütünleşmesini yansıtır. Duygusal bağlılıkta çalışanların örgütte kalma nedeni, duygusal bağlılık ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşmedir. Güçlü duygusal bağlılıkla örgütte kalanlar, buna gereksinim duyduklarından değil, bunu istedikleri için örgütte kalmaya devam ederler (Balay, 2000: 21).

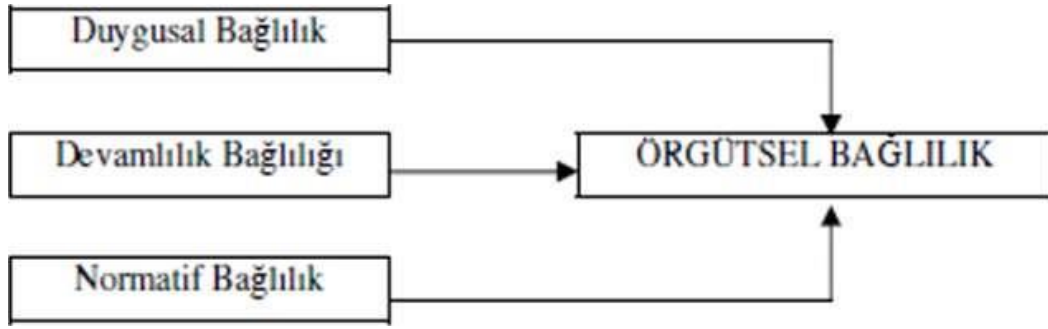
Bu örgütsel bağlılık durumunda çalışan, “örgütün tüm değer ve amaçlarını içtenlikle kabul eder ve örgütte devam etmeyi ister. İş gören açısından en önemli bağlılık şeklidir. Bu bireyler, her işverenin çalışmak istediği çalışanlardır” (Çetin, 2004, s. 95).

Devamlılık Bağlılığı: İş görenlerin, örgütlerine yaptıkları yatırımların neticesinde gelişen bağlılık türüdür. Bu bağlılıkta birey, örgüte harcadığı zamanı ve çabayı, yatırım olarak görür ve sonucu olarak örgütte kalmanın kendisi için zorunluluk olduğunu düşünmektedir(Bayram,2005:133).

Buna göre devam bağlılığı, iş görenin örgütteki yatırımları, örneğin kıdemi ve yararlanmaları, oradan ayrılmanın maliyetini çok yüksek tutuyorsa çalışan kişi o örgüte bağlanır. Bu yaklaşım aynı zamanda örgütsel bağlılığı, ödül-maliyet bakış açısından irdelemektedir. Burada üzerinde durulan öge, pazarlık ve örgütle birey arasındaki ilişkilerin karşılıklı değişebilir olmasıdır (Meyer ve diğerleri 1988’den aktaran Balay, 2000, s. 22). Maliyetin artması daha fazla örgütsel bağlılık anlamına gelmektedir

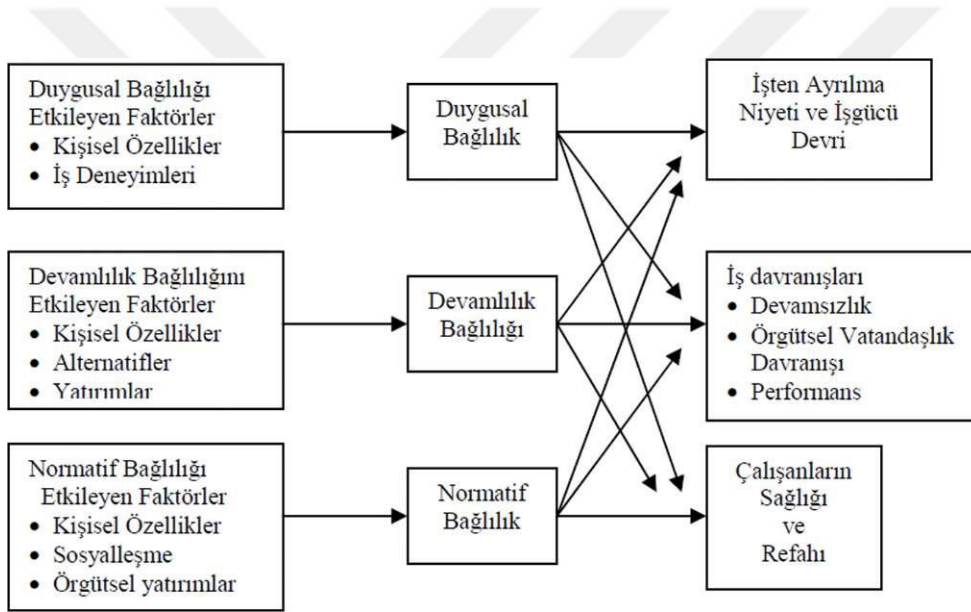
Normatif Bağlılık: İş görenlerin örgüte devam etmesiyle ilgili sorumluluk duygularının ifadesidir. Bireyin örgüte duyduğu bağlılık, kendi kişisel çıkarları için değil, fakat davranışlarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları neticesinde oluşur.

Gül (2002, s. 45)’e göre normatif bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı duydukları sorumluluğa ilişkin inancı göstermektedir. Ona göre, normatif bağlılığın, bireyin örgüte bağlanmasını görevi ve sorumluluğu olarak algılamasını ve örgüte bağlanmanın doğru olduğunu düşünmesi sonucu gelişmesi öteki bağlılık türlerinden farklı bir yöndür. Wasti (2000), bunların yanında normatif bağlılığı, kişinin örgütten ayrılma sonucunda oluşacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmemesi olarak açıklamaktadır.



Şekil 2.1: Ailen ve Meyer'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Görüldüğü üzere üç bağlılık bileşeninin sebep ve sonuçları değişiktir. Şekil 2.2.'de Allen ve Meyer'in üç boyutlu örgütsel bağlılık sınıflandırması ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler görülmektedir (Meyer ve diğerleri, 2002: 22):



Şekil 2.2: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

2.6 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bu faktörler, araştırmacıların her dönem sıklıkla ele aldığı bir konu olmuştur. Fakat tanımlama ve sınıflandırmada olduğu gibi bu faktörlerin sınıflandırılmasında da araştırmacılar arasında farklılıklar göze çarpmaktadır.

Steers (1977b: 121) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin kişisel özellikler (örgüt içinde kalma süresi vb.), iş özellikleri (görev tanımı, iş arkadaşları ile etkileşim vb.) ve iş deneyimleri (Örgütün güvenilirliği ile ilgili geçmişe dayanan algılamalar vb.) olmak üzere üç ana başlık altında sınıflandırılabilceğini belirtmektedir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin diğer bir sınıflandırılması Schwenk (1986) tarafından yapılmıştır. Araştırmacı örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri dört ana grupta toplamıştır. Bu faktörler şunlardır (İnce ve Gül, 2005: 57):

- Geçmişteki iş yaşantıları ve tecrübeleri
- Kişisel-demografik faktörler
- Örgütsel-görevsel faktörler
- Durumsal Faktörler

Mowday ve arkadaşları (1982) örgütsel bağlılığın gelişiminde etkili faktörleri kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgütsel olmayan faktörler başlıkları altında kategorize etmiştir (Neale ve Northcraft, 1991: 295).

Bu konudaki diğer bir yaklaşım ise üç boyutlu bağlılık modelini geliştiren Allen ve Meyer tarafından ortaya konmuştur. Meyer ve arkadaşları (2002: 28) ise yaptıkları meta analizinde bağlılık üzerinde etkili olan faktörleri demografik değişkenler, kişisel farklılıklar, iş deneyimleri ve alternatifler/yatırımlar olmak üzere dört ana grupta toplamıştır.

Bu araştırmada örgütsel tesir eden bu etmenleri, bireylerin önceki iş yaşantıları, örgütsel – görevsel, durumsal, kişisel - demografik etmenler şeklinde sınıflandıracamız.

2.6.1 Kişisel-Demografik Faktörler

Bu çalışmada; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, örgütteki çalışma süresi ve istihdam durumu incelenmiştir.

2.6.1.1 Cinsiyet

Erkek ve kadınların örgüt içinde farklı beklentiler içerisinde oldukları düşünülmektedir. Erkek ve kadınların cinsiyet ve üstlendikleri roller sebebiyle kadınlar işe yönelik, erkekler başarıya yönelik düşünülürler. Özellikle okul öncesi çocuğu olan kadınların sorumluluklarının çok daha fazla olduğu bir gerçektir. Bu sebeplerle kadın ve erkeklerin iş bağlılıklarının aynı olmadıkları düşünülebilir. Fakat son yıllarda yapılan araştırmalarda cinsiyetin örgütsel bağlılıkta çok etkili olmadığı gözlenmiştir.

Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki bağlantıları araştıran çalışmalara ilişkin bilgiler Tablo 2.2.'de verilmiştir:

Çizelge 2.2: Cinsiyet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırma Bilgileri

YIL	ARAŞTIRMACI	SONUÇ
1972	Hrebiniak ve Alutto	Kadınların erkeklerden daha şiddetli derecede örgütsel bağlılığa sahip oldukları belirlenmiştir.
1978	Stevens, Beyer ve Trice	Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında bir bağlantı saptanamamıştır.
1980	Fry ve Grenfeld	Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında bir bağlantı saptanamamıştır.
1981	Angle ve Perry	Kadınların erkeklerden daha şiddetli derecede örgütsel bağlılığa sahip oldukları belirlenmiştir.
1981	Cromie	Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında bir bağlantı saptanamamıştır.
1982	Chusmir	Erkeklerin kadınlardan daha şiddetli seviyede örgütsel bağlılığa sahip oldukları sonucu tespit edilmiştir.
1983	Bruning ve Snyder	Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında bir bağlantı saptanamamıştır.
1983	Graddick ve Farr	Erkeklerin kadınlardan daha şiddetli seviyede örgütsel bağlılığa sahip oldukları sonucu tespit edilmiştir.
1985	Hunt, Chonko ve Wood	Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında bir bağlantı saptanamamıştır.

Çizelge 2. 2: (devam) Cinsiyet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırma Bilgileri

1986	Aranya, Kushnir ve Valency	Erkeklerin kadınlardan daha şiddetli seviyede örgütsel bağlılığa sahip oldukları sonucu tespit edilmiştir.
1997	Scandura ve Lankau	Esnek çalışma saati programının uygulandığı örgütlerde kadınların erkeklerden daha şiddetli derecede örgütsel bağlılığa sahip oldukları belirlenmiştir.
1998	Karatepe ve Halıcı	Erkeklerin kadınlardan daha şiddetli seviyede örgütsel bağlılığa sahip oldukları belirlenmiştir.
1998	Wahn	Kadınların erkeklerden daha şiddetli seviyede devam bağlılığına sahip oldukları belirlenmiştir.
1999	Abdidla ve Shaw	Erkeklerin kadınlardan daha şiddetli seviyede devam bağlılığına sahip oldukları belirlenmiş, fakat duygusal bağlılık ile cinsiyet arasında bir bağlantı saptanamamıştır.
2003	Cheng ve Stockdale	Erkeklerin kadınlardan daha şiddetli seviyede normatif bağlılığa sahip olduğu belirlenmiştir.
2003	Gümüş, Hamarat ve Erdem	Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında bir bağlantı saptanamamıştır.
2003	Gümüş, Hamarat ve Erdem	Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında bir bağlantı saptanamamıştır.
2005	Yalçın ve İplik	Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında bir bağlantı saptanamamıştır.

2.6.1.2 Yaş

Birçok araştırmacı tarafından yaş faktörüyle örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Angle ve Perry (1981), yaşın ilerlemesiyle iş alternatiflerinin azalacağından, yaş arttıkça örgütsel bağlılığın artacağını savunmuşlardır. Meyer ve Allen (1997), yaş ilerledikçe çalışanların tecrübeleri artmış olacağından ve daha iyi pozisyonda görev alacaklarından örgüte bağlılıklarının artacağını savunmuştur. Balay (2000), yaşlı çalışanların uzun süre aynı işi yaptıklarından dolayı kendilerine, bilgi ve tecrübelerine güvenirler ve bu güven ortamında da örgütsel bağlılıklarının güçlenmiş olduğunu belirtmiştir.

Bunların yanında yaş yalnızca bir demografik değişken biçiminde değerlendiren bir araştırmada, yaş ve bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. 1999 yılında Kirel aracılığıyla faaliyet gösteren bir çalışmada genç çalışanların yaptıkları işlerde diğerlerine göre çok daha keyif aldıkları, arzulu oldukları ve yaşlı bireylere nazaran örgüte daha çok bağlandıkları görülmüştür (Kirel, 1999; 115).

Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki bağlantıları araştıran çalışmalara yönelik bilgiler Tablo 2.3'te verilmiştir:

Çizelge 2.3: Yaş İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırma Bilgileri

YIL	ARAŞTIRMACI	SONUÇ
1978	Stevens, Beyer ve Trice	Yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir bağlantı saptanamamıştır.
1981	Morris ve Sherman	Yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir bağlantı saptanamamıştır.
1984	Meyer ve Allen	Yaş ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1985	Hunt, Chonko ve Wood	Yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.

Çizelge 2. 3: (devam) Yaş İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırma Bilgileri

1990	Loscocco	Yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1998	Buchko, Weinzimmer ve Sergejev	Yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1998	Mayer ve Schoorman	Yaş ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1998	Wahn	Yaş ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir bağlantı saptanamamıştır.
1999	Abdulla ve Shaw	Yaş ile duygusal bağlılık arasında kuvvetli bir bağlantı gözlemlenmiş, fakat yaş ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir bağlantı saptanamamıştır.
2000	Hartman ve Bambacas	Yaş ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir bağlantı saptanamamıştır.
2001	Cengiz	Yaş ile örgütsel bağlılık arasında birinci örneklem grubunda negatif yönlü bir ilişki, ikinci örneklem grubunda ise pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
2001	Gautam, Dick ve Wagner	Yaş ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki, yaş ile normatif bağlılık arasında ise negatif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
2003	Gümüş, Hamarat ve Erdem	Yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir bağlantı saptanamamıştır. Fakat, yaş arttıkça bağlılığın arttığı belirlenmiştir.
2004	Esatoğlu, Sarp ve Karagöz	Yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
2005	Yalçın ve İplik	Yaş ile örgütsel bağlılık bileşenleri arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.

2.6.1.3 Medeni Durum

Evli işgörenlerin, bekârlara oranla daha çok finansal yük üstlenmeleri, bakmakla yükümlü olduğu kişiler daha fazla olabileceğinden, sorumluluk hissi yüksek olacaktır. Bu kişiler örgütten elde ettiği kazançlarla ailesinin geleceğini teminat altına almak isteyecektir. Bu nedenle medeni durumun devamlılık bağlılığı ile ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Çırpan, 1999; akt. Doğruöz, 2009.s.38).

Ancak; Meyer ve Allen'in yaptıkları araştırmalarda, medeni durum ile duygusal bağlılığın arasında anlamlı bağlantı bulunmamaktadır. Wolverton ve diğerleri, evli veya bekar olma halinin örgütsel bağlılık üzerinde çok da önemli etkileri olmadığı yaklaşımını savunmuşlardır (Wolverton vd., 2001, s.10). Özkaya ve diğerlerinin çalışmalarında, medeni hal ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir bağlantı tespit edilmiştir (Özkaya vd., 2006, s.88).

Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasındaki bağlantıları araştıran çalışmalara yönelik bilgiler Tablo 2.4' te verilmiştir:

Çizelge 2.4: Medeni Durum İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırma Bilgileri

YIL	ARAŞTIRMACI	SONUÇ
1985	Hunt, Chonko ve Wood	Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir bağlantı saptanamamıştır.
1999	Abdulla ve Shaw	Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir bağlantı saptanamamıştır.
2000	Hartman ve Bambacas	Medeni durum ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir bağlantı saptanamamıştır.
2001	Cengiz	Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir bağlantı saptanamamıştır.
2003	Kömürcüoğlu	Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir bağlantı saptanamamıştır.

2.6.1.4 Eğitim Seviyesi

İş görenin eğitim seviyesi ile örgüte bağlılığı arasında ters yönlü bir ilişki vardır. İş görenin eğitim düzeyi arttıkça örgüte bağlılığı azalmaktadır. Çünkü eğitim düzeyi yüksek bireylerin örgütten beklentileri de yüksek olacağından çalıştıkları birçok kurumda doyumsuzlukla karşı karşıya kalacaklardır. Dolayısıyla bu tür bireyler sürekli olarak farklı iş alternatifleri gözetmek durumundadırlar (Yalçın ve İplik, 2005).

Sonuçlar, eğitim seviyesi yüksek olan iş görenlerin bağlılıklarının azalma gösterdiği şelindedir. Bireylerin farklı eğitim düzeyinde olmaları, onların örgütte daha fazla kalma isteğini ortaya çıkarmıştır (Balay, 2000; akt. Erdoğan,2006.s.50). Eğitim düzeyi yüksek bireylerin örgüte bağlılıkları arasındaki olumsuz ilişkinin nedeni, bireyin isteklerinin örgütün cevap vermeyeceği kadar fazla olması olduğu belirtilmiştir(Çırpan, 1999; Erdoğan,2006.s.50).

Örgütsel bağlılık ile eğitim seviyesi arasındaki bağlantıları araştıran çalışmalara yönelik bilgiler Tablo 2.5.'de verilmiştir:

Çizelge 2.5: Eğitim Seviyesi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırma Bilgileri

YIL	ARAŞTIRMACI	SONUÇ
1977	Steers	Eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1980	Brief ve Aldag	Eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1980	Morris ve Steers	Eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1981	Angle ve Perry	Eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.

Çizelge 2. 5: (devam) Eğitim Seviyesi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırma Bilgileri

1981	Morris ve Sherman	Eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1985	Hunt, Chonko ve Wood	Eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1990	Loscocco	Eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1998	Buchko, Weinzimmer ve Sergeyev	Eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1998	Mayer ve Schoorman	Eğitim seviyesi ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1998	Wahn	Eğitim seviyesi ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1999	Abdulla ve Shaw	Eğitim seviyesi ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1999	Iverson ve Buttigieg	Eğitim seviyesi ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
2001	Gautam, Dick ve Wagner	Eğitim seviyesi ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında negatif, eğitim seviyesi ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
2001	Cengiz	Eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
2002	Ceylan ve Demircan	Eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
2003	Kömürcüoğlu	Eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
2003	Gümüş, Hamarat ve Erdem	Eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bağlantı saptanmıştır.

2.6.1.5 Örgütteki Çalışma Süresi (Kıdem)

Örgütte çalışma süresi, örgütsel bağlılığın gelişimine olumlu katkılarda bulunabilmektedir. Buna göre, kişilerin örgütte çalışma süreleri arttıkça örgütsel bağlılıkları da artabilmektedir. Örgüt içinde geçen yılların örgüte yapılan bir yatırım olması ve örgütten ayrılmanın yapılan bu yatırımların meyvesinin toplanmasına engel olacağı, kazançların kaybedileceği düşüncesi kişilerin yıllarını verdikleri örgüte daha çok bağlanmalarına neden olabilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 66-67). Meyer ve arkadaşları (2002: 30) tarafından yapılan meta analizi çalışmasında örgütlerinde daha uzun süredir bulunan kişilerin daha fazla duygusal bağlılık yasadıklarını destekleyen sonuçlar elde edilmiştir.

Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasındaki bağlantıları araştıran çalışmalara yönelik bilgiler Tablo 2. 6' da verilmiştir:

Çizelge 2.6: Örgütteki Çalışma Süresi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırma Bilgileri

YIL	ARAŞTIRMACI	SONUÇ
1978	Steven, Beyler ve Trice	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1984	Meyer ve Allen	Örgütteki çalışma süresi ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1990	Loscocco	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1993	Meyer, Allen ve Smith	Örgütteki çalışma süresi ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1994	Campbell, Campbell ve Kennard	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1998	Buchko, Weinzimmer ve Sergeev	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.

Çizelge 2. 6: (devam)Örgütteki Çalışma Süresi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırma Bilgileri

1998	Ngo ve Tsang	Örgütteki çalışma süresi ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1998	Wahn	Örgütteki çalışma süresi ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1999	Abdulla ve Shaw	Örgütteki çalışma süresi ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiş, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında bir bağlantı saptanamamıştır.
1999	Baysal ve Paksoy	Örgütteki çalışma süresi ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bu bağlantı saptanmıştır.
2000	Hartman ve Bambacas	Örgütteki çalışma süresi ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir bağlantı saptanamamıştır.
2001	Cengiz	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
2002	Ceylan ve Demircan	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir bağlantı saptanamamıştır.
2003	Gümüş, Hamarat ve Erdem	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
2004	Esatoğlu, Sarp ve Karagöz	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
2005	Özdipçiner ve Kalinkara	Örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.

2.6.1.6 İstihdam durumu

Çalışanın örgütteki istihdam durumu örgütsel bağlılık ile alakalı olan bir başka önemli etmendir. Örgütsel bağlılık ile iş görenlerin istihdam durumları arasındaki bağlantıyı araştıran çalışmalarda, konu; iş görenlerin yarı zamanlı ya da tam zamanlı çalışma konumları değerlendirilerek incelenmiştir. Yarı zamanlı veya dönemsel kadroda görev alan çalışanların örgütsel imkânlardan (ücret, sigorta gibi) faydalanmak için maddi bir mecburiyet hissetmeleri sebebiyle, bu çalışanlarda devam bağlılığının güçleneceği, aynı zamanda da çalışanlarda duygusal ve normatif bağlılığın ilerleme imkânının yok olacağı görüşü belirtilmiştir (Hartman ve Bambacas, 2000:103).

Çalışanların alternatif istihdam seçeneklerinin var olduğuna dair algılamaları örgütsel bağlılıklarını olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Diğer bir ifade ile kişilerin az alternatiflerinin bulunduğuna dair algılamaları örgütlerine daha çok bağlılık göstermeleri ile sonuçlanmaktadır. Çalışanların iş alternatiflerinin bulunduğuna dair algılamaları, sahip oldukları bilgi ve becerilerinin diğer örgütler tarafından aranan özellikler olduğu hakkındaki düşünceleri tarafından etkilenmektedir (Meyer ve Allen, 1997: 57). Bu konunun önemine dikkat çeken Salancik (1977), örgütlerin çalışanlarını daha da bağlı hale getirmek için, çalışanların örgüt içinde gelişmesi ve ilerlemesinin gerekli olduğunu belirtmektedir. Böylelikle, çalışanların bilgi ve becerileri dar bir alanda sınırlandırılacak, diğer örgütlere transfer edilemez hale getirilebilecektir. Sonuç olarak, bu şekilde çalışanlar örgütlerine daha bağlı bir hale gelebileceklerdir.

2.6.2 Örgütsel- Görevsel Faktörler

2.6.2.1 İşin Niteliği ve Önemi

İşin önemi, “bir işin örgütte ya da dış çevrede, insanların yaşamı üzerindeki etkisi” olarak ifade edilmektedir (Sökmen, 2000: 60). Alt düzeydeki işgörenler için yaş, medeni durum, eğitim gibi kişisel faktörler örgütsel bağlılığı daha çok etkilerken, üst düzeydeki işgörenler için örgütsel özellikler örgütsel bağlılığı daha çok etkilemektedir. Bu tür üst düzeydeki işgörenler için kararlara katılma, rol belirsizliği

ve otonomi gibi değişkenler, örgütsel bağlılık açısından daha önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır (Cohen,1992).

İşin niteliğine yönelik, genellikle görev alanı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. İşgörenlerin görev alanları arttıkça deneyimlerin de artacağı ve bağlantılı olarak da örgütsel bağlılıklarının artacağı düşünülmektedir (Güçlü, 2006). Düzenli geri bildirim olan ve otonomi sağlayacak şekilde düzenlenen işler, bireylerin kişisel kontrol duygusu geliştirmelerine ve kendi davranışlarını takip etmelerine katkı sağlar (Kamer, 2001). Niehoff ve Moorman (1993), yüksek düzeyde otonomiye izin veren ve amir tarafından takibin olmadığı bir ortamda daha fazla güven olduğunu öne sürmüştür (Aktaran: Kamer, 2001: 19).

İşin nitelikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki araştırmaları inceleyen çalışmalara yönelik bilgiler Tablo 2.7.'de verilmiştir:

Çizelge 2.7: İşin Nitelikleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırma Bilgileri

YIL	ARAŞTIRMA CI	SONUÇ
1970	Hall, Schneider ve Nygren	İşin nitelikleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1974	Buchanan	İşin nitelikleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1977	Steers	İşin nitelikleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
1985	Hunt, Chonko ve Wood	İşin nitelikleri (özerklik, çeşitlilik ve geribildirim) ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.
2001	Gautam, Dick ve Wagner	İşin nitelikleri ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir bağlantı saptanmıştır.

2.6.2.2 Ücret Düzeyi

İşgörenlerin yaptıkları iş karşılığı kazandıkları ücret düzeyi örgütsel bağlılığın önemli unsurlarındandır. Elde edilen ücret , iş ve sosyal yaşamında işgörenin statüsünü belirleyen unsurlardan biridir. Ücret düzeyi, örgütün karşıladığı önemli bir unsur olup, işin daha çekici olmasını ve daha yüksek seviyede örgütsel bağlılık duyulmasını sağlamaktadır(Balay,2000).

İş görenler ücretleri düşük olduğunda, daha yüksek ücretli imkanların arayışına girer. Böylece işgören, kendini işe bağlı hissetmez ve bu işi kendisi için kalıcı düşünmez. İşgörenler açısından, örgüt yönetimi ücret politikasını ne kadar adil ve dengeli olarak algılsa örgüte bağlılığı da o kadar fazla olacaktır (İnce ve Gül, 2005).

2.6.2.3 Yönetim Tarzı ve Liderlik

Örgüt yöneticilerinin sergiledikleri yönetim ve liderlik tarzlarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri araştırmacılar tarafından sıklıkla ele alınmıştır ve bireyin işine olan duygusal ve psikolojik bağının olumlu yönde geliştirmede önkoşul niteliği taşımaktadır.

Okul yöneticisi okulda çalışan öğretmenlere güvenerek başarıları ve sorumlulukları paylaşmalı, okulda alınan kararlara öğretmenlerin katılımlarını sağlayarak bağlılıklarını güçlendirmelidir. Stratejik kararlar içsel güdülemeyi etkilemekte, bu etki ise, başarı için daha iyi koşullar oluşturmak amacıyla öğretmenlerin karar almalarına yön vermektedir. Bu nedenle katılım ve etkili olma yoluyla öğretmenler, kısa dönemde belli kararlara, uzun dönemde ise genel olarak örgüte daha çok bağlılık duyar hale gelirler (Balay,2000).

Örgütlerde yöneticilerin göstermiş oldukları yönetim şekli ve liderlik tarzı, iş görenlerin örgütün amaç ve değerlerine olan bağlılıklarını yükseltmektedir. Örgütlerde verimlilik ve yenilikçi fikirlerin artış göstermesi; tepe yönetimin örgütsel kültüre ve değerlere önem vermesi ile mümkün olacaktır. Bu sebeplerden dolayı çok sayıda araştırmacı liderlik tarzı ve örgüt kültürü hususlarında önemle çalışmışlardır. Ayrıca yapılan çalışmalar da göstermektedir ki; bağlılığın belirleyicilerinden biri de tepe yönetime duyulan memnuniyettir (Yousef, 2000; 5).

2.6.2.4 Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Rol, “kişinin bulunduğu statü sınırları içerisinde neyi yapabileceği veya yapamayacağı şeklinde belirlenmiş davranışlarının toplamı” olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 1992: 359-364). İşgörenin örgüt içerisindeki işlevini gerçekleştirme esnasında, örgüt içinde ve dışında ayrı tarafların istekleri arasındaki uyumsuzluk halini göstermesi “rol çatışması” olarak nitelendirilmektedir (Katz ve Kahn, 1977, s. 202). Rol çatışmasının çalışanlarda içsel çatışmayı ve iş ortamı gerginliğini yükselttiği, ayrıca çalışanların iş doyumunu ve örgüte olan itimatlarını azalttığı neticesi saptanmıştır (Şimşek, 2002, s. 318). Çalışma ortamında yüksek rol çatışması, çalışanlarda örgütsel bağlılığın meydana gelmesine mani olan bir öge olarak gösterilmiştir (Dubinsky ve diğerleri, 1992).

Örgütün rol ile ilgili istek ve beklentilerinin sınırlarını net olarak iş görene ifade etmemesi de rol belirsizliğini meydana getirmektedir. Çalışanın uygulamak mecburiyetinde olduğu vazifeleri ile ilgili kendisinden isteklerin net olmayışı, bunları harekete geçirmesi için kendisine net bir bilgi sağlanmaması örgüt ortamında meydana gelebilecek bilinmeyenlikler olarak tanımlanabilir. Başka bir deyişle rol belirsizliği, vazife, yetki ve mesuliyet açısından tam bir mutlakiyet olmaması halidir. Dolayısıyla rol çatışmasının belli değerlerde kişi merkezli, rol belirsizliğinin ise örgüt merkezli olduğundan bahsetmek mümkün olacaktır (Cengiz, 2001, 61).

2.6.2.5 Örgütsel Ödüller

Ödüller, yönetimin başarılı performans sergileyen işgörenine “teşekkür” mesajını iletmesinin iyi bir yoludur (Barutçugil, 2004: 450). Bu mesajı işgörenin algılama ve yorumlama biçimi, işgörenin örgüte olan bağlılığını etkileyecektir. Gösterilen gayret karşısında alınan ödül, örgütün gelecekteki faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde güdüleme aracı olarak da önemli bir faktördür. Yöneticilerin, ödüllerin adil bir biçimde dağıtılmasında gösterdikleri başarının, işgörenlerin örgütsel bağlılığını geliştiren bir unsur olduğu belirlenmiştir (Zahra, 1984). Ödemeler, ücret dışı yan gelirler, statüde ilerleme, terfi, bir işe ya da projeye başlama ve bitirme sorumluluğu veya daha esnek

denetleme gibi kişisel olmayan ödüller de işgörenin örgütsel bağlılık duymasında etkili olmaktadır (Keleş, 2006).

Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından örgütlerinin kendilerine bağlı olduğunu, kendilerini önemseydiğini ve değerli gördüğünü hisseden çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerinin arttığı belirtilmektedir (Burnett, 1997: 8). Tüm bu açıklamalar örgütsel ödüllerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini açıkça göstermektedir.

2.6.2.6 Örgütsel İletişim

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki; iletişim, örgütsel bağlılığa tesir eden en önemli etkenlerden biridir. Chen ve diğerlerine (2006) göre örgütsel bağlılık ile örgütsel iletişim arasında önemli pozitif bir bağlantı bulunmaktadır.

Örgüt hedefleri ve çalışanların hedefleri arasında uyum sağlayabilmek örgüt içi iletişimle mümkün olacaktır. Dolayısıyla iletişim, örgüt içindeki bilinmeyenliklerin kaybolmasına çalışanların da yönetime güvenmesini ve inanmasını sağlayacaktır. Örgütün içindeki iletişimin esas işlevi, örgütün yönetimi ile çalışanlar arasındaki karşılıklı güven ortamını oluşturmak ve problemlerin en alt seviyeye çekilmesidir. Böylece, çalışanlar kendisini örgütün bir parçası görerek, daha faydalı çalışacak ve iş bırakmalar da minimum seviyeye indirgenecektir (Özer, Şentürk ve Çam, 2002; 17).

Okullar içinse, yönetici ve öğretmenlerin öğretim uygulamalarını birlikte planlamaları, yapılanları değerlendirmeleri, sürekli fikir alışverişinde bulunmaları ve birbirlerine yardımcı olmaları öğretmenlerin örgütsel bağlılığını pozitif yönde artırır.

2.6.2.7 Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, “bir örgüt içindeki işgörenlerin davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi” olarak tanımlanabilir (Dinçer, 1998: 347). Diğer bir tanımda ise örgüt kültürü “ örgütün üyeleri tarafından paylaşılan ve örgüte yeni üye olanlara net ve doğru bir şekilde öğretilen temel değerler, varsayımlar, anlayışlar ve normlar setidir” (Daft, 2005; akt. Bakan, 2011,s.159). Örgüt kültürü, çalışanların beklenti ve hedefleri ile örgüt beklentileri arasında bir köprü işlevi görerek örgütsel bağlılığın olumlu yönde etkilenmesini sağlar. İşgörenler arasında kimlik birliği

duygusu oluşumu ve gelişmesi sağlanarak örgütün amaçlarını benimseme ve katılımı özendirerek örgüte bağlılığın güçlenmesine yol açar (DeCotiis ve Summers,1987; İnce ve Gül, 2005; Bakan, 2011.s.160).

2.6.2.8 Örgütsel Adalet

Adalet, kişilere saygı gösterildiğinin ve kendilerine değer verildiğinin bir göstergesidir. Bir örgütün adaletli olarak algılanması için o örgütte çalışanlar ve işverenler arasında karşılıklı güven, saygı, örgütün politikaları ve prosedürler hakkında açıklık bulunmalıdır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 415; Maslach ve Leiter, 1997: 52).

Örgütsel adalet, örgütteki uygulama, mesai, kazanç, ödül, iş ve işlemlerin eşit, adil ve etik bir şekilde uygulanması veya dağıtılması ile ilişkili bir kavramdır. Çalışanların, yöneticilerinin adil olduklarını düşündüklerinde iş performansları ve bağlılıkları artacaktır.

Özmen ve diğerleri (2007) adaletli algılayışların pozitif hareketlere yol açarak, iş görenlerin kendisini örgütün değerli ve saygın üyeleri kabul etmelerini, iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle ahenkli ve güvenli bağlantılar ilerletmelerini sağlar ve adaletsizliklerin örgütün hedeflerine erişmesini zorlaştıran olumsuz hareketlere neden olduğunu göstermektedir.

Bu konu suretinde yapılan araştırmalarda adalet olgusu iki ayrı başlık altında araştırılmaktadır. Bunlar (Doğan, 2002; 72);

Dağıtımçı Adalet: Örgütteki çalışan kişinin örgüte vermiş olduğu değerlere bedel olarak alması gereken ideal ödül ölçüsünü göstermektedir. Örneğin, çalışma koşulları, ücret, terfi ödüllerini sıralayabiliriz. Yürütülen araştırmalar neticesinde iş görenin emeklerinin bedelini tam olarak alamaması diğer iş görenlere göre örgüte karşı daha az bağlılık hissetmesine sebep olacaktır.

Prosedürel Adalet: Ücret, performans değerlendirme, terfi, çalışma şartları, maddi olanaklar, gibi öğelerin belirlenmesi ve ölçülmesi yönünde uygulanan işlem, metot, politikaların adaletli olma seviyesi şeklinde açıklanmaktadır. Prosedürel Adalet örgüt içerisinde örnek olarak ücret hakkında verilecek hükmün prosedür icabı kullanılan politikaların ne kadar adaletli olduğu ile alakalıdır. Örgüt çalışanının prosedür veya politikalara güvenmesi çalışanın örgütsel bağlılık seviyesini gösterecektir.

2.6.2.9 Takım Çalışması

Takım, “Önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişiden oluşan topluluk” olarak tanımlanmaktadır (Keleş, 2006: 68).

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki; hem işveren hem çalışanlar takım çalışmasıyla fayda sağlamaktadırlar. Takım çalışması çalışanlara yeterli iş doyumunu sağlamak ve böylece işletmelerde performansın daha yüksek olduğu, daha üretken ve kaliteli, devamlılığın yüksek olduğu bir iş gücü olarak dönmemektedir.

2.6.3 Durumsal Faktörler

Kişinin, örgüte girişinden hemen önceki genel bağlılık eğilimi ve o zamana kadarki yaşadığı şeyler belli bir ön bağlılık çerçevesi meydana getirir. Yüksek seviyede ön bağlılığın, çoğunlukla örgüte faydası olmakla birlikte, belirli şartlar altında bunun, gerçekte düşük bağlılığın tohumlarını saçtığı düşünülebilir. Neticeler, örgütsel bağlılık seviyesinde durumsal farklılıklar görülebileceğini belirtmiştir. İnsanların örgütsel bağlılığa ilişkin durumsal reaksiyonlarını kestirmeyi tavsiye eden başlıca üç farklı yaklaşım incelenebilir (Brockner ve Diğerleri, 1992: 241-242):

1. Araçsal Kestirimi: Bu yaklaşıma göre insanlar, örgütle karşılaşmalarında, tanışmalarında ilk olarak, istenen neticeleri (ödeme, ilerleme, adil yönetim, insanca davranım gibi karşılıkları) sağlamakla ilgilenirler. Bireylerin bağlılık seviyesindeki farklılıkları öncelikle karşılamanın elverişli olmasına bağlıdır. Dolayısıyla, kişisel bağlılıktaki farklılaşma, önemli ölçüde ön karşılaşmanın doğrudan ve açık oluşuna bağlı olmaktadır.

2. Benzeyiş Kestirimi: Kişilerin önceki davranışları, davranışlarına uygun reaksiyon verecek biçimde yönlendirir. Şayet, bireyler karşılaşma algılarını, evvelki bakış açılarına yakıştırmaya çaba gösterirlerse, eski bağlılık seviyeleriyle karşılaşmaya verdikleri reaksiyonların uyumluluğu arasında olumlu bir bağlantı olması gerekmektedir. Örnek olarak; önceden daha az bağlılık hisseden bireyler, kurumla olan adil olmayan, uygunsuz karşılaşmalarda daha negatif reaksiyon gösterirken, önceden daha çok bağlılık hissedenler, bu gibi durumlarda aynı reaksiyonu sergileyememektedirler.

3. Adaletin Grup-Değer Kestirimi: Bu düşünce tarzına göre yüksek ön bağlılığı olan bireyler, örgütle olan karşılaşmaları süresince kendilerine haksız ve adaletsiz davranıldığını düşündükleri an buna reaksiyon gösteriler. Karşı taraftan olumlu davranışlar görmek, kişilerle onurlu ve saygın biçimde ilgilendiğini ifade eder. Bu ise bireylerin kendi kimliklerini ve değerlerini güçlendirir.

