

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Elif MERT

İstanbul
Haziran-2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARININ İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Elif MERT

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

İstanbul

Haziran-2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Marmara Üniversitesi ile İstanbul Sabahattin Zaimi Üniversitesi Arasında Eğitim Yönetimi ve Denetimi Alanında Ortak Lisansüstü Program Açılmasına İlişkin protokol kapsamında açılan yüksek lisans programında hazırlanan bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.


Danışman Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

Üye Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

Üye Doç. Dr. Suhan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.


Prof. Dr. Ömer ÇAHA
Enstitü Müdürü V.

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ İNCELENMESİ” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.



İmza

Elif MERT

ÖNSÖZ

Tez çalışması aşamasında desteğini ve yardımını esirgemeyen saygıdeğer danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ'e; süreç boyunca tezimin her aşamasında önerilerde bulunan ve yardımcı olan Gülay YILMAZ'a; eğitim hayatım boyunca emeği geçmiş tüm saygıdeğer hocalarıma ve veri toplama sürecinde bana vakit ayıran, değerli okul yöneticilerimize ilgileri ve duyarlılıkları için teşekkür ederim. Ayrıca tecrübeleri sayesinde süreci kolaylaştıran Mehmet AYAZ'a ; sabır ve anlayışı dolayısıyla eşim Muhammet MERT'e ve yardımlarını esirgemeyen mesai arkadaşlarıma,

En içten duygularıyla teşekkür eder, şükranlarımı sunarım...

Elif MERT
İstanbul-2019

ÖZET

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ İNCELENMESİ

Elif MERT

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ
Haziran-2019, 173 Sayfa

Bu çalışmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokul ve ortaokul kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının incelenmesidir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet, medeni durum, okuldaki öğretmen sayısı, yaş, mesleki kıdem, mesleki deneyim, branş ve okul türü değişkenlerine göre değişip değişmediği saptanmıştır. Araştırmada nitel ve nicel araştırma tekniklerinin birlikte kullanıldığı "karma yöntem" kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Kartal İlçesinde ilkokul ve ortaokul kurumlarında görev yapan 4500 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini evrende bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan, basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 357 öğretmen oluşturmaktadır. Nitel araştırmanın örneklemini ise ölçek uygulanan öğretmenler arasından seçilen 20 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Nicel araştırma için elde edilen veriler sosyal bilimler için geliştirilen istatistik paket programına girilerek analiz edilmiştir. Demografik özelliklere göre dağılımların belirlenmesi amacıyla frekans (f) ve yüzdeler (%) hesaplanmıştır. Ölçeklerin boyut ve alt boyutlarından alınan puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir. Örgütsel bağlılığın demografik değişkenlere göre anlamlı fark gösterip göstermediği belirlenirken ilişkisiz örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçları $p < .05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar şöyledir; ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin okul türü ve diğer demografik değişkenleri göz önünde bulundurularak yapılan incelemeye göre; en düşük puan ortalamasının devlet okulunda ücretli olarak görev yapan ve özel okulda 1-35 öğretmen sayısına sahip okulda görev yapan öğretmenlere ait olduğu; en yüksek ortalamanın ise özel okulda görev yapan matematik öğretmenlerine ait olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere

göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin sonuçlar incelendiğinde; cinsiyet, medeni durum, branş ve kadro durumu değişkenlerine göre örgütsel bağlılıkları istatistiksel anlamda manidar fark göstermemiştir. Okuldaki öğretmen sayısı, mesleki deneyim, yaş ve okul türü değişkenlerine göre örgütsel bağlılık duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmıştır. Araştırmanın nitel kısmından elde edilen verilere göre, duygusal bağlılık alt boyutunda okul ortamındaki memnuniyet, mesleğe adanmışlık, okul bireylerini ailesi olarak görme; devam bağlılığı alt boyutunda alternatif seçenek sınırlılığı, mesleğe yapılan yatırım, zorunluluk; normatif bağlılık boyutunda ahlaki zorunluluk, sorumluluk, gönüllülük ve sadakat temaları altında cevaplara yer verildiği bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel davranış, Örgütsel bağlılık, Özel okul, Devlet okulu

ABSTRACT

AN EXAMINATION OF THE PRIMARY AND SECONDARY SCHOOL TEACHERS' LEVELS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Elif MERT