2.6.4 Diğer Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel ve örgütsel faktörler dışında profesyonellik, yeni işbulma olanakları, sektörün içinde bulunduğu durum, ülkenin sosyo-ekonomik ve siyasal durumu, işsizlik oranı, örgüt büyüklüğü, kurumsallaşma derecesi, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri ve kariyer olanakları gibi faktörler ileri sürülmektedir.

a. Profesyonellik: Bireyin mesleğine bağlılığıyla ilgili bir kavram olup bireyin mesleğiyle özdeşleşmesini, mesleğinin değerlerini kabul ederek içselleştirmesi durumudur. Profesyoneller, “kendi kurallarını koyan ve bunların geçerliliğine inanan, sosyal sorumluluk sahibi olan, bağımsız hareket etme eğilimi taşıyan ve genellikle kendi alanları ile ilgili çeşitli oluşumların çatısı altında birleşen bireyler” olarak tanımlanabilir (İnce ve Gül, 2005: 84). Çalışanlar işteki olumlu tecrübeleri sonucunda örgüte bağlılık duyduklarında örgüte devam etme istekleri artar.

b. Yeni iş bulma olanakları: İşgörenin işe başladıktan sonraki bağlılıkta etkili olan en önemli faktördür. Şüphesiz alternatif iş olanakları, sadece işgörenlerin kişisel yetenekleri ile değil, örgütün bağlı bulunduğu sektör, küreselleşme ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi ulusal ve uluslararası değişkenlerle de ilişkilidir (İnce ve Gül, 2005).

2.7 Örgütsel Bağlılık Boyutları

O'Reily III ve Chatman(1986) örgütsel bağlılığı, bireylerin örgütüne psikolojik bağlılığı şeklinde ifade etmiştir. Bu bağlılık işe daha çok sarılma duygusu, sadakat gösterme ve örgüt değerlerine inanmaktır. Bu kapsamda örgütte

psikolojik bağıllığın üç boyutta inceleneceği ortaya konmuştur(O'Reily III ve Chatman 1986, 492-493; Newton ve Shore 1992, 277).Bu boyutlar;

- Uyum veya değişim,
- Özdeşleşme veya yakınlaşma,
- İçselleştirme veya değer uygunluğu.

2.7.1 Uyum

Uyum; bireyin örgüte gelişigüzel bağıllığını göstermektedir. Uyumlu bir şekilde çalışan yaptığını yapmak mecburiyetinde kaldığından dolayı yapar. O halde uyum da kişinin, mecburi uyması durumudur. Kişi, yaptığı işi istediği için değil de ceza korkusundan veya ödül beklentisinden ötürü, kendini zorunlu hissettiğinden yapmasıdır. Uyum, seçme imkânı vermez; kişi yapması zorunlu olan görevleri kontrol altında, güvensiz bir ortamda yapmak mecburiyetinde kalır (Balay,2000).

Uyum, inançların paylaşıldığı zaman değil, tutum ve davranışlar edinildiği zaman oluşmaktadır. Birtakım ödülleri edinmek veya cezalardan kaçmak maksadıyla bireyin o grubun tesiri altında kalmasıdır. Bu durumda, açık ve bireysel tutumlar farklı olabilir (Q'Reilly ve Chatman, 1986:493). Genellikle yöneticiler yetki, kural ve prosedürleri kullanarak astlarına isteklerini yaptırmaya çalışırlar. Bu durum uyumla sonuçlanır fakat gönüllü değildir. Sadece acil çözüm gerektiren durumlarda kısa bir süre için avantaj sağlar.

Uyum bağıllıkta ilk aşamadır. Bu aşamada kişiler, başkalarının etkilerini, sadece onlardan bir şey elde etmek için kabul ederler. Yani uyum aşamasında örneğin, ücret ödemesi, işte ilerlenmesi gibi ödülleri kazanmak önemlidir(Brockner ve diğerleri 1992, 242). Uyum, ödül-maliyet dengesine dayalı bir bağıllık olma yanında, birey ve örgüt arasında var olan bir dizi karşılıklı kabullere dayanır. Psikolojik ve ekonomik sözleşmenin ilişkisel öğeleri de örgüt ve işgörenler arasında uyulması gereken ilkelere vurgu yapar. Eğitim çalışanlarının beklentilerinin karşılanmaması, gereksinimlerinin savsaklanması, çalışanların uzmanlığına, kişiliğine karşı saygının yok olması, çalışma ortam ve koşullarının uygunsuzluğu, yasal olmayan uygulamaların çoğalması v.b. nedenler eğitim işgöreninin kendisini işine ve okuluna vermekten alıkoyar (Başaran 1993, 157).

Ticari bir şirketin amacı ve varlı nedeni kâr olduğundan, güdü kanalları ve kalıplarının mali deyimlerle belirtilmesi doğaldır. Buna karşın bir okulda, işgörenlerin tamamen mali yaklaşımlarla güdülenebileceği söylenemez. Çünkü okulun felsefe ve amaçları kâra dönük değildir (Bursalıoğlu 1994, 143).

2.7.2 Özdeşleşme

Bağlılığın ikinci aşaması olup kişilerin örgüte ve iş görenlerine samimi olma arzularına bağlıdır. Özdeşleşmede kişi başkalarının tesirlerine, kendini açıklamaya imkân veren bağlantıların (kendinin farkına varılıp değerli bulunması gibi) oluşturma ve devam edilmesi karşılığında onay verir. Özdeşleşmede, başkalarının tutum ve davranışları, başkalarıyla bağlantı kurmak ve bunu devam ettirmek amacıyla kabullenilir. Özetle özdeşleşme, kişinin, değer verdikleri karşısında örgütüyle kişilik bütünleşmesine girmesidir. Özdeşleşen kişi örgütünden gurur duyar (Balay, 2000).

Bu bağlılık türünde çalışanlar örgütün bir parçası olmaktan gurur duymakta, örgüt değerlerine saygı göstermekte bununla birlikte örgüt hedeflerini ve değerlerini kendi hedef ve değerleri olarak görmeden gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar (O'Reilly III ve Chatman, 1986: 493; Balcı, 2003: 29).

Burada insanların önemsedikleri tutumlar, davranışlarla uyumluluk gösterecek kadar daha ileri bir bağlılık düzeyi yaratmaktadır. Bu bağlılık, bireylerin amaca inanmalarından veya amacı ortaya çıkaran bireyleri destekleme isteğinden kaynaklanabilir (Brockner ve diğerleri 1992, 244).

2.7.3 İçselleştirme

Örgütsel bağlılığın son aşaması olan içselleştirme boyutu ise örgütsel değerler ile çalışanların değerleri arasındaki ahengi, uyumu ifade etmektedir. Kişilerden göstermeleri istenen davranış ve tutumlar kendi değerleri ile uyumaktadır. Oluşması için uzun zaman gereken bu bağlılık boyutu bir kere oluştuktan sonra kişilerin başka bağlılık kaynakları (ödül veya ceza gibi) ile etkilenmesine gerek kalmamaktadır (O'Reilly III ve Chatman, 1986: 493; Balcı, 2003: 29).

İçselleştirme, tesir kabul edildiği zaman oluşmaktadır. Çünkü hareketler ve davranışların kişinin kendi değerleri ile uygun olduğu durumu kapsamaktadır. Yani, kişilerin değerleri ve grubun veya örgütünkiler aynıdır. Böylelikle, örgüte

kişinin psikolojik bağlılığı için ana ilke üç bağımsız temel üzerine gösterilebilir (Q'Reilly ve Chatman, 1986: 493). Örgütsel kültürün çoğu açıklamalarında değerler esas unsurlardır. Geçmişte yapılan araştırmalar göstermektedir ki; değer ve önceliklerin belli bir örgütün değer ve öncelikleriyle uygun olduğunda çalışanların çok daha mutlu olduğunu ve örgütle olan beraberliği daha da arzulu bir şekilde devam

ettirdiğini ifade etmektedir (Chatman, 1991: 459). Örgütsel değerler güçlü olduğunda daha çok benimsenir ve daha yaygın paylaşılır. Böyle değerler eylemleri, tutum ve yargıları anlık amaçların ötesinde, daha nihai amaçlara yöneltirler (Chatman 1991, 460). Bu nedenle örgüt açısından en çok istenilen bağlılık boyutu içselleştirmedir. Çünkü birey, örgütle ilgili her durumu kendisine ait olarak görür ve hiçbir zorlama ve baskı olmadan hareket eder. Örneğin mezhep üyeleri ve dinsel örgütler, örgütün değerlerini içselleştirmişlerdir.



3 YÖNTEM

Bu bölümde yapılan araştırma modeli, izlenen yöntem, araştırmanın evreni, veri toplama araçları, veri toplama araçlarının uygulanması, elde edilen verilerin analizlerinin yapılması ve kullanılan istatistik yöntemlerinin üzerinde durulmaktadır.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma “tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez” (Karasar, 2009,s.77).

3.2 Evren ve Örneklem

Bu çalışmada 2014–2015 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Fatih ilçesindeki resmi okullarda görev yapan branş öğretmenleri araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Fatih ilçesinde 2276 branş öğretmeni bulunmaktadır. Evren olarak Fatih ilçesindeki tüm branş öğretmenlerine ulaşılması imkansız olduğu için örneklem alınmıştır.

Araştırmanın örneklemini için, 2014-2015 öğretim yılında İstanbul İli Fatih İlçesindeki okullar arasından rastgele olarak seçilen 25 okulunda çalışan 500 öğretmene anket dağıtılmış, 443 adet anket cevaplandıktan sonra geri alınmıştır. Ancak anketlerden 41'i, cevapların hatalı işaretlenmesi veya boş bırakılması nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır. Araştırma, geriye kalan 402 anket üzerinden yapılmıştır. Bu araştırmanın örneklemini, Fatih ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı 25 farklı okulda görev yapmakta olan 402 öğretmen oluşturmaktadır.

3.3 Veri Toplama Araçları

3.3.1 Kişisel bilgi formu

Kişisel bilgi formu branş öğretmenlerinin sosyal, demografik ve ekonomik özellikleri ile ilgili bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Kişisel bilgi formu branş öğretmenlerinin yaşı, cinsiyeti, görev yaptığı kurumun niteliği, kıdemi, medeni durumu, görev yaptığı kurumun bulunduğu çevrenin sosyo- ekonomik yapısı ile ilgili sorulardan oluşmaktadır.

3.3.2 Bağlılık ölçeği

Bu çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık seviyelerini ölçmek için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Wasti (1999) tarafından yapılan mülakatlar sonucu elde edilen, Türk kültür ifadelerini içeren maddeler de eklenerek Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 32 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılardan maddelerde yer alan ifadelere çalıştıkları kurum açısından ne ölçüde katıldıklarını “Hiç Katılmıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” arasında değişen 5’li Likert tipi bir ölçekte belirtmeleri istenmektedir (Hiç Katılmıyorum=1 ve Tamamen Katılıyorum=5). Wasti (1999) tarafından yapılan çalışma sonucu ölçeğin orijinalinde olduğu gibi, “Duygusal Bağlılık”, “Devam Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık” olmak üzere üç faktöre yayıldığı görülmüştür (Wasti, 1999: 45; 2003: 308).

Duygusal Bağlılık: 1, 3, 5, 9, 10, 11, 17, 23 ve 26 ncı maddeler olmak üzere toplam 9 madde ile ölçülmektedir. Puan aralığı 9-45 arasındadır. Olumsuz ifadeler içeren 3, 10 ve 17 nci maddeler ters olarak puanlanmaktadır. Alınan yüksek puanlar daha fazla duygusal bağlılık hissedildiğini belirtmektedir.

Devam Bağlılığı: 4, 7, 8, 12, 14, 21, 25, 28 ve 31 nci maddeler olmak üzere toplam 9 madde ile ölçülmektedir. Puan aralığı 9-45 arasındadır. Alınacak yüksek puanlar daha yüksek devam bağlılığını göstermektedir.

Normatif Bağlılık: 2, 6, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 22, 24, 27, 29, 30 ve 32 nci maddeler olmak üzere toplam 14 madde ile ölçülmektedir. Puan aralığı 14 ile 70 arasındadır.

Olumsuz ifadeler içeren 2 ve 24 ncü maddeler ters olarak puanlanmaktadır. Alınan yüksek puanlar daha yüksek normatif bağlılığını göstermektedir. Wasti (1999) tarafından ortaya konan örgütsel bağlılık ölçeğinin, kullanılan örneklem için yapı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla da LISREL 8.30 programı kullanılarak “Doğrulayıcı Faktör Analizi” yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin AGFI değerinin kabul edilebilir değerden ($0.89 < 0.90$) çok az küçük olduğu görülmekle birlikte, diğer değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde olması nedeni ile ölçeğin kullanılan örneklem için de yapı geçerliliğine sahip olduğu kabul edilmiştir.

Wasti (1999: 43) tarafından yapılan bir araştırmada ölçeğe ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları, duygusal, devam ve normatif bağlılık için sırasıyla 0.84, 0.80 ve 0.70 olarak elde edilmiştir. Yine Wasti (2003: 312) tarafından yapılan diğer bir çalışmada ise ölçeğe ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları; Duygusal bağlılık için 0.83; Devam bağlılığı için 0.77; Normatif bağlılık için 0.87 olarak elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği, Ünüvar (2006: 65) tarafından yapılan araştırmada da kullanılmış ve duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0.79, 0.54 ve 0.82 olarak elde edilmiştir. Bu araştırmada yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ise üç alt boyut için Cronbach Alfa katsayıları duygusal bağlılık için 0.79, devam bağlılığı için 0.75 ve normatif bağlılık için 0.87 olarak bulunmuştur.

3.3.3 Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırmanın veri toplama araçları olan Örgütsel bağlılık Ölçeği ve kişisel bilgi formu fotokopi ile çoğaltıldıktan sonra, Fatih ilçesinde görev yapan branş öğretmenlerine uygulama yapabilmek için İstanbul il Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır. Uygulama yapılacak branş öğretmenleri bizzat ziyaret edilmiş araştırmanın amacı ve önemi anlatılmış anketler bırakılmış 1 hafta sonra toplanmıştır. 500 anketin 443 tanesi geri alınmış 41 adet anket çeşitli nedenlerle cevaplandırılmamıştır.

Ankette kullanılan ölçeğin, elde edilen veriler ile geçerliği ve iç tutarlılığı analiz edilmiştir. Ölçeğin verilen cevaplar doğrultusunda güvenilir sonuçlar verip

vermeyeceği bilinmesi gerekmektedir. Bunu sağlamak amacıyla güvenilirlik analizi yapılarak Cronbach's Alfa değeri hesaplanmıştır.

Güvenilirlik analizinin amacı verilerin rastlantısallığını ölçmektir. Ankete verilen cevaplar rastgele dağılım gösteriyorsa anket sonuçlarının güvenilir olduğuna karar verilir. Güvenilirlik analizi seçilen örneğin güvenilirliğini, tesadüfiliğini ve tutarlılığını test etmekte kullanılır. Sonucun güvenilir olup olmadığına Cronbach's Alpha (α) değerine göre karar verilir (Kalaycı 2009:405).

α değeri, $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise Güvenilir değil

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise Düşük güvenilirlikte

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise Oldukça güvenilir

$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise Yüksek güvenilirdir.

Çizelge 3.1: Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı	
Örgütsel Bağlılık Tutum Ölçeği	0.918	32	
Örgütsel Bağlılık Tutum Ölçeği	Duygusal Bağlılık	0.796	9
	Devam Bağlılığı	0.758	9
	Normatif Bağlılık	0.866	14

Tablo 3.1.'de Cronbach's alpha değerinin 0,918 olması ankette kullanılan örgütsel bağlılık tutum ölçeğinin yüksek güvenilir kategorisinde olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarına ilişkin olarak duygusal ve devam bağlılığı Cronbach's alpha değerleri oldukça güvenilir, normatif bağlılık boyutuna ilişkin Cronbach's alpha değeri ise yüksek güvenilir kategorisinde yer almaktadır. Buna göre ölçekteki önermelere verilen cevapların tutarlı olduğu ve bu verilerin kullanılabilir olduğu belirlenmiştir.

3.3.4 Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır.

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.



4 BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

Çizelge 4.2: Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özellikleri

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	195	48,5
	Erkek	207	51,5
	Toplam	402	100,0
Yaş	25-30	79	19,7
	31-40	157	39,1
	41-50	104	25,9
	50 Ve üstü	62	15,4
	Toplam	402	100,0
Medeni Durum	Evli	260	64,7
	Bekar	142	35,3
	Toplam	402	100,0
Çocuk Sayısı	Hiç Yok	172	42,8
	1 Çocuk	89	22,1
	2 Çocuk	107	26,6

Çizelge 4. 3:(devamı) Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özellikleri

	3 Veya Daha Fazlası	34	8,5
	Toplam	402	100,0
Mesleki Kıdem	1-10 Yıl	126	31,3
	11-20 Yıl	154	38,3
	21-30 Yıl	80	19,9
	31 Yıl Ve üstü	42	10,4
	Toplam	402	100,0
Eğitim Durumu	Önlisans	16	4,0
	Lisans	300	74,6
	Yüksek Lisans	86	21,4
	Toplam	402	100,0
Okulda Yapılan Görev	Branş Öğretmeni	373	92,8
	Rehber Öğretmeni	29	7,2
	Toplam	402	100,0
Çalışılan Kurum	Genel Ortaokul	131	32,6
	İmam Hatip Ortaokulu	20	5,0
	Meslek Lisesi	72	17,9
	İmam Hatip Lisesi	19	4,7
	Anadolu Meslek Lisesi	60	14,9

Çizelge 4. 4:(devamı) Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özellikleri

	Anadolu Lisesi	100	24,9
	Toplam	402	100,0
Okulun Bulunduğu Çevrenin Sosyal Statü	Alt	73	18,2
	Orta	301	74,9
	üst	28	7,0
	Toplam	402	100,0
Okuldaki Öğrenci Sayısı	300-500	33	8,2
	501-1000	193	48,0
	1001 Ve üstü	176	43,8
	Toplam	402	100,0
Sınıflardaki Öğrenci Sayısı	20-30	110	27,4
	30-40	267	66,4
	40-50	25	6,2
	Toplam	402	100,0
Ev Yada Araba Sahiplik Durumu	Ev	84	20,9
	Araba	54	13,4
	Her İkiside	173	43,0
	Hiçbiri	91	22,6
	Toplam	402	100,0

Çizelge 4. 1:(devamı) Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özellikleri

Aylık Gelir	1000-2000 Tl	7	1,7
	2000-3000 Tl	265	65,9
	3000-4000 Tl	94	23,4
	4000-5000 Tl	17	4,2
	5000 Veya üzeri	19	4,7
	Toplam	402	100,0

Öğretmenler cinsiyet değişkenine göre 195'i (%48,5) kadın, 207'si (%51,5) erkek olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler yaş değişkenine göre 79'u (%19,7) 25-30, 157'si (%39,1) 31-40, 104'ü (%25,9) 41-50, 62'si (%15,4) 50 ve üstü olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler medeni durum değişkenine göre 260'ı (%64,7) evli, 142'si (%35,3) bekar olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler çocuk sayısı değişkenine göre 172'si (%42,8) hiç yok, 89'u (%22,1) 1 çocuk, 107'si (%26,6) 2 çocuk, 34'ü (%8,5) 3 veya daha fazlası olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler mesleki kıdem değişkenine göre 126'sı (%31,3) 1-10 yıl, 154'ü (%38,3) 11-20 yıl, 80'i (%19,9) 21-30 yıl, 42'si (%10,4) 31 yıl ve üstü olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler eğitim durumu değişkenine göre 16'sı (%4,0) önlisans, 300'ü (%74,6) lisans, 86'sı (%21,4) yüksek lisans olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler okulda yapılan görev değişkenine göre 373'ü (%92,8) branş öğretmeni, 29'u (%7,2) rehber öğretmeni olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler çalışılan kurum değişkenine göre 131'i (%32,6) genel ortaokul, 20'si (%5,0) imam hatip ortaokulu, 72'si (%17,9) meslek lisesi, 19'u (%4,7) imam hatip lisesi, 60'ı (%14,9) anadolu meslek lisesi, 100'ü (%24,9) anadolu lisesi olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler okulun bulunduğu çevrenin sosyal statü değişkenine göre 73'ü (%18,2) alt, 301'i (%74,9) orta, 28'i (%7,0) üst olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre 33'ü (%8,2) 300-500, 193'ü (%48,0) 501-1000, 176'sı (%43,8) 1001 ve üstü olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler sınıflardaki öğrenci sayısı değişkenine göre 110'u (%27,4) 20-30, 267'si (%66,4) 30-40, 25'i (%6,2) 40-50 olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler ev yada araba sahiplik durumu değişkenine göre 84'ü (%20,9) ev, 54'ü (%13,4) araba, 173'ü (%43,0) her ikisinde, 91'i (%22,6) hiçbiri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler aylık gelir değişkenine göre 7'si (%1,7) 1000-2000 TL, 265'i (%65,9) 2000-3000 TL, 94'ü (%23,4) 3000-4000 TL, 17'si (%4,2) 4000-5000 TL, 19'u (%4,7) 5000 veya üzeri olarak dağılmaktadır.