Master, Education Management and Supervision
Thesis Advisor: Assistant Demet ZAFER GÜNEŞ

June 2019-Page 173

The aim of this study is to determine the organizational commitment levels of teachers who are working in primary and secondary schools under the Ministry of National Education. It has been determined whether the organizational commitment of teachers varies according to gender, marital status, number of teachers in schools, age, professional seniority, professional experience, branch and type of school. In the study, "mixed method" was used which combined qualitative and quantitative research techniques. The population of the study consists of 4500 teachers who are working in the primary and secondary schools in Kartal District of Istanbul Province in the academic year 2016-2017. The sample of the study consists of 357 teachers who are working in the primary and secondary schools in the population which are determined by simple random sampling method. The sample of the qualitative research consisted of 20 teachers selected among the teachers whom were filled the scale. "Organizational Commitment Scale" and semi-structured interview form were used as data collection tool. The data obtained for the quantitative research were analyzed by entering the statistical package program which was developed for social sciences. Frequency (f) and percentages (%) were calculated in order to determine the distributions according to demographic characteristics. The arithmetic mean and standard deviation values of the scores which were obtained from the dimensions and sub-dimensions of the scales were examined. Independent samples t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) was used to determine whether organizational commitment differed significantly according to the demographic variables. The results of the analysis were evaluated at $p < .05$ significance level. The results obtained from the research are as follows; According to the examination of the school type and other demographic variables of primary and secondary school teachers; the lowest point average for the public school teachers who work temporarily and the private school

teachers who work in the school with the number of teachers who work as 1-35; the highest average was found to belong to mathematics teachers working in private schools. According to the results of whether the teachers' organizational commitment levels differ significantly according to the demographic variables; according to gender, marital status, branch and staff status, their organizational commitment was not statistically significant. According to the number of teachers in the school, professional experience, age and type of school, organizational commitment is statistically significantly differ in the sub-dimensions of emotional and normative commitment. According to the data obtained from the qualitative research section, in the sub-dimension of emotional commitment, satisfaction in the school environment, dedication to the profession, seeing the school members as family; continuity in the sub-dimension of continuity, alternative option limitation, investment in the profession, necessity; in the normative commitment dimension, answers are given under the themes of moral necessity, responsibility, volunteering and loyalty.

Key Words: Organizational behaviour, Organizational commitment, Private school, Public school

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
KISALTMALAR.....	xvii
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1. Giriş.....	1
1.1.Problem Durumu	2
1.1.1.Problem Cümlesi ve Alt Problemler.....	6
1.1.1.1.Nicel Boyuta İlişkin Alt Problemler	6
1.1.1.2.Nitel Boyuta İlişkin Alt Problemler	7
1.2. Araştırmanın Amacı	7
1.3.Araştırmanın Önemi	7
1.4.Varsayımlar.....	8
1.5.Sınırlılıklar	8
1.6.Tanımlar.....	9
İKİNCİ BÖLÜM.....	10
2. Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar.....	10
2.1.Örgüt Kavramı ve Tanımı.....	10
2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı Ve Tanımı	11
2.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	17
2.4. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Kavramlar	18
2.4.1.Mesleğe Bağlılık.....	18

2.4.2.İtaat	19
2.4.3.İşe Bağlılık	20
2.4.4.Örgütsel Sadakat.....	21
2.4.5.İş Tatmini	22
2.4.6.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	23
2.5.Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	24
2.5.1.Tutumusal Bağlılık Yaklaşımları	25
2.5.1.1.Kanter'in Yaklaşımı.....	26
2.5.1.2.Etzioni'nin Yaklaşımı	27
2.5.1.3.O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı.....	27
2.5.1.4.Penley ve Gould'un Yaklaşımı.....	28
2.5.1.5.Allen ve Meyer'in Yaklaşımı	29
2.5.2.Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları.....	33
2.5.2.1.Becker'in Yaklaşımı	34
2.5.2.2.Salancik'in Yaklaşımı	35
2.5.3.Çoklu Bağlılık Yaklaşımı.....	36
2.6.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	38
2.6.1.Kişisel Faktörler	38
2.6.2.Örgütsel Faktörler.....	40
2.6.3.Örgüt Dışı Faktörler.....	46
2.7.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	47
2.7.1.Düşük Örgütsel Bağlılık	47
2.7.2.İlimli Örgütsel Bağlılık	48
2.7.3.Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	48
2.8.Öğretmenlikte Örgütsel Bağlılık	50
2.9.Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Araştırmalar	52
2.9.1.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	52
2.9.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	59
3. Yöntem	59
3.1.Araştırmanın Deseni	59
3.1.1. Nicel Yöntem	59
3.1.1.1.Evren ve Örneklem	59
3.1.1.2. Veri Toplama Araçları	61
3.1.1.2.1.Kişisel Bilgi Formu	61
3.1.1.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	61
3.1.1.3.Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	62
3.1.2.Nitel Yöntem	63
3.1.2.1. Evren ve Örneklem	63
3.1.2.2. Veri Toplama Araçları	64
3.1.2.2.1.Kişisel Bilgi Formu	64
3.1.2.2.2. Örgütsel Bağlılık Yarı Yapılandırılmış Formu.....	64
3.1.2.3. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	65
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	66
4. Araştırma Bulguları.....	66
4.1.Nicel Araştırma Bulguları.....	66
4.1.1. Öğretmenlerin Okul Türü ve Kategorik Değişkenler Bakımından Gösterdiği Farklılık Sonuçları	66
4.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirli Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi	72
4.2.Nitel Araştırma Bulguları	92
4.2.1.Duygusal Bağlılık Alt Boyutu İçin Bulgular	94
4.2.2.Devam Bağlılığı Alt Boyutu İçin Bulgular	110
4.2.3. Normatif Bağlılık Alt Boyutu İçin Bulgular	118
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	129
5. Sonuçlar ve Öneriler.....	129

5.1.Sonuçlar	129
5.2.Öneriler	135
KAYNAKÇA	137
İZİNLER	150
ÖZGEÇMİŞ.....	154



TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.2.1: Örgüte Bağlılığın Tarihçesi	13
Tablo 2.7.1: Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	49
Tablo 3.1.1.1.1: Nicel Çalışma İçin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Demografik Bilgileri, Frekans Ve Yüzde Değerleri	60
Tablo 3.1.2.1.1: Nitel Çalışma İçin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Demografik Bilgileri, Frekans Ve Yüzde Değerleri	63
Tablo 4.1.1.1: Öğretmenlerin Okul Türü ve Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamaları	66
Tablo 4.1.1.2: Öğretmenlerin Okul Türü ve Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamaları	67
Tablo 4.1.1.3: Öğretmenlerin Okul Türü ve Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamaları	67
Tablo 4.1.1.4: Öğretmenlerin Okul Türü ve Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamaları	68
Tablo 4.1.1.5: Öğretmenlerin Okul Türü ve Mesleki Deneyime Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamaları	69
Tablo 4.1.1.6: Öğretmenlerin Okul Türü ve Branşa Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamaları	70
Tablo 4.1.1.7: Öğretmenlerin Okul Türü ile Kadro Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamaları	71
Tablo 4.1.2.1: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları ile İlgili Görüşlerine İlişkin t-Testi Sonuçları	72
Tablo 4.1.2.2: Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin t- Testi Sonuçları	73

Tablo 4.1.2.3: Öğretmenlerin Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	74
Tablo 4.1.2.4: Öğretmenlerin Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Normatif Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	75
Tablo 4.1.2.5: Öğretmenlerin Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Devam Bağlılığı Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	76
Tablo 4.1.2.6: Öğretmenlerin Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	77
Tablo 4.1.2.7: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları	78
Tablo 4.1.2.8: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Normatif Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları	79
Tablo 4.1.2.9: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Devam Bağlılığı Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları	80
Tablo 4.1.2.10: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları	80
Tablo 4.1.2.11: Öğretmenlerin Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları	81
Tablo 4.1.2.12: Öğretmenlerin Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Normatif Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları	82
Tablo 4.1.2.13: Öğretmenlerin Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Devam Bağlılığı Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları	83