Çizelge 4.1: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Duygusal Bağlılık	402	29,246	6,724	9,000	45,000
Devam Bağlılığı	402	25,791	6,761	9,000	42,000
Normatif Bağlılık	402	40,823	9,810	14,000	70,000
Genel Örgütsel Bağlılık	402	95,861	20,291	40,000	154,000

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “duygusal bağlılık” düzeyi ($29,246 \pm 6,724$); “devam bağlılığı” düzeyi ($25,791 \pm 6,761$); “normatif bağlılık” düzeyi ($40,823 \pm 9,810$); “genel örgütsel bağlılık” düzeyi ($95,861 \pm 20,291$); olarak saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları Tablo 4.3.'de görülmektedir.

Çizelge 4.2: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. Meslek Hayatımın Kalan Kısmını Bu Kurumda Geçirmek Beni Çok Mutlu Eder.	60	14,9	61	15,2	106	26,4	109	27,1	66	16,4	3,149	1,288
2. Daha İyi İmkanlar Çıktığı Takdirde Kurumundan Ayrılmamın Ayıp Olmadığını Düşünüyorum (t)	148	36,8	144	35,8	47	11,7	30	7,5	33	8,2	2,144	1,227
3. Kurumuna Karşı Güçlü Bir Aitlik Hissim Yok. (t)	36	9,0	105	26,1	85	21,1	105	26,1	71	17,7	3,174	1,249
4. İstesem De Şu Anda Kurumumdan Ayrılmak Benim İçin Çok Zordur.	70	17,4	97	24,1	79	19,7	103	25,6	53	13,2	2,930	1,312

Çizelge 4.3:(devamı) Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

5. Bu Kurumun Benim İçin Çok Kişisel (özel) Bir Anlamı Var.	67	16,7	110	27,4	75	18,7	115	28,6	35	8,7	2,853	1,248
6. Bu Kurumdan Ayrılarak Burada Kurduğum Kişisel İlişkileri Bozmam Doğru Olmaz.	57	14,2	118	29,4	70	17,4	99	24,6	58	14,4	2,958	1,299
7. Şu Anda Kurumumdan Ayrılmak İsteğime Karar Versem Hayatımın Çoğu Altüst Olur. (t)	97	24,1	154	38,3	63	15,7	53	13,2	35	8,7	2,440	1,232
8. Yeni Bir İşyerine Alışmak Benim İçin Zor Olur.	66	16,4	129	32,1	65	16,2	100	24,9	42	10,4	2,809	1,269
9. Bu Kurumun Meselelerini Gerçekten Kendi Meselelerim Gibi Hissediyorum.	35	8,7	70	17,4	77	19,2	174	43,3	46	11,4	3,313	1,148

Çizelge 4.4:(devamı) Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

10. Bu Kuruma Kendimi Duygusal Olarak Bağlı Hissetmiyorum. (t)	35	8,7	85	21,1	94	23,4	122	30,3	66	16,4	3,246	1,210
11. Buradaki İşimi Kendi Özel İşim Gibi Hissediyorum.	30	7,5	55	13,7	74	18,4	176	43,8	67	16,7	3,485	1,144
12. Başka Bir İşyerinin Buradan Daha İyi Olacağına Garantisi Yok, Burayı Hiç Olmazsa Biliyorum.	20	5,0	92	22,9	105	26,1	140	34,8	45	11,2	3,244	1,080
13. Kurumuma Çok Şey Borçluyum.	46	11,4	105	26,1	105	26,1	114	28,4	32	8,0	2,953	1,150
14. Bu Kurumdan Ayrılıp Başka Bir Yerde Sıfırdan Başlamak İstemezdim.	51	12,7	123	30,6	77	19,2	105	26,1	46	11,4	2,930	1,237

Çizelge 4.5:(devamı) Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

15. Kurumumdaki İnsanlara Karşı Sorumluluk Hissettiğim İçin Kurumundan Şu Anda Ayrılamam.	68	16,9	157	39,1	68	16,9	80	19,9	29	7,2	2,614	1,187
16. Biraz Daha Fazla Para İçin Kurumumu Değiştirmeyi Ciddi Olarak Düşünmezdim.	52	12,9	101	25,1	78	19,4	134	33,3	37	9,2	3,008	1,214
17.kurumumda Kendimi Ailenin Bir Parçası Gibi Hissetmiyorum.	46	11,4	69	17,2	87	21,6	140	34,8	60	14,9	3,246	1,232
18.benim İçin Avantajı Olsa Da Kurumundan Şu Anda Ayrılmanın Doğru Olmadığını Düşünüyorum.	46	11,4	125	31,1	85	21,1	116	28,9	30	7,5	2,898	1,161

Çizelge 4.6:(devamı) Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

19. Bu Kuruma Sadakat Göstermenin Görevim Olduğunu Düşünüyorum.	40	10,0	84	20,9	75	18,7	161	40,0	42	10,4	3,202	1,178
20. Kurumum Maddi Olarak Zor Durumda Olsa Bile Onu Asla Bırakmam.	55	13,7	105	26,1	94	23,4	111	27,6	37	9,2	2,925	1,204
21. Bu Kurumdan Ayrılmanın Olumsuz Sonuçlarından Biri Alternatif İşlerin Olmamasıdır.	66	16,4	123	30,6	82	20,4	106	26,4	25	6,2	2,754	1,191
22. Bu Kuruma Gönül Borcu Hissediyorum.	55	13,7	107	26,6	94	23,4	118	29,4	28	7,0	2,893	1,174
23. Bu Kurumun Bir Çalışanı Olmanın Gurur Verici Olduğunu Düşünüyorum.	44	10,9	69	17,2	93	23,1	157	39,1	39	9,7	3,194	1,164

Çizelge 4.7:(devamı) Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

24. Kurumumda Çalışmaya Devam Etmek İçin Hiç Bir Manevi Yükümlülük Hissetmiyorum. (t)	32	8,0	97	24,1	78	19,4	139	34,6	56	13,9	3,224	1,190
25. Bu Kurumu Bırakmayı Düşünemeyecek Kadar Az İş Seçeneğinin Olduğunu Düşünüyorum.	52	12,9	144	35,8	90	22,4	88	21,9	28	7,0	2,741	1,144
26. Bu Kurumun Amaçlarını Benimsiyorum.	21	5,2	39	9,7	77	19,2	214	53,2	51	12,7	3,585	1,003
27. Bu Kurum Sayesinde Ekmek Parası Kazanıyorum. Karşılığında Sadakat Göstermeliyim.	37	9,2	68	16,9	57	14,2	177	44,0	63	15,7	3,401	1,203

Çizelge 4.8:(devamı) Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

28. Eğer Bu Kuruma Kendimden Bu Kadar Çok Şey Vermiş Olmasaydım, Başka Yerde Çalışmayı Düşünebilirdim.	44	10,9	127	31,6	100	24,9	106	26,4	25	6,2	2,853	1,117
29. Kurumumdan Ayrılıp Birlikte Çalıştığım İnsanları Yarı Yolda Bırakmak İstemem.	65	16,2	118	29,4	52	12,9	117	29,1	50	12,4	2,923	1,314
30. Kurumumdan Şimdi Ayrılısam Kendimi Suçlu Hissederim.	79	19,7	159	39,6	79	19,7	68	16,9	17	4,2	2,465	1,112
31. Zaman Geçtikçe Kurumumdan Ayrılmanın Zorlaştığını Hissediyorum.	61	15,2	75	18,7	72	17,9	155	38,6	39	9,7	3,090	1,250
32. Bu Kurum Sadakatimi Hak Ediyor.	43	10,7	59	14,7	107	26,6	154	38,3	39	9,7	3,216	1,141

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“1. Meslek Hayatımın Kalan Kısmını Bu Kurumda Geçirmek Beni Çok Mutlu Eder.” ifadesine öğretmenlerin , %14,9'u (n=60) kesinlikle katılmıyorum, %15,2'si (n=61) katılmıyorum, %26,4'ü (n=106) kararsızım, %27,1'i (n=109) katılıyorum, %16,4'ü (n=66) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. öğretmenlerin “1. meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.” ifadesine orta (3,149 ± 1,288) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“2. Daha İyi İmkanlar Çıktığı Takdirde Kurumundan Ayrılmamın Ayıp Olmadığını Düşünüyorum (t)” ifadesine öğretmenlerin , %36,8'i (n=148) kesinlikle katılmıyorum, %35,8'i (n=144) katılmıyorum, %11,7'si (n=47) kararsızım, %7,5'i (n=30) katılıyorum, %8,2'si (n=33) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. öğretmenlerin “2. daha iyi imkanlar çıktığı takdirde kurumundan ayrılmamın ayıp olmadığını düşünüyorum (t)” ifadesine zayıf (2,144 ± 1,227) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“3. Kurumuna Karşı Güçlü Bir Aitlik Hissim Yok. (t)” ifadesine öğretmenlerin , %9,0'ı (n=36) kesinlikle katılmıyorum, %26,1'i (n=105) katılmıyorum, %21,1'i (n=85) kararsızım, %26,1'i (n=105) katılıyorum, %17,7'si (n=71) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “3. kurumuna karşı güçlü bir aitlik hissim yok. (t)” ifadesine orta (3,174 ± 1,249) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“4. İstesem De Şu Anda Kurumumdan Ayrılmak Benim İçin Çok Zordur.” ifadesine öğretmenlerin , %17,4'ü (n=70) kesinlikle katılmıyorum, %24,1'i (n=97) katılmıyorum, %19,7'si (n=79) kararsızım, %25,6'sı (n=103) katılıyorum, %13,2'si (n=53) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “4. istesem de şu anda kurumumdan ayrılmak benim için çok zordur.” ifadesine orta (2,930 ± 1,312) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“5. Bu Kurumun Benim İçin Çok Kişisel (özel) Bir Anlamı Var.” ifadesine öğretmenlerin , %16,7'si (n=67) kesinlikle katılmıyorum, %27,4'ü (n=110) katılmıyorum, %18,7'si (n=75) kararsızım, %28,6'sı (n=115) katılıyorum, %8,7'si (n=35) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “5. bu

kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.” ifadesine orta ($2,853 \pm 1,248$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“6. *Bu Kurumdan Ayrılarak Burada Kurduğum Kişisel İlişkileri Bozmam Doğru Olmaz.*” ifadesine öğretmenlerin , %14,2'si (n=57) kesinlikle katılmıyorum, %29,4'ü (n=118) katılmıyorum, %17,4'ü (n=70) kararsızım, %24,6'sı (n=99) katılıyorum, %14,4'ü (n=58) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “6. bu kurumdan ayrılarak burada kurduğum kişisel ilişkileri bozmam doğru olmaz.” ifadesine orta ($2,958 \pm 1,299$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“7. *Şu Anda Kurumumdan Ayrılmak İsteğime Karar Versem Hayatımın Çoğu Altüst Olur. (t)*” ifadesine öğretmenlerin , %24,1'i (n=97) kesinlikle katılmıyorum, %38,3'ü (n=154) katılmıyorum, %15,7'si (n=63) kararsızım, %13,2'si (n=53) katılıyorum, %8,7'si (n=35) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “7. şu anda kurumumdan ayrılmak isteğime karar versem hayatımın çoğu altüst olur. (t)” ifadesine zayıf ($2,440 \pm 1,232$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“8. *Yeni Bir İşyerine Alışmak Benim İçin Zor Olur.*” ifadesine öğretmenlerin , %16,4'ü (n=66) kesinlikle katılmıyorum, %32,1'i (n=129) katılmıyorum, %16,2'si (n=65) kararsızım, %24,9'u (n=100) katılıyorum, %10,4'ü (n=42) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “8. yeni bir işyerine alışmak benim için zor olur.” ifadesine orta ($2,809 \pm 1,269$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“9. *Bu Kurumun Meselelerini Gerçekten Kendi Meselelerim Gibi Hissediyorum.*” ifadesine öğretmenlerin , %8,7'si (n=35) kesinlikle katılmıyorum, %17,4'ü (n=70) katılmıyorum, %19,2'si (n=77) kararsızım, %43,3'ü (n=174) katılıyorum, %11,4'ü (n=46) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “9. bu kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerim gibi hissediyorum.” ifadesine orta ($3,313 \pm 1,148$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“10. *Bu Kuruma Kendimi Duygusal Olarak Bağlı Hissetmiyorum. (t)*” ifadesine öğretmenlerin , %8,7'si (n=35) kesinlikle katılmıyorum, %21,1'i (n=85) katılmıyorum, %23,4'ü (n=94) kararsızım, %30,3'ü (n=122) katılıyorum,

%16,4'ü (n=66) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “10. bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum. (t)” ifadesine orta (3,246 ± 1,210) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“11. Buradaki İşimi Kendi Özel İşim Gibi Hissediyorum.” ifadesine öğretmenlerin , %7,5'i (n=30) kesinlikle katılmıyorum, %13,7'si (n=55) katılmıyorum, %18,4'ü (n=74) kararsızım, %43,8'i (n=176) katılıyorum, %16,7'si (n=67) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “11. buradaki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum.” ifadesine yüksek (3,485 ± 1,144) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“12. Başka Bir İşyerinin Buradan Daha İyi Olacağıının Garantisi Yok, Burayı Hiç Olmazsa Biliyorum.” ifadesine öğretmenlerin , %5,0'ı (n=20) kesinlikle katılmıyorum, %22,9'u (n=92) katılmıyorum, %26,1'i (n=105) kararsızım, %34,8'i (n=140) katılıyorum, %11,2'si (n=45) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “12. başka bir işyerinin buradan daha iyi olacağıının garantisi yok, burayı hiç olmazsa biliyorum.” ifadesine orta (3,244 ± 1,080) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“13. Kurumuma Çok Şey Borçluyum.” ifadesine öğretmenlerin , %11,4'ü (n=46) kesinlikle katılmıyorum, %26,1'i (n=105) katılmıyorum, %26,1'i (n=105) kararsızım, %28,4'ü (n=114) katılıyorum, %8,0'ı (n=32) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “13. kurumuma çok şey borçluyum.” ifadesine orta (2,953 ± 1,150) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“14. Bu Kurumdan Ayrılıp Başka Bir Yerde Sıfırdan Başlamak İstemezdim.” ifadesine öğretmenlerin , %12,7'si (n=51) kesinlikle katılmıyorum, %30,6'sı (n=123) katılmıyorum, %19,2'si (n=77) kararsızım, %26,1'i (n=105) katılıyorum, %11,4'ü (n=46) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “14. bu kurumdan ayrılıp başka bir yerde sıfırdan başlamak istemezdim.” ifadesine orta (2,930 ± 1,237) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“15. Kurumumdaki İnsanlara Karşı Sorumluluk Hissettiğim İçin Kurumumdan Şu Anda Ayrılammam.” ifadesine öğretmenlerin , %16,9'u (n=68) kesinlikle katılmıyorum, %39,1'i (n=157) katılmıyorum, %16,9'u (n=68) kararsızım, %19,9'u (n=80) katılıyorum, %7,2'si (n=29) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “15. kurumumdaki insanlara karşı sorumluluk

hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılamam.” ifadesine orta (2,614 ± 1,187) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“16. *Biraz Daha Fazla Para İçin Kurumumu Değiştirmeyi Ciddi Olarak Düşünmezdim.*” ifadesine öğretmenlerin , %12,9'u (n=52) kesinlikle katılmıyorum, %25,1'i (n=101) katılmıyorum, %19,4'ü (n=78) kararsızım, %33,3'ü (n=134) katılıyorum, %9,2'si (n=37) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “16. biraz daha fazla para için kurumumu değiştirmeyi ciddi olarak düşünmezdim.” ifadesine orta (3,008 ± 1,214) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“17.*kurumumda Kendimi Ailenin Bir Parçası Gibi Hissetmiyorum.*” ifadesine öğretmenlerin , %11,4'ü (n=46) kesinlikle katılmıyorum, %17,2'si (n=69) katılmıyorum, %21,6'sı (n=87) kararsızım, %34,8'i (n=140) katılıyorum, %14,9'u (n=60) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “17.kurumumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum.” ifadesine orta (3,246 ± 1,232) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“18.*benim İçin Avantajı Olsa Da Kurumumdan Şu Anda Ayrılmanın Doğru Olmadığını Düşünüyorum.*” ifadesine öğretmenlerin , %11,4'ü (n=46) kesinlikle katılmıyorum, %31,1'i (n=125) katılmıyorum, %21,1'i (n=85) kararsızım, %28,9'u (n=116) katılıyorum, %7,5'i (n=30) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. öğretmenlerin “18.benim için avantajı olsa da kurumumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.” ifadesine orta (2,898 ± 1,161) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“19. *Bu Kuruma Sadakat Göstermenin Görevim Olduğunu Düşünüyorum.*” ifadesine öğretmenlerin , %10,0'ı (n=40) kesinlikle katılmıyorum, %20,9'u (n=84) katılmıyorum, %18,7'si (n=75) kararsızım, %40,0'ı (n=161) katılıyorum, %10,4'ü (n=42) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “19. bu kuruma sadakat göstermenin görevim olduğunu düşünüyorum.” ifadesine orta (3,202 ± 1,178) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“20. *Kurumum Maddi Olarak Zor Durumda Olsa Bile Onu Asla Bırakmam.*” ifadesine öğretmenlerin , %13,7'si (n=55) kesinlikle katılmıyorum, %26,1'i (n=105) katılmıyorum, %23,4'ü (n=94) kararsızım, %27,6'sı (n=111) katılıyorum, %9,2'si (n=37) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Öğretmenlerin “20. kurumum maddi olarak zor durumda olsa bile onu asla bırakmam.” ifadesine orta (2,925 ± 1,204) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“21. Bu Kurumdan Ayrılmanın Olumsuz Sonuçlarından Biri Alternatif İşlerin Olmamasıdır.” ifadesine öğretmenlerin , %16,4'ü (n=66) kesinlikle katılmıyorum, %30,6'sı (n=123) katılmıyorum, %20,4'ü (n=82) kararsızım, %26,4'ü (n=106) katılıyorum, %6,2'si (n=25) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “21. bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri alternatif işlerin olmamasıdır.” ifadesine orta (2,754 ± 1,191) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“22. Bu Kuruma Gönül Borcu Hissediyorum.” ifadesine öğretmenlerin , %13,7'si (n=55) kesinlikle katılmıyorum, %26,6'sı (n=107) katılmıyorum, %23,4'ü (n=94) kararsızım, %29,4'ü (n=118) katılıyorum, %7,0'ı (n=28) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “22. bu kuruma gönül borcu hissediyorum.” ifadesine orta (2,893 ± 1,174) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“23. Bu Kurumun Bir Çalışanı Olmanın Gurur Verici Olduğunu Düşünüyorum.” ifadesine öğretmenlerin , %10,9'u (n=44) kesinlikle katılmıyorum, %17,2'si (n=69) katılmıyorum, %23,1'i (n=93) kararsızım, %39,1'i (n=157) katılıyorum, %9,7'si (n=39) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “23. bu kurumun bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum.” ifadesine orta (3,194 ± 1,164) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“24. Kurumumda Çalışmaya Devam Etmek İçin Hiç Bir Manevi Yükümlülük Hissetmiyorum. (t)” ifadesine öğretmenlerin , %8,0'ı (n=32) kesinlikle katılmıyorum, %24,1'i (n=97) katılmıyorum, %19,4'ü (n=78) kararsızım, %34,6'sı (n=139) katılıyorum, %13,9'u (n=56) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “24. kurumumda çalışmaya devam etmek için hiç bir manevi yükümlülük hissetmiyorum. (t)” ifadesine orta (3,224 ± 1,190) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“25. Bu Kurumu Bırakmayı Düşünemeyecek Kadar Az İş Seçeneğinin Olduğunu Düşünüyorum.” ifadesine öğretmenlerin , %12,9'u (n=52) kesinlikle katılmıyorum, %35,8'i (n=144) katılmıyorum, %22,4'ü (n=90) kararsızım, %21,9'u (n=88) katılıyorum, %7,0'ı (n=28) kesinlikle katılıyorum yanıtını

vermiştir. Öğretmenlerin “25. bu kurumu bırakmayı düşünemeyecek kadar az iş seçeneğinin olduğunu düşünüyorum.” ifadesine orta ($2,741 \pm 1,144$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“26. *Bu Kurumun Amaçlarını Benimsiyorum.*” ifadesine öğretmenlerin , %5,2'si ($n=21$) kesinlikle katılmıyorum, %9,7'si ($n=39$) katılmıyorum, %19,2'si ($n=77$) kararsızım, %53,2'si ($n=214$) katılıyorum, %12,7'si ($n=51$) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “26. bu kurumun amaçlarını benimsiyorum.” ifadesine yüksek ($3,585 \pm 1,003$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“27. *Bu Kurum Sayesinde Ekmek Parası Kazanıyorum. Karşılığında Sadakat Göstermeliyim.*” ifadesine öğretmenlerin , %9,2'si ($n=37$) kesinlikle katılmıyorum, %16,9'u ($n=68$) katılmıyorum, %14,2'si ($n=57$) kararsızım, %44,0'ı ($n=177$) katılıyorum, %15,7'si ($n=63$) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “27. bu kurum sayesinde ekmek parası kazanıyorum. Karşılığında sadakat göstermeliyim.” ifadesine yüksek ($3,401 \pm 1,203$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“28. *Eğer Bu Kuruma Kendimden Bu Kadar Çok Şey Vermiş Olmasaydım, Başka Yerde Çalışmayı Düşünebilirdim.*” ifadesine öğretmenlerin , %10,9'u ($n=44$) kesinlikle katılmıyorum, %31,6'sı ($n=127$) katılmıyorum, %24,9'u ($n=100$) kararsızım, %26,4'ü ($n=106$) katılıyorum, %6,2'si ($n=25$) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “28. eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.” ifadesine orta ($2,853 \pm 1,117$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“29. *Kurumumdan Ayrılıp Birlikte Çalıştığım İnsanları Yarı Yolda Bırakmak İstemem.*” ifadesine öğretmenlerin , %16,2'si ($n=65$) kesinlikle katılmıyorum, %29,4'ü ($n=118$) katılmıyorum, %12,9'u ($n=52$) kararsızım, %29,1'i ($n=117$) katılıyorum, %12,4'ü ($n=50$) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “29. kurumumdan ayrılıp birlikte çalıştığım insanları yarı yolda bırakmak istemem.” ifadesine orta ($2,923 \pm 1,314$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“30. *Kurumumdan Şimdi Ayrılısam Kendimi Suçlu Hissederim.*” ifadesine öğretmenlerin , %19,7'si ($n=79$) kesinlikle katılmıyorum, %39,6'sı ($n=159$)

katılmıyorum, %19,7'si (n=79) kararsızım, %16,9'u (n=68) katılıyorum, %4,2'si (n=17) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “30. kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.” ifadesine zayıf ($2,465 \pm 1,112$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“31. Zaman Geçtikçe Kurumumdan Ayrılmanın Zorlaştığını Hissediyorum.” ifadesine öğretmenlerin , %15,2'si (n=61) kesinlikle katılmıyorum, %18,7'si (n=75) katılmıyorum, %17,9'u (n=72) kararsızım, %38,6'sı (n=155) katılıyorum, %9,7'si (n=39) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “31. zaman geçtikçe kurumumdan ayrılmanın zorlaştığını hissediyorum.” ifadesine orta ($3,090 \pm 1,250$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“32. Bu Kurum Sadakatimi Hak Ediyor.” ifadesine öğretmenlerin , %10,7'si (n=43) kesinlikle katılmıyorum, %14,7'si (n=59) katılmıyorum, %26,6'sı (n=107) kararsızım, %38,3'ü (n=154) katılıyorum, %9,7'si (n=39) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “32. bu kurum sadakatimi hak ediyor.” ifadesine orta ($3,216 \pm 1,141$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Çizelge 9.4: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Aylık Gelire Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	1000-2000 Tl	7	31,000	3,916	2,475	0,044	4 > 2 4 > 3
	2000-3000 Tl	265	29,396	6,982			
	3000-4000 Tl	94	27,979	5,942			
	4000-5000 Tl	17	33,177	5,187			
	5000 Veya üzeri	19	29,263	7,497			
Devam Bağlılığı	1000-2000 Tl	7	33,429	5,798	4,800	0,001	1 > 2 4 > 2
	2000-3000 Tl	265	25,302	6,450			1 > 3 1 > 5 4 > 5

Çizelge 10.4.:(devamı) Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Aylık Gelire Göre Ortalamaları

	3000-4000 Tl	94	26,394	6,647			
	4000-5000 Tl	17	29,529	4,836			
	5000 Veya üzeri	19	23,474	10,046			
Normatif Bağlılık	1000-2000 Tl	7	45,000	7,916	1,999	0,094	
	2000-3000 Tl	265	40,147	9,965			
	3000-4000 Tl	94	41,383	9,116			
	4000-5000 Tl	17	46,177	8,589			
	5000 Veya üzeri	19	41,158	11,374			
Genel Örgütsel Bağlılık	1000-2000 Tl	7	109,429	15,120	2,793	0,026	
	2000-3000 Tl	265	94,845	20,366			4 >
	3000-4000 Tl	94	95,755	18,887			2
	4000-5000 Tl	17	108,882	16,093			4 >
	5000 Veya üzeri	19	93,895	26,234			3
							4 >
							5

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,475$; $p=0,044<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Aylık gelir 4000-5000 TL olanların duygusal

bağlılık puanları ($33,177 \pm 5,187$), aylık gelir 2000-3000 TL olanların duygusal bağlılık puanlarından ($29,396 \pm 6,982$) yüksek bulunmuştur. Aylık gelir 4000-5000 TL olanların duygusal bağlılık puanları ($33,177 \pm 5,187$), aylık gelir 3000-4000 TL olanların duygusal bağlılık puanlarından ($27,979 \pm 5,942$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin devam bağlılığı puanları ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,800$; $p=0,001<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Aylık gelir 1000-2000 TL olanların devam bağlılığı puanları ($33,429 \pm 5,798$), aylık gelir 2000-3000 TL olanların devam bağlılığı puanlarından ($25,302 \pm 6,450$) yüksek bulunmuştur. Aylık gelir 4000-5000 TL olanların devam bağlılığı puanları ($29,529 \pm 4,836$), aylık gelir 2000-3000 TL olanların devam bağlılığı puanlarından ($25,302 \pm 6,450$) yüksek bulunmuştur. Aylık gelir 1000-2000 TL olanların devam bağlılığı puanları ($33,429 \pm 5,798$), aylık gelir 3000-4000 TL olanların devam bağlılığı puanlarından ($26,394 \pm 6,647$) yüksek bulunmuştur. Aylık gelir 1000-2000 TL olanların devam bağlılığı puanları ($33,429 \pm 5,798$), aylık gelir 5000 veya üzeri olanların devam bağlılığı puanlarından ($23,474 \pm 10,046$) yüksek bulunmuştur. Aylık gelir 4000-5000 TL olanların devam bağlılığı puanları ($29,529 \pm 4,836$), aylık gelir 5000 veya üzeri olanların devam bağlılığı puanlarından ($23,474 \pm 10,046$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,793$; $p=0,026<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Aylık gelir 4000-5000 TL olanların genel örgütsel bağlılık puanları ($108,882 \pm 16,093$), aylık gelir 2000-3000 TL olanların genel örgütsel bağlılık puanlarından ($94,845 \pm 20,366$) yüksek bulunmuştur. Aylık gelir 4000-5000 TL olanların genel örgütsel bağlılık puanları ($108,882 \pm 16,093$), aylık gelir 3000-4000 TL olanların genel örgütsel

bağlılık puanlarından ($95,755 \pm 18,887$) yüksek bulunmuştur. Aylık gelir 4000-5000 TL olanların genel örgütsel bağlılık puanları ($108,882 \pm 16,093$), aylık gelir 5000 veya üzeri olanların genel örgütsel bağlılık puanlarından ($93,895 \pm 26,234$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin normatif bağlılık puanları ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Çizelge 4.11: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ev Yada Araba Sahiplik Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	Ev	84	28,500	7,240	2,288	0,078	
	Araba	54	28,889	6,575			
	Her İkisinde	173	30,231	6,237			
	Hiçbiri	91	28,275	7,062			
Devam Bağlılığı	Ev	84	25,119	7,000	1,955	0,120	
	Araba	54	25,241	5,706			
	Her İkisinde	173	26,723	6,965			
	Hiçbiri	91	24,967	6,604			
Normatif Bağlılık	Ev	84	39,667	10,607	4,209	0,006	3 > 1 3 > 4
	Araba	54	40,463	8,580			

Çizelge 4.12: (devamı) Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ev Yada Araba Sahiplik Durumuna Göre Ortalamaları

	Her ikisinde	173	42,688	9,113			
	Hiçbiri	91	38,560	10,478			
Genel Örgütsel Bağlılık	Ev	84	93,286	21,970	3,816	0,010	3 > 1 3 > 4
	Araba	54	94,593	17,682			
	Her ikisinde	173	99,642	19,274			
	Hiçbiri	91	91,802	21,070			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin normatif bağlılık puanları ortalamalarının ev yada araba sahiplik durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,209$; $p=0,006<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Ev yada araba sahiplik durumu her ikisinde olanların normatif bağlılık puanları ($42,688 \pm 9,113$), ev yada araba sahiplik durumu ev olanların normatif bağlılık puanlarından ($39,667 \pm 10,607$) yüksek bulunmuştur. Ev yada araba sahiplik durumu her ikisinde olanların normatif bağlılık puanları ($42,688 \pm 9,113$), ev yada araba sahiplik durumu hiçbiri olanların normatif bağlılık puanlarından ($38,560 \pm 10,478$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının ev yada araba sahiplik durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,816$; $p=0,010<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Ev yada araba sahiplik durumu her ikisinde olanların genel örgütsel bağlılık puanları ($99,642 \pm$

19,274), ev yada araba sahiplik durumu ev olanların genel örgütsel bağlılık puanlarından (93,286 ± 21,970) yüksek bulunmuştur. Ev yada araba sahiplik durumu her ikisinde olanların genel örgütsel bağlılık puanları (99,642 ± 19,274), ev yada araba sahiplik durumu hiçbiri olanların genel örgütsel bağlılık puanlarından (91,802 ± 21,070) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı puanları ortalamalarının ev yada araba sahiplik durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Çizelge 4.13: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	Önlisans	16	29,438	7,303	0,444	0,642	
	Lisans	300	29,067	6,548			
	Yüksek Lisans	86	29,837	7,252			
Devam Bağlılığı	Önlisans	16	30,563	6,356	5,282	0,005	1 > 2 1 > 3
	Lisans	300	25,857	6,654			
	Yüksek Lisans	86	24,674	6,869			
Normatif Bağlılık	Önlisans	16	44,375	6,531	1,523	0,219	
	Lisans	300	40,923	9,761			
	Yüksek Lisans	86	39,814	10,388			

Çizelge 4.14:(devamı) Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

Genel Örgütsel Bağlılık	Önlisans	16	104,375	15,962	1,660	0,191
	Lisans	300	95,847	20,021		
	Yüksek Lisans	86	94,326	21,710		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin devam bağlılığı puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,282$; $p=0,005<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu önlisans olanların devam bağlılığı puanları ($30,563 \pm 6,356$), eğitim durumu lisans olanların devam bağlılığı puanlarından ($25,857 \pm 6,654$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu önlisans olanların devam bağlılığı puanları ($30,563 \pm 6,356$), eğitim durumu yüksek lisans olanların devam bağlılığı puanlarından ($24,674 \pm 6,869$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık, genel örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Çizelge 4.15:Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	1-10 Yıl	126	28,302	6,246	1,437	0,231	
	11-20 Yıl	154	29,383	6,567			
	21-30 Yıl	80	30,013	7,625			
	31 Yıl Ve üstü	42	30,119	6,747			
Devam Bağlılığı	1-10 Yıl	126	24,976	6,139	1,007	0,390	
	11-20 Yıl	154	26,364	7,041			
	21-30 Yıl	80	25,813	6,833			
	31 Yıl Ve üstü	42	26,095	7,335			
Normatif Bağlılık	1-10 Yıl	126	38,825	9,723	3,111	0,026	2 > 1 4 > 1
	11-20 Yıl	154	41,578	9,780			
	21-30 Yıl	80	41,150	10,436			
	31 Yıl Ve üstü	42	43,429	8,040			
Genel Örgütsel Bağlılık	1-10 Yıl	126	92,103	19,322	2,296	0,077	
	11-20 Yıl	154	97,325	20,332			
	21-30 Yıl	80	96,975	22,339			
	31 Yıl Ve üstü	42	99,643	17,775			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin normatif bağlılık puanları ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup

ortalamları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,111$; $p=0,026<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki kıdem 11-20 yıl olanların normatif bağlılık puanları ($41,578 \pm 9,780$), mesleki kıdem 1-10 yıl olanların normatif bağlılık puanlarından ($38,825 \pm 9,723$) yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdem 31 yıl ve üstü olanların normatif bağlılık puanları ($43,429 \pm 8,040$), mesleki kıdem 1-10 yıl olanların normatif bağlılık puanlarından ($38,825 \pm 9,723$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, genel örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Çizelge 4.16: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okuldaki Öğrenci Sayısına Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	300-500	33	30,424	8,653	0,912	0,402
	501-1000	193	29,425	6,072		
	1001 Ve üstü	176	28,830	6,998		
Devam Bağlılığı	300-500	33	24,455	6,457	2,268	0,105
	501-1000	193	26,503	6,629		
	1001 Ve üstü	176	25,261	6,908		
Normatif Bağlılık	300-500	33	41,364	12,186	0,221	0,802
	501-1000	193	41,057	9,466		
	1001 Ve üstü	176	40,466	9,738		

Çizelge 4.17:(devamı) Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okuldaki Öğrenci Sayısına Göre Ortalamaları

Genel Örgütsel Bağlılık	300-500	33	96,242	23,226	0,664	0,515
	501-1000	193	96,985	19,181		
	1001 Ve üstü	176	94,557	20,929		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, genel örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($p>0.05$).

Çizelge 4.18: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okulun Bulunduğu Çevrenin Sosyal Statüsüne Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	Alt	73	29,589	7,657	0,424	0,655	
	Orta	301	29,259	6,671			
	üst	28	28,214	4,375			
Devam Bağlılığı	Alt	73	25,452	7,314	4,524	0,011	3 > 1 3 > 2
	Orta	301	25,532	6,586			
	üst	28	29,464	6,257			
Normatif Bağlılık	Alt	73	41,000	11,175	1,520	0,220	
	Orta	301	40,498	9,648			
	üst	28	43,857	7,158			
Genel Örgütsel Bağlılık	Alt	73	96,041	23,387	1,219	0,297	
	Orta	301	95,289	19,861			
	üst	28	101,536	15,378			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin devam bağlılığı puanları ortalamalarının okulun bulunduğu çevrenin sosyal statü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,524$; $p=0,011<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Okulun bulunduğu çevrenin sosyal statü üst olanların devam bağlılığı puanları ($29,464 \pm 6,257$), okulun bulunduğu çevrenin sosyal statü alt olanların devam bağlılığı puanlarından ($25,452 \pm 7,314$) yüksek bulunmuştur. Okulun bulunduğu çevrenin sosyal statü üst olanların devam bağlılığı puanları ($29,464 \pm 6,257$), okulun bulunduğu çevrenin sosyal statü orta olanların devam bağlılığı puanlarından ($25,532 \pm 6,586$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık, genel örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının okulun bulunduğu çevrenin sosyal statü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Çizelge 4.19: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Sınıflardaki Öğrenci Sayısına Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	20-30	110	30,918	6,256	4,786	0,009	1 > 2
	30-40	267	28,596	6,816			
	40-50	25	28,840	6,712			
Devam Bağlılığı	20-30	110	25,900	6,275	0,456	0,634	
	30-40	267	25,637	6,864			
	40-50	25	26,960	7,807			
Normatif Bağlılık	20-30	110	41,836	9,747	1,011	0,365	

Çizelge 4.20:(devamı) Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Sınıflardaki Öğrenci Sayısına Göre Ortalamaları

	30-40	267	40,330	9,693			
	40-50	25	41,640	11,273			
Genel Örgütsel Bağlılık	20-30	110	98,655	19,050	1,671	0,189	
	30-40	267	94,562	20,428			
	40-50	25	97,440	23,420			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının sınıflardaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,786$; $p=0,009<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. sınıflardaki öğrenci sayısı 20-30 olanların duygusal bağlılık puanları ($30,918 \pm 6,256$), sınıflardaki öğrenci sayısı 30-40 olanların duygusal bağlılık puanlarından ($28,596 \pm 6,816$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin devam bağlılığı, normatif bağlılık, genel örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının sınıflardaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Çizelge 4.21: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	25-30	79	28,456	6,654	1,307	0,272
	31-40	157	28,943	6,307		
	41-50	104	30,289	6,935		
	50 Ve üstü	62	29,274	7,400		
Devam Bağlılığı	25-30	79	24,962	5,874	1,135	0,335
	31-40	157	25,847	6,945		
	41-50	104	26,673	6,836		
	50 Ve üstü	62	25,226	7,180		
Normatif Bağlılık	25-30	79	39,506	9,803	1,511	0,211
	31-40	157	40,217	10,329		
	41-50	104	41,981	9,364		
	50 Ve üstü	62	42,097	9,040		
Genel Örgütsel Bağlılık	25-30	79	92,924	19,827	1,476	0,220
	31-40	157	95,006	20,290		
	41-50	104	98,942	20,569		
	50 Ve üstü	62	96,597	20,173		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, genel örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek

yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Çizelge 4.22: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalışılan Kuruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	Genel Ortaokul	131	28,756	6,808	2,716	0,020	2 > 1 6 > 1 2 > 3 6 > 3
	İmam Hatip Ortaokulu	20	32,000	8,553			
	Meslek Lisesi	72	27,653	5,848			
	İmam Hatip Lisesi	19	28,895	4,864			
	Anadolu Meslek Lisesi	60	28,917	7,790			
	Anadolu Lisesi	100	30,750	6,094			
Devam Bağlılığı	Genel Ortaokul	131	26,153	6,532	0,533	0,751	
	İmam Hatip Ortaokulu	20	26,050	6,732			
	Meslek Lisesi	72	25,778	7,533			
	İmam Hatip Lisesi	19	24,737	5,999			
	Anadolu Meslek Lisesi	60	24,700	7,536			
	Anadolu Lisesi	100	26,130	6,172			
Normatif Bağlılık	Genel Ortaokul	131	39,992	9,805	1,098	0,361	

Çizelge 4.23:(devamı) Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalışılan Kuruma Göre Ortalamaları

	İmam Hatip Ortaokulu	20	44,300	12,579			
	Meslek Lisesi	72	41,486	8,935			
	İmam Hatip Lisesi	19	38,737	8,974			
	Anadolu Meslek Lisesi	60	40,133	10,809			
	Anadolu Lisesi	100	41,550	9,291			
Genel Örgütsel Bağlılık	Genel Ortaokul	131	94,901	20,382	1,063	0,381	
	İmam Hatip Ortaokulu	20	102,350	24,345			
	Meslek Lisesi	72	94,917	19,650			
	İmam Hatip Lisesi	19	92,368	16,129			
	Anadolu Meslek Lisesi	60	93,750	23,218			
	Anadolu Lisesi	100	98,430	18,462			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,716$; $p=0,020 < 0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Çalışılan kurum imam hatip ortaokulu olanların duygusal bağlılık puanları ($32,000 \pm 8,553$), çalışılan kurum genel ortaokul olanların duygusal bağlılık puanlarından ($28,756 \pm 6,808$) yüksek

bulunmuştur. Çalışılan kurum anadolu lisesi olanların duygusal bağlılık puanları ($30,750 \pm 6,094$), çalışılan kurum genel ortaokul olanların duygusal bağlılık puanlarından ($28,756 \pm 6,808$) yüksek bulunmuştur. Çalışılan kurum imam hatip ortaokulu olanların duygusal bağlılık puanları ($32,000 \pm 8,553$), çalışılan kurum meslek lisesi olanların duygusal bağlılık puanlarından ($27,653 \pm 5,848$) yüksek bulunmuştur. Çalışılan kurum anadolu lisesi olanların duygusal bağlılık puanları ($30,750 \pm 6,094$), çalışılan kurum meslek lisesi olanların duygusal bağlılık puanlarından ($27,653 \pm 5,848$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin devam bağlılığı, normatif bağlılık, genel örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Çizelge 4.24: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çocuk Sayısına Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	Hiç Yok	172	28,442	6,177	3,777	0,011	2 > 1 3 > 1 2 > 4 3 > 4
	1 Çocuk	89	30,180	7,738			
	2 Çocuk	107	30,449	6,765			
	3 Veya Daha Fazlası	34	27,088	5,457			
Devam Bağlılığı	Hiç Yok	172	25,581	6,837	1,009	0,388	
	1 Çocuk	89	26,247	6,952			
	2 Çocuk	107	26,262	6,519			
	3 Veya Daha Fazlası	34	24,177	6,603			
Normatif Bağlılık	Hiç Yok	172	39,517	10,130	2,580	0,053	

Çizelge 4.25:(devamı) Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çocuk Sayısına Göre Ortalamaları

	1 Çocuk	89	41,472	10,447			
	2 Çocuk	107	42,692	9,037			
	3 Veya Daha Fazlası	34	39,853	7,871			
Genel Örgütsel Bağlılık	Hiç Yok	172	93,541	20,037	2,791	0,040	3 > 1 3 > 4
	1 Çocuk	89	97,899	22,106			
	2 Çocuk	107	99,402	19,288			
	3 Veya Daha Fazlası	34	91,118	17,930			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,777$; $p=0,011<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Çocuk sayısı 1 çocuk olanların duygusal bağlılık puanları ($30,180 \pm 7,738$), çocuk sayısı hiç yok olanların duygusal bağlılık puanlarından ($28,442 \pm 6,177$) yüksek bulunmuştur. Çocuk sayısı 2 çocuk olanların duygusal bağlılık puanları ($30,449 \pm 6,765$), çocuk sayısı hiç yok olanların duygusal bağlılık puanlarından ($28,442 \pm 6,177$) yüksek bulunmuştur. Çocuk sayısı 1 çocuk olanların duygusal bağlılık puanları ($30,180 \pm 7,738$), çocuk sayısı 3 veya daha fazlası olanların duygusal bağlılık puanlarından ($27,088 \pm 5,457$) yüksek bulunmuştur. Çocuk sayısı 2 çocuk olanların duygusal bağlılık puanları ($30,449 \pm 6,765$), çocuk sayısı 3 veya daha fazlası olanların duygusal bağlılık puanlarından ($27,088 \pm 5,457$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova)

sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,791$; $p=0,040<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Çocuk sayısı 2 çocuk olanların genel örgütsel bağlılık puanları ($99,402 \pm 19,288$), çocuk sayısı hiç yok olanların genel örgütsel bağlılık puanlarından ($93,541 \pm 20,037$) yüksek bulunmuştur. Çocuk sayısı 2 çocuk olanların genel örgütsel bağlılık puanları ($99,402 \pm 19,288$), çocuk sayısı 3 veya daha fazlası olanların genel örgütsel bağlılık puanlarından ($91,118 \pm 17,930$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin devam bağlılığı, normatif bağlılık puanları ortalamalarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Çizelge 4.26: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	195	29,374	6,778	0,370	0,711
	Erkek	207	29,126	6,686		
Devam Bağlılığı	Kadın	195	25,897	6,622	0,306	0,760
	Erkek	207	25,691	6,904		
Normatif Bağlılık	Kadın	195	39,667	9,922	-2,307	0,022
	Erkek	207	41,913	9,600		
Genel Örgütsel Bağlılık	Kadın	195	94,939	20,150	-0,884	0,377
	Erkek	207	96,730	20,434		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin normatif bağlılık puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur($t=-2.307$; $p=0.022<0,05$). Erkeklerin normatif bağlılık puanları ($x=41,913$), kadınların normatif bağlılık puanlarından ($x=39,667$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, genel örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 4.27: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	260	29,646	6,883	1,617	0,107
	Bekar	142	28,514	6,381		
Devam Bağlılığı	Evli	260	25,350	6,536	-1,775	0,077
	Bekar	142	26,599	7,106		
Normatif Bağlılık	Evli	260	40,981	9,375	0,435	0,675
	Bekar	142	40,535	10,588		
Genel Örgütsel Bağlılık	Evli	260	95,977	19,931	0,155	0,877
	Bekar	142	95,648	21,005		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, genel örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 4.28: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okulda Yapılan Göreve Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Branş Öğretmeni	373	29,308	6,867	0,663	0,350
	Rehber Öğretmeni	29	28,448	4,501		
Devam Bağlılığı	Branş Öğretmeni	373	25,823	6,612	0,340	0,734
	Rehber Öğretmeni	29	25,379	8,575		
Normatif Bağlılık	Branş Öğretmeni	373	40,837	9,935	0,096	0,924
	Rehber Öğretmeni	29	40,655	8,182		
Genel Örgütsel Bağlılık	Branş Öğretmeni	373	95,968	20,429	0,379	0,705
	Rehber Öğretmeni	29	94,483	18,694		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, genel örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının okulda yapılan görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

5 SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışmada branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının eğitim kurumlarının amaçları doğrultusunda olup olmadığı incelenmekte ve demografik özelliklerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisi olup olmadığını araştırılmıştır. Bu amaçla İstanbul Fatih ilçesindeki okullarda görev yapan branş öğretmenlerine ilgili anket formundaki sorular sorulmuştur. Araştırma kapsamında branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin önermelere katılım dereceleri incelenmiş ve branş öğretmenlerinin demografik özelliklerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin tutumlarında farklılaşma yaratıp yaratmadığı araştırılmıştır. Toplanan verilerin SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 istatistik paket programı ile çözümlenmesi yapılmıştır.

Ankete katılan 402 kişinin örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin olan önermeler için güvenirlik analizi uygulanmıştır. Güvenirlik analizi sonucunda Cronbach's alpha değeri 0,918 çıkmıştır. Ankette kullanılan örgütsel bağlılığına ilişkin tutum ölçeğinin yüksek güvenilir kategorisinde olduğunu göstermektedir. Çalışmada yer alan örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin üç alt boyut olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin güvenirlik analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda; ölçekteki önermelere verilen cevapların tutarlı olduğu ve bu verilerin kullanılabilir olduğu belirlenmiştir.

5.1 Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan branş öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin bulgular incelendiğinde;

- Branş öğretmenlerinin % 48,5'inin bayan, % 51'inin erkek öğretmenlerden oluştuğu belirlenmiştir.

- Yaş gruplarına göre dağılımlarını incelediğimizde; % 19,7'sinin ise 25-30 yaş grubu, % 39,1'inin 31-40 yaş grubu, % 25,9'unun 41-50 yaş grubu arasında olduğu, % 15,4'ünün 50 yaş ve üzerinde olduğu belirlenmiştir.
- Medeni durumlarını incelediğimizde; % 64,7'sinin evli, % 35,3'ünün ise bekar olduğu belirlenmiştir.
- Branş öğretmenlerinin % 42,8'inin çocuk sahibi olmadığı, % 22,1'inin 1 çocuk sahibi olduğu, % 26,6'sının 2 çocuk sahibi olduğu, % 8,5'inin 3 ve daha fazla çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir.
- Branş öğretmenlerinin mesleki kıdem sürelerine bakıldığında; % 31,3'ünün 1-10 yıl arasında, % 38,3' ünün 11-20 yıl arasında, % 19,9'unun 21-30 yıl arasında, %10,4'ünün ise 31 yıl ve üstü bir mesleki kıdeme sahip olduğu belirlenmiştir.
- Branş öğretmenlerinin % 4'ünün önlisans mezunu olduğu, % 74,6'sının lisans mezunu olduğu, % 21,4'ünün yüksek lisans mezunu olduğu belirlenmiştir.
- Branş öğretmenlerinin % 92,8'inin branş öğretmeni olduğu, % 7,2' sinin ise rehber öğretmeni olduğu belirlenmiştir.
- Bunun yanı sıra branş öğretmenlerinin % 32,6'sının genel ortaokulda çalıştığı, % 5'inin imam hatip ortaokulu , % 17,9'unun meslek lisesinde, %4,7 imam hatip lisesi, % 14,9'unun Anadolu meslek lisesinde, % 24,9'unun ise Anadolu lisesinde çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Çalışmada yer alan branş öğretmenlerinin % 74,9'unun okullarının bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyinin orta düzeyde olduğunu düşünmekte, % 18,2'sinin alt düzeyde, % 7'sinin ise üst düzeyde olduğu görülmektedir.
- Çalışmada yer alan branş öğretmenlerinin çalıştıkları okuldaki öğrenci sayıları; % 8,2'inin 300-500, % 48,0'inin 501-1000, % 43,8'ünün ise 1001 ve üstü olduğu görülmektedir.

- Çalışmada yer alan branş öğretmenlerinin sınıflardaki öğrenci sayısına göre dağılımları; % 27,4'ünün 20-30, % 66,4'ünün 30-40, % 6,2'sinin 40-50 olduğu görülmektedir.
- Çalışmada yer alan branş öğretmenleri ev ya da araba sahiplik durumu değişkenine göre % 20,9'unun ev, % 13,4'ünün araba, % 43,0'ünün her ikisi de, % 22,6'sının hiçbiri olarak dağıldığı görülmektedir.
- Çalışmada yer alan branş öğretmenlerinin aylık gelir değişkenine göre % 1,7'sinin 1000-2000 TL, % 65,9'unun 2000-3000 TL, % 23,4'ünün 3000-4000 TL, % 4,2'sinin 4000-5000 TL, % 4,7'sinin 5000 veya üzeri olarak dağıldığı görülmektedir.

Çalışmada yer alan branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılmış, konuyla ilgili olarak ölçekte yer alan ifadelere verdikleri cevaplar incelenmiştir. Çalışmada

yer alan örgütsel bağlılık ölçeği, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç faktöre ayrılarak, branş öğretmenlerinin görüşleri değerlendirilmiştir.

Bu araştırmada yapılan değerlendirmeler sonucunda; duygusal bağlılık faktöründe yer alan ifadeler doğrultusunda; branş öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun buradaki işlerini kendi özel işleri gibi hissettiği, kurumun amaçlarını benimsediği, kurumun meselelerini kendi meseleleri gibi gördüğü belirlenmiştir. Branş öğretmenlerinin % 43'ünden fazlasının meslek hayatının kalan kısmını şuan çalıştıkları kurumda geçirmelerinden mutluluk duydukları , %35'inin çalıştıkları kurumun kendileri için kişisel bir anlamlı olduğunu düşündüğü ve kuruma aidiyet duydukları ortaya çıkmıştır. Branş öğretmenlerinin % 46'dan fazlası çalıştıkları kurumda kendilerini ailenin bir parçası hissettiklerini, bu kurumda olmaktan gurur duyduklarını ve duygusal bir bağ hissettiklerini ifade etmiştir. Yapılan araştırmada branş öğretmenlerinin duygusal bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Devam bağlılığı faktörüyle ilgili olarak; branş öğretmenlerinin % 46'dan fazlası zaman geçtikçe kurumundan ayrılmanın zorlaştığını hissettiği ve başka bir kurumda buradan daha iyi olacağını garanti olmadığı, şuan çalıştığı kurumu

hiç olmazsa bildiklerinden dolayı kurumlarından memnun olduğu görülmektedir.

Branş öğretmenlerinin yine % 49'una yakını kurumu bırakmayı düşünecek kadar az iş seçeneği olduğunu düşünmediği ve % 62'sine yakınının şunda çalıştıkları kurumdan ayrılmaya karar verirse bu durumunun hayatını alt üst etmeyeceğini düşünmektedir. Buna göre branş öğretmenlerinin çoğunluğu şunda çalıştıkları kurumlarından memnun ancak şuan çalıştıkları işten ayrılırlarsa bunu hayatlarını alt üst eden bir durum olarak algılamadıkları sonucu ortaya çıkmıştır.

Çalışmada yer alan branş öğretmenlerinin normatif bağlılık faktörüne ilişkin görüşlerine bakıldığında; branş öğretmenlerinin % 72' sinden fazlası daha iyi imkanlar çıktığı takdirde kurumdan ayrılmanın ayıp olacağını düşünmüşlerdir. Branş öğretmenlerinin % 60'a yakını çalıştıkları kurum sayesinde ekmek parası kazandıklarını, karşılığında sadakat göstermeleri gerektiğini düşünürken, branş öğretmenlerinin %50'si ise çalıştıkları kuruma sadakat göstermenin görevi olduğunu düşünmektedir. Bunun yanı sıra branş öğretmenlerinin % 59' undan fazlasının çalıştıkları kurumdan ayrılırlarsa kendilerini suçlu hissetmeyecekleri, % 56'sının ise kurumdaki diğer insanlara karşı kurumla ilgili bir sorumluluk hissetmedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar incelendiğinde; örneklem grubundaki branş öğretmenlerinin çoğunluğunun kurumundan memnun olduğu ve kurumlarına sadakat gösterdikleri görülmektedir.

Yapılan çalışmada branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık alt boyutunda en yüksek ortalama değer elde edilmiştir Bunu duygusal bağlılık, son sırada devamlılık bağlılığı alt boyutu izlemiştir. Tüm alt boyut değerleri, toplam örgütsel bağlılık gibi ortalama değerlerdedir. Alan yazında da benzer çalışma sonuçlarına rastlanmaktadır. Canpolat (2011) Elazığ yöresinde ilköğretim okullarında yaptığı araştırmanın sonucunda da öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları orta düzeyde çıkmıştır.

Okuluna karşı yüksek düzeyde duygusal bağlılık duyan öğretmenlerin, okullarını daha çok benimseyecekleri, okulun hedef ve amaçlarının gerçekleşmesi ve başarının artması için yüksek düzeyde çaba harcamaları beklenir. Duygusal bağlılığı düşük olan öğretmenlerin, okulun amaçlarını kendi

amaçlarından ayrı tutarak, okulun başarısı yönünde içten bir inanç ve istek taşımadığı, okulda karşılaşılan sorunların çözülmesi gibi konularda çaba sarf etmeyeceği söylenebilir. Öğretmenlerin duygusal bağlılığı arttırıldığında derse geç gelme, devamsızlık, okul içindeki sorunlar gibi olumsuz durumların azalacağı, öğretmenlerin okulu geliştirme ve başarısını arttırma yönünde çaba harcayacakları söylenebilir.

Okuluna karşı yüksek düzeyde normatif bağlılık gösteren öğretmenlerin, okullarına sadakatle bağlanacakları, okul ve öğrencilerinde karşılaşılan sorun ve başarıdan kendini sorumlu hissederek okulda daha yüksek performans göstermelerini sağlayacaktır. Buna karşılık, düşük normatif bağlılık gösteren öğretmenlerin, öğrencilerin başarı ya da başarısızlıklarından sorumluluk duymayacakları, derslerde düşük performans göstermeleri ve okulun gelişmesi yönünde gayret göstermeyecekleri düşünülebilir.

Okuluna karşı yüksek düzeyde devam bağlılığı gösteren öğretmenlerin, okullarını sadece para kazanabilecekleri bir araç gördükleri ve bu imkânlarını kaybetmemek için kuruma devam ettiklerini söyleyebiliriz. Bu durumda öğretmenlerin okullarına yaptıkları her çalışmada pragmatist bir yaklaşım sergilediklerini, daha iyi bir fırsat çıktığında kurumdan ayrılacaklarını söyleyebiliriz.