Tablo 4.1.2.14: Öğretmenlerin Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları	84
Tablo 4.1.2.15: Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin t-Testi Sonuçları	85
Tablo 4.1.2.16: Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları	87
Tablo 4.1.2.17: Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Normatif Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları	88
Tablo 4.1.2.18: Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Devam Bağlılığı Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları	89
Tablo 4.1.2.19: Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları	90
Tablo 4.1.2.20: Öğretmenlerin Kadro Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin t- Testi Sonuçları	90
Tablo 4.2.1: Görüşme Yapılan Devlet Okulu Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri	92
Tablo 4.2.2: Görüşme Yapılan Özel Okul Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri	93
Tablo 4.2.1.1: Duygusal bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar	94
Tablo 4.2.1.2: Duygusal bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar	97
Tablo 4.2.1.3: Duygusal bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar	99
Tablo 4.2.1.4: Duygusal bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar	101
Tablo 4.2.1.5: Duygusal bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar	105
Tablo 4.2.1.6: Duygusal bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar	108
Tablo 4.2.2.1: Devam bağlılığı alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar	110

Tablo 4.2.2.2:Devam bağlılığı alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar	112
Tablo 4.2.2.3:Devam bağlılığı alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar	113
Tablo 4.2.2.4:Devam bağlılığı alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar	114
Tablo 4.2.2.5:Devam bağlılığı alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar	116
Tablo 4.2.2.6:Devam bağlılığı alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar	116
Tablo 4.2.3.1:Normatif bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar	118
Tablo 4.2.3.2:Normatif bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar	120
Tablo 4.2.3.3:Normatif bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar	122
Tablo 4.2.3.5:Normatif bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar	126
Tablo 4.2.3.6:Normatif bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar	127

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	25
Şekil 2.2: Üç Bileşenli Bağlılık Modeli.....	32
Şekil 2.3: Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış.....	34



KISALTMALAR

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

TDK :Türk Dil Kurumu

ÖVD : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

SPSS : (Statistic Packets For Social Seciencies) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi

Akt : Aktaran

Çev : Çeviren

Ed : Editör

sf : Sayfa

vd : Ve Diğerleri

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Giriş

Tarih boyunca insanlar daha kolay yaşayabilmek, tek başlarına yapamayacakları işlerin üstesinden gelebilmek için sahip oldukları imkanları birleştirerek birlikte hareket etmektedirler. Bireyler genellikle geçirdikleri zamanın çoğunda doğal olarak meydana gelen bu topluluklarla birliktedirler. Yaşam küçük yaştan itibaren bireylerin aile toplumu ile başlayıp okul, iş, devlet şeklinde devam eden topluluklara dahil olmasını gerektirir (Çavundurluoğlu, 2016: 1).

İnsan içinde yer aldığı ilk örgüt olan aile yapısından başlayarak yaşamı boyunca dahil olduğu tüm örgütlerde birçok problemle başa çıkmak durumunda kalır. Bu problemlerle başa çıkabilmek için yöntemler geliştirir. Günümüzde örgütler var olmalarının temel unsuru olan insan faktörünün bedensel ve ruhsal durumunun örgüt başarısını etkilediğini düşündüklerinden insan ve dahil oldukları örgütler üzerinde yapılan çalışmalar oldukça önem kazanmaktadır.

Son yıllarda bilgi birikiminin ve bilgiye verilen değerin artması ile toplumlar daha çok bilgi toplumu halini almıştır. Bir toplumun kendini sürekli yenileme durumu toplumu oluşturan örgütlerin de değişimine sebep olmuştur. Teknolojik değişimler, ekonomik baskılar, küreselleşme, çalışan ve müşteri yapısındaki değişim örgüt ve çalışanlar arasında oluşacak yeni ilişkiler biçimine etki etmektedir (Sabuncuoğlu ve diğerleri, 2016: 99). İnsan faktörü örgütlerin verimliliği konusunda oldukça önemli bir role sahiptir. Çalışan verimliliği de örgüte bağlılık ile ilgili kavramlar arasındadır. Örgütlerin ve çalışanların amaçlarına ulaşabilmeleri için birbirleri ile uyum içinde ve her iki tarafın da çıkarlarını gözeterek çalışmaları gerekmektedir. Bu bağlamda bireyler görevlerini yerine getirirken örgütlerinden aldıkları destek bireylerin yaptıkları iş ile ilgili memnuniyetlerini ve örgütlerine olan bağlılığını arttırabilir. Örgütler ve bireyler karşılıklı olarak birbirlerinin beklentilerini karşıladıkları sürece bu karşılıklı beklentinin sürmeye devam etmesi muhtemeldir. Bu da örgütlerin başarı ve devamlılığı konusunda örgütsel bağlılığın önemini ortaya çıkarmaktadır.

Örgüt anlayışındaki değişim eğitim örgütlerindeki değişimi de zorunlu kılmıştır. Eğitim bireylerin davranışlarında kendi yaşantıları yoluyla ve kasıtlı olarak istedik

davranış değişikliği meydana getirme süreci olarak tanımlanmaktadır(Ertürk, 2013:9). Bu süreçte öğretmenler ve yöneticiler sorumlulukları en fazla olan kişilerdir. Öğretmenlerin verimli eğitim verebilmeleri için çalışma koşullarının niteliği oldukça önemlidir. Öğretmenlerin çalışma koşullarını algılayış biçimleri öğrenciye, kuruma, mesleklerine karşı olan tutumları arasında önemli rol oynamaktadır. Bu tutumun önemli belirleyicilerinden birinin de öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılıkları olduğu söylenebilir.

Araştırmalar örgütsel bağlılıkları yüksek olan öğretmenlerin çalıştığı okullardaki öğrenci başarılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmen kurumunu, öğrencilerini daha çok benimseyerek öğrencilere daha verimli olmaktadırlar. Örgütsel bağlılığı az olan öğretmenler ise sınıflarına karşı daha az hoşgörü gösterdikleri ve daha fazla endişe ve sıkıntıya sahip oldukları için öğrenci başarısını olumsuz etkilemektedirler. Örgütsel bağlılığı düşük olan öğretmenler geç kalma, derse geç girme, tayin isteme gibi kendilerini kurumdan ve öğrenciden uzaklaştıracak davranışlar içerisine girmektedirler (Balay, 2014: 5).

Bu araştırma ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Amaç doğrultusunda çalışmanın kuramsal kısmında: örgüt ve örgütsel bağlılık kavramı ve tanımı, örgütsel bağlılığın önemi, örgütsel bağlılık ile ilgili kavramlar, örgütsel bağlılığın sınıflandırılması, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılığın sonuçları, öğretmenlikte örgütsel bağlılık ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

Bireyler okula başladıkları andan itibaren belirli bir meslek edinebilmek adına çabalar ve yollarını buna göre çizerler. Birey ilgili fakülteden mezun olduktan sonra almış olduğu unvan sayesinde bir meslek grubuna ve bunun doğal sonucu olarak bir örgüte dahil olur. Örgüte dahil olan birey örgütün hedeflerini gerçekleştirirken kendi hedeflerini de gerçekleştirmeye çalışmaktadır.

Örgütler asıl amaçları olan faaliyetlerinin devam edebilmesi durumunu göz önünde bulundurarak sürekli üretim yapmak mecburiyetindedirler. Bu üretim çalışanların emek, bilgi ve yeteneklerini işe yoğunlaştırmalarıyla sağlanabilir. Üretimin niteliği de

çalışanların yeterlikleriyle doğrudan ilişkilidir fakat yeterlik üretimin niteliğini belirleyen tek değişken değildir (Bursalioğlu, 1981: 322-324). Bireyler ne kadar yetenekli olursa olsun eğer örgütlerine karşı bağlılık hissetmiyorlarsa bir takım gibi davranamayacaklar ve örgüt için gereken verimi sağlayamayacaklardır (Ulrich, 1998: 15). Bu nedenle örgütsel bağlılık son yıllarda araştırmacılar tarafından fazla ilgi duyulan bir konu olarak dikkat çekmektedir.

Allen ve Meyer (1991: 61-89) örgütsel bağlılığı örgütsel psikologlar tarafından iş doyumundan sonra en fazla çalışılan konu olarak değerlendirmiştir. Mowday, Porter ve Streers (1979: 224-247) da bağlılığın bu kadar önem teşkil etmesini üç sebebe bağlamıştır. Bunlardan birincisi, örgütsel bağlılığın örgütten ayrılma gibi davranışlar konusunda belirleyici olmasıdır. Örgüte bağlı bireyler örgütte çalışmaya devam etmek isterler ve örgütün çıkarlarına göre hareket ederler. İkincisi, bağlılık kavramının yöneticiler ve sosyal bilimciler tarafından ilgi çekici olması durumudur. Üçüncüsü ise bireylerin bağlılık düzeylerinin doğru şekilde belirlenmesinin çevreleriyle nasıl özdeşleştiklerini ve çevrelerini nasıl anlamlandırdıklarını anlamaya yardımcı olmasıdır.