Çalışmada yer alan branş öğretmenlerinin demografik özelliklere göre örgütsel bağlılıklarının belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla branş öğretmenlerinin cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, çocuk sayısına, eğitim durumlarına, mesleki kıdem sürelerine, okuldaki görevlerine, çalıştığı kuruma, algılanan çevrenin sosyo-ekonomik düzeyine, okulun toplam öğrenci sayısına, ortalama sınıf mevcutlarına, ev yada araba sahibi olmalarına ve ortalama aylık gelirlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Bunun yanı sıra branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının alt faktörlere göre de farklılıkları incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre erkeklerin normatif bağlılık puanları, kadınların normatif bağlılık puanlarından yüksek bulunmuştur ($t=-2.307$; $p=0.022 < 0,05$). Bunun yanı sıra diğer bağlılık boyutlarında bir

farklılık tespit edilememiştir. İlgili literatür incelendiğinde Durna ve Eren (2005), Erdoğan (2006), Boylu, Pelit ve Güçer (2007), Çakır (2007), Özkan (2008), Nartgün ve Menep (2010) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu da araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Bununla birlikte, Karrasch (2003: 230) tarafından yapılan çalışmada erkeklerin, bayanlara göre daha fazla devam bağlılığı gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık alt çeşitlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İlgili literatür incelendiğinde Çakır (2007), Demirsoy (2009), Erdoğan (2009), Karataş ve Güleş (2010), Akyol, Atan ve Gökmen (2012) ve Alaş (2012) araştırmalarında yaş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu da yapılan çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık alt çeşitlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İlgili literatür incelendiğinde, medeni halin bağlılıkla ilişkili olabileceğini belirten çalışmalar da bulunmaktadır. Sebep olarak, evli bireylerin bekâr bireylere göre genelde daha çok finansal yüke sahip olmaları olarak açıklanabilir. Bakmakla yükümlü olduğu bireyler daha fazla olabileceğinden bu bireylerin sorumluluk hissi daha yüksek olacaktır. Altın (2010) tarafından yapılan çalışmada medeni durumun bağlılık ile ilişkili olduğunu sonuçlarına ulaşılmıştır. Ancak yapılan çoğu çalışmada bağlılık ve medeni hal değişkenlerinde farklılaşma bulunmamıştır (Aydoğan, 2008; Erdoğan, 2006; Çakır,2007; Özcan 2008). Bu sonuçlar yapılan araştırmayı destekler niteliktedir. Buradan önceki yıllarda ailede finansal sorumluluğun genelde tek bir kişiye ait olduğunu, günümüz şartlarında ise bu sorumluluğun eşler arasında paylaşılmasından ötürü bireylerin sorumluluklarının azaldığını ve bunun da örgütsel bağlılıklarının daha zayıf olmasını etkilediği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sınıflardaki öğrenci sayısı değişkenine göre duygusal bağlılık puanları ortalamalarındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=4,786$; $p=0,009<0.05$). Sınıflardaki öğrenci sayısı 20-30 olan öğretmenlerin,

daha fazla mevcutlu sınıfları olanlara göre duygusal bağılıkları daha yüksektir. Bu durum az mevcutlu sınıflarda öğrencilerle daha iyi iletişim kurulduğu için dersin daha verimli işlenmesi ve başarının artmasıyla öğretmenin mesleki tatmin duymasından kaynaklanmaktadır. Bunun yanı sıra araştırmaya katılan öğretmenlerin sınıflardaki öğrenci sayısı değişkenine göre diğer bağılık çeşitlerine göre anlamlılık bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışılan kurum değişkenine göre duygusal bağılık puanları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=2,716$; $p=0,020<0.05$). Çalışmada imam hatip ortaokullarında çalışan öğretmenlerin duygusal bağılıkları diğer okullardan daha yüksek bulunmuştur. En düşük duygusal bağılık ortalaması ise meslek lisesinde çalışan öğretmenlere aittir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışılan kurum değişkenine göre diğer bağılık çeşitlerine göre anlamlılık bulunmamıştır. Balay (2000) tarafından yapılan çalışma bu sonuçları desteklemektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okulun bulunduğu çevrenin sosyal statü değişkenine göre devam bağılılığı puanları istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,524$; $p=0,011<0.05$). Yapılan çalışmaya göre okulun bulunduğu çevrenin sosyal statüsü üst seviyede olanların, orta ve alt olanlara göre devam bağılılığı daha yüksek bulunmuştur. Çevrenin sosyal statüsü daha yüksek olan okullarda, veli eğitim düzeyinin daha yüksek olması, eğitim imkanlarının daha ulaşılır ve uygulanır olması, okulun fiziksel, sosyal ve ekonomik şartlarının daha iyi olması öğretmenlerin kuruma bağılıklarını olumlu yönde etkilediği düşünülmüştür. Bunun yanı sıra bulunduğu çevrenin sosyal statü değişkenine göre diğer bağılık çeşitlerine göre anlamlılık bulunmamıştır. Bu durumda okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyinin örgütsel bağılık üzerinde etkisi olmadığı sonucu elde edilmiştir.

Alt problemler dışında araştırmaya katılan öğretmenlerin okulda yapılan görev ve okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre örgütsel bağılığın tüm boyutları açısından anlamlı değildir. Örgütsel bağılıkla ilgili araştırmalar incelendiğinde bu araştırmanın sonuçlarını destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Erdoğan, 2006; Çakır, 2007; Canpolat, 2011).

Yapılan araştırmada eğitim durumu 3n lisans olan 3đretmenlerin, lisans ve y3ksek lisans mezunu olanlara g3re devam bağlılıkları daha y3ksek olduğu ortaya 3ıkmıştır. ($F=5,282$; $p=0,005<0.05$). Eğitim d3zeyi y3ksek bireylerin 3rg3te bağlılıklarının daha az olmasının nedeni, bireylerin beklentilerinin 3rg3t3n karşılayamayacağı kadar y3ksek olmasından kaynaklandığı d3ř3n3lm3řt3r. Bu nedenle 3rg3tlerin, y3ksek eğitim seviyesine sahip bireyleri 3rg3tte tutabilmek ve bu personelden en iyi derecede fayda alabilmek i3in, duygusal bağlılıklarını geliştirecek tedbirleri almasının gerekli olduğu d3ř3n3lmektedir. Fakat araştırma grubunu oluşturan 3đretmenlerin genel 3rg3tsel bağlılık ve diğer alt boyutlarda eğitim durumu değişkenine g3re anlamlılık bulunmamıştır. 3rg3tsel bağlılıkla ilgili araştırmalar incelendiğinde eğitim durumu değişkeninin anlamlı farklılık g3stermediği sonucuna ulaşan 3alışmalar bulunmaktadır (3akır,2007; Chang 2006).

Araştırmaya katılan 3đretmenlerin mesleki kıdem değişkenine g3re normatif bağlılıkları istatistiksel a3ıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,111$; $p=0,026<0.05$). Mesleğin ilk 10 yılındaki 3đretmenlerin, mesleğinde 11-20 yıl ve 31-3st3 olan 3đretmenlere g3re normatif bağlılıkları daha d3ř3k bulunmuştur. Bu bulgular, uzun yıllar 3rg3tte bulunan 3alışanların 3rg3tlerine daha fazla bağlandıklarını, 3rg3tlerinin değer ve ama3larını daha fazla benimsediklerini ve 3rg3te sadakat d3ř3ncesinin arttığını g3stermektedir. Bunun yanında mesleki kıdem değişkenine g3re duygusal bağlılık, devam bağlılık, genel 3rg3tsel bağlılık puanları ortalamaları istatistiksel a3ıdan anlamlı bulunmamıştır. 3rg3tsel bağlılıkla ilgili araştırmalar incelendiğinde mesleki kıdem değişkeninin anlamlı farklılık g3stermediği sonucuna ulaşan 3alışmalar bulunmaktadır (Erdoğmuş, 2006; Canpolat,2011; Kılı3oğlu,2010; 3zcan 2008).

Araştırmaya katılan 3đretmenlerin ev yada araba sahiplik durumu değişkenine g3re normatif bağlılık puanları ($F=4,209$; $p=0,006<0.05$) ve genel 3rg3tsel bağlılık puanları ($F=3,816$; $p=0,010<0.05$) ortalamaları arasındaki fark istatistiksel a3ıdan anlamlı bulunmuştur. Branş 3đretmenlerinde hem ev hem arabaya sahip olanların normatif bağlılık ve genel 3rg3tsel bağlılık puanları bir tanesine sahip olan yada hi3birine sahip olmayanlara g3re daha y3ksek 3ıkmıştır. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı puanları ise istatistiksel a3ıdan anlamlı bulunmamıştır. Araştırma sonucunda ev yada araba sahibi olmanın

öğretmenlerin örgütsel bağlılığını etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmadan yola çıkarak bireylerin ekonomik hedeflerini gerçekleştirme aşamasında önceliklerinin kurumun kendilerine sağladığı ekonomik katkının daha önemli olduğu, bu hedeflerini gerçekleştirdikten sonra diğer faktörleri değerlendirdiği görülmüştür. Balay (2000) tarafından yapılan çalışma bu sonuçları desteklemektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çocuk sayısı değişkenine göre duygusal bağlılık puanları ($F=3,777$; $p=0,011<0.05$), genel örgütsel bağlılık puanları ($F=2,791$; $p=0,040<0.05$) anlamlı bulunmuştur. Çocuk sayısı değişkenine göre devam ve normatif bağlılık ortalamaları istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Bu araştırmanın sonucunda çocuk sayısı değişkeninin örgütsel bağlılığı etkilediği sonucu elde edilmiştir. Çocuk sahibi olan öğretmenlerin, çocuk sahibi olmayanlara göre duygusal ve genel örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çocuk sahibi öğretmenlerin kendileri dışında bakmakla sorumlu oldukları bireyler olduğu için örgütlerine hem ebeveyn psikolojisi açısından hem de ekonomik faktörlerden dolayı daha bağlı oldukları düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin aylık gelir değişkenine göre duygusal bağlılık puanları ($F=2,475$; $p=0,044<0.05$), devam bağlılığı puanları ($F=4,800$; $p=0,001<0.05$) ve genel örgütsel bağlılık puanları ($F=2,793$; $p=0,026<0.05$) anlamlı bulunmuştur. Aylık gelir değişkenine göre normatif bağlılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Aylık gelir düzeyi 4000-5000 olanların duygusal, devam ve genel örgütsel bağlılık düzeylerinin diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmüştür. Yapılan çalışma Balay (2000)'ın yaptığı çalışma ile paralellik göstermektedir. Bu çalışmada aylık gelirin örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında en önemli faktör olduğu ortaya çıkmıştır. Günümüz koşullarında bireylerin meslek ve kurum seçiminde ilk olarak ekonomik faktörleri değerlendirdiği sonucu söylenebilir.

5.2 Öneriler

5.2.1 Uygulayıcılara Öneriler

Öğretmenlik mesleği ülkemizin geleceğini emanet edeceğimiz gençlerin yetişmesinde en büyük etken olduğu için, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılması çok önemli bir durumdur. Araştırmanın sonucunda ekonomik faktörlerin örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli unsurlar olduğu görülmüştür. Bu çerçevede uygulayıcılar açısından;

- Öğretmenlerin yaptıkları işin karşılığını alabilecekleri, aileleriyle birlikte belli bir yaşam standardını herhangi bir ek iş yapmadan yakalayabilecekleri şekilde ücret politikalarının düzenlenmesi gerekir. Böylece kişiler ekonomik kaygıları olmadığı için işlerini daha çok benimseyecek, verimlilikleri ve yaratıcılıkları artacaktır.
- Öğretmenlik mesleğinin değer ve itibarını arttıracak düzenlemelerin yanı sıra özlük haklarında iyileştirmelere gidilmeli ve tayin kolaylıkları sağlanmalıdır.
- Milli Eğitim Bakanlığı tarafından branş öğretmenlerinin mesleklerini daha iyi icra edebilmeleri için çalışma ortamlarının düzenlenme ve iyileştirme çalışmalarının yapılması, girmiş oldukları sınıflarda bulunan öğrenci sayılarının Avrupa Birliği standartlarına yükseltilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin daha az sayıda öğrenci ile ilgilenmesi her bir öğrenciye daha fazla zaman ayırmasına böylelikle daha nitelikli bireyler yetiştirilmiş olmasını sağlayacaktır. Sınıfların araç gereç ve teknolojik açıdan donanımlı olması da eğitimi daha etkili hale getirecektir.
- Öğretmenler gerekli şekilde özendirilerek, yükselme imkanları tanınmalı, kendilerini geliştirme ve akademik çalışmalar yapmaya teşvik edilmeli, bilimsel çalışmalar hedeflenerek daha heyecan verici, aktif ve yaratıcı bir ortam sağlanmalıdır. Başarılı çalışmalar yapan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilmelidir. Monoton bir iş hayatı bireylerin kuruma bağlılıklarını olumsuz etkilemektedir.
- Okul yönetimleri, öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin artması için, öğretmenlerle işbirliği içinde, teşvik edici, destekleyici ve hoşgörülü bir

tutum içinde olmalıdır. Öğretmenlerin kendilerini kurumun bir parçası gibi görerek aidiyet duymaları duygusal bağlılıklarını artıracaktır.

- Son yıllarda öğretmenlerin KPSS gibi zor bir sınav sonucu atanmış olmaları, mesleklerine ve örgütlerine olan bağlılıklarını azaltmaktadır. Bakanlığın bununla ilgili düzenlemeler yapması bağlılığı arttıracaktır.

5.2.2 Araştırmacılara Öneriler

Bu çalışmanın sonucunda araştırmacılar açısından;

- Bu araştırma sadece ölçekler ile veri toplama yoluyla yapılmıştır, buna gözlem ve görüşme eklenerek hem nicel hem de nitel araştırmadan yararlanmak daha iyi sonuçlar verebilir.
- Bu araştırma İstanbul ili Fatih ilçesi ile sınırlandırılmıştır, ancak benzer bir çalışma daha geniş bir evreni kapsayacak şekilde de yapılabilir. Ayrıca çalışma kırsal kesimde çalışan ve sosyo-ekonomik düzeyi yüksek yerlerde çalışan öğretmenler arasında karşılaştırmalı olarak da yapılabilir.
- Araştırmada kullanılan değişkenlere mezun olunan üniversite, kırsal bölgede çalışılmış olması ,iş arkadaşlarıyla ve idare ile ilişkilerin derecesi gibi değişkenler de eklenerek bu değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı olup olmadığı araştırılabilir.
- Branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin, öğrencilerin akademik başarıları ile ilişkisini ortaya koyabilecek çalışmalar yapılabilir.
- Branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini arttırmaya yönelik araştırmalar yapılabilir.



KAYNAKLAR

- Akıncı, B.** (1997). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Akyol, P. ve diğ.** (2012). Beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 4, 1, 38-45
- Alaş, B.** (2012). *Rotasyona Uğrayan Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P.** (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Altın, B.** (2010) *İlköğretimde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarıyla Yaratıcılıkları İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydoğan, O.** (2008) *İş Stresinin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Aydoğdu, A.** (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Okul Müdürü Yeterlilikleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul.
- Bakioğlu, A. & İnandı, Y.** (2001). Öğretmenin kariyer gelişiminde müdürün görevleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58, 513-529.
- Balay, R.** (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi
- Balay, R.** (2000a). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Balay, R.** (2002). *Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım*, Ankara
- Balcı, A.** (2003). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Barutçugil, İ.** (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ.E.** (1984) *Yönetime Giriş. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 135.*
- Başaran, İ. E.** (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri, Yönetsel Davranış*, Kadioğlu, Ankara.
- Başaran, İ. E.** (1993). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Ankara
- Başaran, İ. E.** (1998). *Eğitime giriş*. Ankara:Umut Yayın Dağıtım.
- Bayram, L .** (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma : Örgütsel Bağlılık. Sayıştay Dergisi, Ekim-Aralık, Sayı:59.*

- Baysal, A. C.** (1981). Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları*, İstanbul.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M.** (Nisan 1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü Gncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, (1).
- Becker, H. S.** (1960). Notes On The Concept Of Commitment. *American Journal Of Sociology*, 66.
- Boylu, Y. ve diğ.** (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44 (511), 55-74
- Brockner, J. Ve diğ.** (1992). The Influence of Prior Commitment to an Institution on Reactions to Perceived Unfairness: The Higher They Are, the Harder They Fall. *Administrative Science Quarterly*. 37, 241-261.
- Burnett, Paul M.** (1997). *Perceived Organizational Support, Organizational Dependability, and Organizational Commitment* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Long Beach-California, California State University.
- Bursalıoğlu, Z.** (1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Can, H. & Kavuncubaşı, Ş.** (2001). *Kamu Ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Canpolat, C.** (2011). *Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulaması İle Öğretmen Motivasyonu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler*. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması Ve Ekonomisi Anabilim Dalı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Elazığ.
- Cengiz, A. A.** (Mayıs 2002). Örgüt Yaşamında Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri ve Eskişehir Bölgesinde Doktor ve Hemşire Meslek Grupları Arasında Karşılaştırmalı Bir Çalışma. 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı (No:4). Antalya: *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınları*.
- Cengiz, A. A.** (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Cengiz, A. A.** (2000). Enformasyon Çağında Örgüt Bağlılığını Geliştirmenin Yollarına Genel Bir Bakış. *A.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*
- Celep, C.** (2000). "Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler". Ankara: Anı Yayıncılık
- Celep, C.** (2004). "Dönüşümsel Liderlik". Ankara: Anı Yayıncılık .Koç, 2009, s. 201.
- Chatman, C. A.** (1991). Matching people and organizations: *Selection and socialization in public accounting firms*. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Cohen, A.** (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A Meta-Analysis. *Journal of organizational behavior*, 13, 539-554.
- Coşkun, E.** (2012). *Okul Yöneticilerinin Etkililiği ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki (İstanbul-Bağcılar Örneği)*. Yüksek

- Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı. İstanbul.
- Çakar, N. D.** (2005). "Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri", *Doğuş Üniversitesi, S.B.E. Dergisi*, C.6, S.1.
- Çakır, B.** (2006). *SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumuna Olan Etkileri*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Çakır, Abdullah** (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul.
- Çetin, M.** (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Çırpan, H.** (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Çetin, Ö. M.** (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Çöl, G.** (2004). *İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık ve Benzeri Kavramlarla İlişkisi*, Cilt.6, Sayı.2, 2004, s.4-11.
- Dağlı, A.** (2006). *Eğitim Bilimine Giriş*, Pegem Yayınları, Ankara.
- DeCotiis, T. A. And Kirk, D. J.(1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment.Human relations 40,7;445-470
- Demirsoy, E.** (2009). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, H.** (2002). *İş görenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt içi iletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü*. C.12, S.2. eab.ege.edu.tr, Erişim Tarihi: 25.04.2012.
- Didin,Ş.N.** (2014). *Resmi ve özel temel eğitim kurumlarındaki yöneticilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ve bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Dinçer, Ö.** (1998). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Yayın.
- Dubinsky, A. ve diğ.** (1992). Influence of Role Stres on Industrial Salespeople's Work Outcomes in the United States, Japan, and Korea. *Journal of International Business Studies*, 23, (1), 77-100.
- Duran, A.D.** (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki (Yozgat İli Örneği)*.Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu
- Durna, U. ve Eren, V.** (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Emhan, A. ve Gök, R.** (2011) .Bankacılık Sektöründe Personel Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Temmuz 2011, 157-174.
- Eren, E.** (1993). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basın Yayın ve Dağıtım A.Ş.
- Eren, E.** (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul.

- Erdil, O. ve Keskin, H.** (Nisan 2003). Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi, ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 32, (1).
- Erdoğan, D.** (2009). *Resmî ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesine yönelik araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Erdoğan, H.** (2006). *Resmî-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ergin, C.** (1997). “Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 12 (39).
- Ernst & Young.** (2001). İnançlar, Tutumlar ve İş Ahlakı: İşTatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. [http://www.ikademi.com/orgutsel-davranis/910-inanclar-tutumlar-ve-ahlaki-tatmini-ve-orgutsel-baglilık-uzerindeki-etkisi-i.html](http://www.ikademi.com/orgutsel-davranis/910-inanclar-tutumlar-ve-ahlaki-tatmini-ve-orgutsel-bagliлик-uzerindeki-etkisi-i.html), Erişim Tarihi:25.04.2012.
- Gonzales T. F. ve Guillen M.** (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical concept-alization of normative commitment. *Journal of Business Ethics*, 78, 401-414.
- Güçlü, H.** (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gül, H.** (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirilmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (5), s.37-55.
- Hartman, L. C. ve Bambacas, M.** (2000). Organizational Commitment: A Multi Method Scale Analysis and Test of Effects. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8, (1), 89-108.
- İlsev, A.** (1997). “Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İbicioğlu, H.** (2000). “Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F Dergisi*, C.15, S.1.
- İnce, M. ve Gül, H.** (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık
- Kalaycı, Ş.** (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (4. Baskı.). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kamer, M.** (2001). “Örgüte Güven, Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE.
- Kanter, R.M.** (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- Karasar, N.** (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. 15. bs. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Karataş, S. ve Güleş, H.** (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 2, 74-89.
- Karrasch, Angela I.** (2003) “Antecedents and Consequences of Organizational Commitment”, *Military Psychology*, 15(3), 225-236
- Kaynak, T.** (1995). *Organizasyonel Davranışı Ve Yönlendirilmesi*, 2. Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul.

- Katz, D. ve Kahn, R. L.** (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çeviri: Halil Can ve Yavuz Bayar). Ankara: Doğan Basımevi.
- Keleş, H. N.** (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıçoğlu, G.** (2010) *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algularının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kırel, Ç.** (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, (2).
- Koç, H.** (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Lamsa, A. M. ve Savolainen, T.** (2000) "The Nature Of Managerial Commitment To Strategic Change", *Leadership & Organization Development Journal*, 21(6), 297-306.
- Luthans, F.** (1992). *Organizational behavior* (6 th Edition). Mc Graw-Hill, New York: 161-165.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P.** (1997). *The Truth About Burnout*, San Fransisco, Jossey-Bass Publishers.
- Maslach, C. ve diğ.** (2001). "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Meyer, J. P. ve Allen, N.** (1997). Commitment in The Workplace: Theory, Reserch and Application. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P. ve Allen, N.** (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management*, 61.89.
- Meyer, J. P. ve diğ.** (2002). Affective, Continuance And Normative Commitment to The Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates And Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ.** (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 7(1), 287-316.
- Newton, L.A. ve Shore, L. M.** (1992). A Model of Union Memebership, Instrumentally, Commitment and Opposition. *The Academy Management Review*, 17, (2), 27-277.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J.** (1986). Organizational-commitment; Helping-behavior; Social-compliance; Affiliation-Psychology; Dependency-Psychology. *Journal of Applied Psychology (JAP)*, 71, 9-492.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J.** (1986) "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Ölçüm, Ç. M.** (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Özalp, E. & Kırel, Ç.** (2003). Örgütsel Davranış, 1.baskı, *Açıköğretim Fakültesi Yayını*, Eskişehir.
- Özer, L., ve diğ.** (2002). İnsan Kaynakları Etkililiği Açısından İş görenlere Yönelik Halkla İlişkiler Faaliyetleri: K.K.T.C. Konaklama İşletmeleri

- Yöneticilerin Bakış Açısı. *K.K.T.C.: Doğu Akdeniz Üniversitesi Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3, (1).
- Özcan, O.** (2008). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşim, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkan, V.** (2008). *Sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri (Sakarya İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Özkaya, M. O., ve diğ.** (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki ilişkileri incelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13, (2), 84-93.
- Özmen, N. T. ve diğ.** (2007). Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 7, (1), 17-33.
- Özsoy, A.S. ve diğ.** (2004) *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*.
- Öztürk, F.** (2008). *1'inci Piyade Tugay Komutanlığında Piyade Sınıfına Mensup Astsubayların Kişisel Kariyer Geliştirme Çalışmalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sabuncuoğlu, E. T.** (2007). "Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Ege Akademik Bakış*, 7 (2), s. 621-636.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M.** (2005). *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Yayınları, Bursa.
- Sağlam Arı, G.** (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36.
- Solmuş, T.** (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*, 1. Basım. Beta Basım, İstanbul.
- Somech, A. ve R. Bogler.** (2002). "Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment", *Educational Administration Quarterly*, Vol. 38, No. 4, 555-577.
- Soykan, E.** (2012). *Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik İlişkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sökmen, A.** (2000). *Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisi: Ankara'da faaliyet gösteren otel işletmeleri üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Staw, B. M.** (1977). *Two Sides of Commitment*. National Meeting of the Academy of Management. Orlando, Florida.
- Steers, Richard M.** (1977b). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*, Santa Monica-California, Goodyear Publishing Company Inc.
- Şimşek, M. Ş.** (2002). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Günay Ofset.
- Şimşek, M. Ş. ve Akgemci, T. A.** (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 3. basım, Adım Yayınları, Konya.
- Taşkın, F. & Roşan, D.** (2010). "Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.2, S.1, s.44-45.

- Tekin, A.** (2002). “İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Bir Karşılaştırma (Türkiye-Pakistan) Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Gazi Üniv.S.B.E., Ankara.
- Tolay, E.** (2003). *Eğitimin Örgütsel Bağlılığa Etkileri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Tüzel, E.** (2010). *İlköğretim okullarının bürokratikleşme düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tüzün, K. İ.** (2006). “Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi, Uygulamalı Bir Çalışma”, Basılmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi 2006.
- Uyguç, N. & Çımrın, D.** (2004). “DEÜ Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını Ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, C.19, S.1.
- Ülgen, G.** (1997).” *Eğitim Psikolojisi*”. İstanbul: Aklım Yayınları.
- Ünüvar, T. G.** (2006). *An Integrative Model Of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Andorganizational Citizenship Behavior*.Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara
- Wasti, Arzu S.** (1999) *Organizational Commitment in a Collectivist Culture:Yhe Case of Turkey* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Urban-Illionis, University of Illionis.
- Wasti, S. A.** (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the turkish context, *Internetonial Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.
- Wasti, A. S.** (2003). Orgazational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychosological Society*, 76, 303-321.
- Wang, H. Ve diğ.** (2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers’ performance and organizational citizenship behavior, *Academy of Management Journal* , 48(3), 420-432.
- Wolverton, M.ve diğ.** (2001). *Deans Affective Commitment and Optimizing the Work Environment So They Stay*. Presented at the Annual Meeting of the Association for the Study of Higher Education, Richmond, Virginia, 10.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N.** (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi S.B.E. Dergisi*, 14, (1).
- Yılmaz, H. & Sünbül, A. M.** (2009). “Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi”, *Qafqaz Üniversitesi Dergisi*, Sayı: 26, s.172.
- Yousef, D. A.** (2000). Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Attitudes Toward Organizational Change in a Non-Western Setting. *Personnel Review*, 29, (5), 567-592.
- Zahra, S. A.** (1984). Understanding organizational management. *Supervisory Management*, 29,3,16-20.



EKLER

Ek.1: Etik Kurul Onayı

Ek.2: Yazışmalar

Ek.3: Anketler



Ek.1: Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 02/11/2016-6957



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 88083623-044-6957
Konu : Aysel IŞIK Etik Komisyon Kararı Onay
hk.

02/11/2016

Sayın Aysel IŞIK

Enstitümüz Y1312.270060 numaralı Psikoloji Ana Bilim Dalı Psikoloji Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Aysel IŞIK'ın "BRANŞ ÖĞRETMENİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER AÇISINDAN İNCELENMESİ" adlı tez çalışması gereği "Kişisel Bilgi Formu" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile ilgili anketleri 03.10.2016 tarih ve 2016/17 İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyon Kararı ile etik olarak uygun olduğuna karar verilmiştir.
Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Özer KANBÜROĞLU
Müdür V.

Evrakı Doğrulamak İçin : <https://evrakdogrula.aydin.edu.tr/enVision.Dogrula/BelgeDogrulama.aspx?V=BE6PLZ1H>

Adres:Beşyol Mah. İnönü Cad.No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL
Telefon:444 1 428
Elektronik Ağ:http://www.aydin.edu.tr/

Bilgi için: Canan TOPDEMİR
Unvanı: Enstitü Sekreteri



Ek.2: Yazışmalar



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/44/8566148

31.08.2015

Konu: Araştırma İzni
Anket Aysel IŞIK

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi: a) 08/08/2015 tarih ve 500-4179 sayılı yazınız .

b)Valilik Makamının 27.08.2015 tarih ve 8430893 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı Psikoloji yüksek lisans öğrencisi Aysel IŞIK'ın "**Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi**"konulu tezine dair anket çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması** koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Nesrin KAKIRMAN

Müdür a.

Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı

2- Ölçekler

Elektronik İmza Aslı Sistemimizde Mevcuttur	
Adı Soyadı:	Mualla ÇELEBİ
Unvanı:	Bölüm Soru
Tarih:	27.08.2015
İmza:	

İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü (Strateji Bölümü)
Bab-1 Ali Yokuşu Ankara Cad. D-Blok No:13 34417 Cağaloğlu-İstanbul

Santral : 212-455 04 00 (Dahili:239) Faks :212-455 06 52
E-posta: sgb34@meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 13f7-ff90-33b1-afe5-03b1 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.8430893
Konu : Anket Aysel IŞIK

27/08/2015

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi :** a) İstanbul Aydın Üniversitesi nin 08/08/2015 tarih ve 500-4179 sayılı yazısı
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarihli ve 3616sayılı 2012/13 No.lu Genelgesi.
c) Millî Eğitim Komisyonunun 24.08.2015 tarihli tutanağı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı Psikoloji yüksek lisans öğrencisi Aysel IŞIK'ın "**Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi**"konulu tezine dair, anket çalışmasını İlimize bağlı ekli listedeki okullarda Allen MAYER örgütsel bağlılık ölçeği ile, anket uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) bakanlık emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD) formatında bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızda da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
27/08/2015

Ahmet ÖNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı



REKTÖRLÜK

Sayı : B.30.2.AYD.0.41.00.00/500-4179

Konu : Aysel IŞIK'ın Anket Uygulaması Hk.

08/08/2015

İstanbul

T.C. İSTANBUL VALİLİĞİ
İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Y1312.270060 numaralı Psikoloji Anabilim Dalı Psikoloji Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Aysel IŞIK'ın "BRANŞ ÖĞRETMENİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER AÇISINDAN İNCELENMESİ" adlı tez çalışması gereği "Kişisel Bilgi Formu" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile ilgili anketleri Fatih İlçesi Millî Eğitim'e bağlı Aksaray Mahmudiye O.O., Neslişah İmam Hatip O.O., Çapa O.O., Çapa O.O., Vedide Baha Pars O.O., Davut Paşa Anadolu Lisesi, Selçuk Kız Meslek Lisesi, Koca Mustafa Paşa İmam Hatip Lisesi, Vatan Lisesi, Şehremini Liselerinde görev yapan idarecilere ve sınıf öğretmenlerine uygulamak istemektedir.

Adı geçen yüksek lisans öğrencisinin anket uygulaması hususunda gerekli izin verilmesini saygı ile rica ederim.


Prof. Dr. İbrahim Hakkı AYDIN

Rektör Vekili

EKLER:

Ek.1 Dilekçe

Ek.2 Tez Önerisi

Ek.3 Kişisel Bilgi Formu

Ek.4 Örgütsel Bağlılık Ölçeği



Ek.3: Anketler

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Öğretmen Arkadaşlarım,

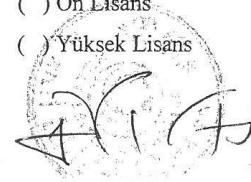
Bu araştırmada branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılmaktadır. Bu amaçla hazırlanan anket sorularını samimiyetle cevaplamanız araştırmanın bilimselliği açısından önem taşımaktadır. **Ankete verdiğiniz cevaplar araştırma dışında kullanılmayacak, gizli tutulacaktır. Bu nedenle adınızı ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur.** Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyun, **hiçbir soruyu boş bırakmayın** ve size en uygun olan seçenekteki parantezin içine (X) işareti koyun.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Danışman
Prof. Dr. Bayram Mert SAVRUN
İstanbul Üniv. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi

Aysel IŞIK
Aydın Üniversitesi
Psikoloji Böl. Yüksek Lisans Öğr.

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Yaşınız: () 21-30 () 31-40 () 41-50 () 50 ve üstü
3. Medeni durumunuz: () Evli () Bekar () Dul () Boşanmış
4. Varsa çocuk sayısı: () Hiç yok () 1 çocuk () 2 çocuk () 3 veya daha fazlası
5. Mesleki kıdeminiz: () 1-10 yıl () 11-20 yıl
() 21-30 yıl () 31 yıl ve üstü
6. Eğitim Durumunuz: () Lise () Ön Lisans
() Lisans () Yüksek Lisans



7. Okulunuzun da yaptığınız görev.

Branş Öğretmeni

Rehber Öğretmen

8. Çalıştığınız kurum:

Genel Ortaokul

İmam hatip Ortaokulu

Meslek Lisesi

İmam Hatip Lisesi

Anadolu Meslek Lisesi

Anadolu lisesi

9. Okulunuzun bulunduğu çevreyi sosyo-ekonomik düzey açısından nasıl değerlendirirsiniz?

Alt

Orta

Üst

10. Okulunuzdaki toplam öğrenci sayısı: 300-500

501-1000

1001 ve üstü

11. Derse girdiğiniz sınıflarda ortalama sınıf mevcudu: 20-30

30-40

40-50

50-60

12. Ev yada arabanız var mı? Ev

Araba

Her ikisi de

Hiçbiri

13. Ortalama Aylık geliriniz: 1000-2000

2000-3000

3000-4000

4000-5000

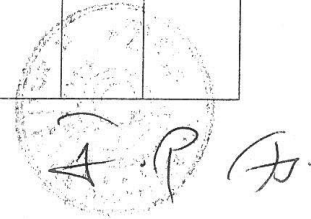
5000 veya üzeri



ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki cümleler kişilerin çalıştıkları kuruluş hakkında çeşitli duygu ve fikirlerini yansıtmaktadır. Lütfen bu cümlelere ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ KURULUŞ açısından ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz. İfadeye %100 katılıyorsanız tamamen katılıyorum kutucuğunu, ifade duygu ve düşüncelerinizi hiç yansıtmıyorsa (%) kesinlikle katılmıyorum kutucuğunu işaretleyiniz.

Örgütsel bağlılık ile ilgili ifadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2. Daha iyi imkanlar çıktığı takdirde kurumundan ayrılmamın ayıp olmadığını düşünüyorum					
3. Kurumuna karşı güçlü bir aitlik hissim yok.					
4. İstesem de şu anda kurumumdan ayrılmak benim için çok zordur.					
5. Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.					
6. Bu kurumdan ayrılarak burada kurduğum kişisel ilişkileri bozmam doğru olmaz.					
7. Şu anda kurumumdan ayrılmak isteğime karar versem hayatımın çoğu altüst olur.					
8. Yeni bir işyerine alışmak benim için zor olur.					
9. Bu kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerim gibi hissediyorum.					
10. Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum.					
11. Buradaki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum.					
12. Başka bir işyerinin buradan daha iyi olacağının garantisi yok, burayı hiç olmazsa biliyorum.					



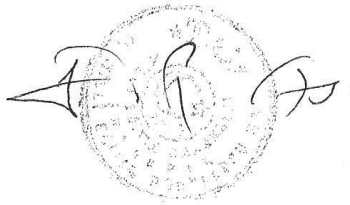
13. Kurumuma çok şey borçluyum.					
14. Bu kurumdan ayrılıp başka bir yerde sıfırdan başlamak istemezdim.					

Örgütsel bağlılık ile ilgili ifadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
15. Kurumumdaki insanlara karşı sorumluluk hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılamam.					
16. Biraz daha fazla para için kurumumu değiştirmeyi ciddi olarak düşünmezdim.					
17. Kurumumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum.					
18. Benim için avantajı olsa da kurumumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
19. Bu kuruma sadakat göstermenin görevim olduğunu düşünüyorum.					
20. Kurumum maddi olarak zor durumda olsa bile onu asla bırakmam.					
21. Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri alternatif işlerin olmamasıdır.					
22. Bu kuruma gönül borcu hissediyorum.					
23. Bu kurumun bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum.					
24. Kurumumda çalışmaya devam etmek için hiç bir manevi yükümlülük hissetmiyorum.					
25. Bu kurumu bırakmayı düşünemeyecek kadar az iş seçeneğinin olduğunu düşünüyorum.					
26. Bu kurumun amaçlarını benimsiyorum.					
27. Bu kurum sayesinde ekmeç parası					

A.P.F.

kazanıyorum. Karşılığında sadakat göstermeliyim.					
28. Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					

Örgütsel bağlılık ile ilgili ifadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
29. Kurumumdan ayrılıp birlikte çalıştığım insanları yanı yolda bırakmak istemem.					
30. Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.					
31. Zaman geçtikçe kurumumdan ayrılmanın zorlaştığını hissediyorum.					
32. Bu kurum sadakatimi hak ediyor.					



ÖZGEÇMİŞ

Aysel IŞIK

Kişisel Bilgiler

Doğum Tarihi : 20.05.1980

Doğum Yeri : Nazilli

Medeni Durumu: Bekar



Eğitim

İlkokul : Nazilli Fatih İlkokulu

Orta Okulu : Nazilli Şehitler Orta Okulu

Lise : Antalya Sağlık Meslek Lisesi

Lisans : İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümü

Lisans : İstanbul Üniversitesi Uzaktan Eğitim Fakültesi (AUZEF) Sosyoloji Bölümü (Devam Ediyor)

Yüksek Lisans : İstanbul Aydın Üniversitesi, Psikoloji Bölümü Yüksek Lisans Programı

Çalıştığı Kurumlar

2005-2007 Adana-Saimbeyli – Karakuyu Köyü ,Karakuyu İlköğretim Okulu

2007-2008 İstanbul-Bahçelievler , Kudret Saraçoğlu İlköğretim Okulu

2008-2014 İskenderpaşa İlköğretim Okulu

2014- Aksaray Mahmudiye Orta Okulu

İletişim Bilgileri E-posta: ayselisik09@gmail.com