Örgütsel bağlılık kavramı her ne kadar birçok araştırmanın konusu olsa da yapılan tanımlar birbirinden farklılık göstermektedir. Örgütsel bağlılık öncelikle bireyin örgütü kabul etmesi ve kendisini o örgüte ait hissetmesi ile ortaya çıkar. Buna göre örgütsel bağlılık örgütle bütünleşmek ve hedefler doğrultusunda karşılıklı iş birliği yapmak olarak tanımlanabilir (İnce ve Gül, 2005: 2). Bu açıdan örgütsel bağlılık, çalışanların örgütü doğru ve yanlışlarıyla kabullenmesi, örgütün gelişimi ve devamlılığı için elinden geleni yapması ile mümkün olmaktadır. Bu sayede birey kendisini geliştirme imkanı da sağlamış olacaktır (Güzelbayram, 2013: 62).

Balcı (2003: 28)'ya göre bireylerin örgütsel bağlılığının sağlanması örgütler için temel hedeflerden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler işlerinden daha fazla doyum aldıkları için daha uyumlu çalışanlar olacaklardır. Bu tür bireylerin sorumluluk bilinci bağlılığı düşük olan bireylere göre daha yüksektir ve üreticilikleri de daha fazladır.

Eğitim örgütleri toplumların kültürel değerlerinin yaşatıldığı ve bu kültürel değerler ışığında çağa ayak uydurabilmek adına bireylerin eğitildiği kurumlardır. Eğitim

örgütlerinde eğitimin kalitesini belirleyen önemli unsurlardan biri öğretmenlerdir. Birçok toplumda eğitim kurumları resmi ve özel kurumlar olarak faaliyet gösterebilmektedir. Kurum farklılığından kaynaklanan fiziksel imkan, yönetici tavrı, ücret, iş garantisi, öğrenci ve veli profili gibi etkenler öğretmenlerin çalışacakları kurumu tercih ederken dikkat ettikleri etkenler arasında yer almaktadır. Bu etkenler aynı zamanda öğretmenin kuruma olan bağlılığını da etkileyebilmektedir.

Örgüt bireyleri kendilerini örgüte samimi bir şekilde bağlarsa ve örgütün bir parçası olarak görürlerse örgütte kalma istekleri o kadar fazla olur ve örgüte katkı sağlamak için o kadar çaba gösterirler (Aydın, 1993: 123). Eğitim örgütünde çalışanların okula bağlılığı, motivasyonları, işten doyumunu okulun etkililiği konusunda önemlidir. Bağlılık duygusu yüksek olan öğretmenler okula ve öğrencilere karşı güçlü bir yönelim içerisinde olurlar. Etkili öğretim yöntemlerini sınıfta kullanarak öğrenci başarısının artmasını sağlarlar. Düşük öğretmen bağlılığı öğrenci başarısı üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir (Weber, 1997; Akt: Balay, 2000: 7). Çünkü okuluna bağlı olmayan öğretmen sınıftaki ve okuldaki problemleri kendi problemi olarak benimsemeyebilir, öğrencilere karşı hoşgörüsü daha az olabilir ve içinde bulunduğu endişe ve bitkinlik durumunu öğrencilere yansıtarak öğrenci motivasyonlarını da olumsuz etkileyebilir. Aynı zamanda bu tür öğretmenler kendilerini akademik açıdan geliştirmek ve herhangi bir proje alanında çalışma göstermek istemezler. Bu nedenle okulun etkililiği ve başarı oranında oldukça azalma görülebilir.

Okullar Milli Eğitimin temel kurumlarıdır. Eğitim örgütü olarak okulların amacı; çağın gerekliliklerine sahip, araştırıp sorgulayan, sorumluluk sahibi olan, sosyal ve aynı zamanda kendi kendine de yetebilen bireyler yetiştirebilmektir (Balay, 2014: 4). Okulların sahip oldukları imkanların öğretmenlerin okula bağlılıklarını etkilediği söylenebilir.

Türk Eğitim Sistemi yıllardır gerek devlet bünyesinde gerek öğretmenlerin ve yöneticilerin verimliliği konusunda çokça tartışılan bir konu niteliğindedir. Çünkü her birey farkındadır ki; bir toplumun kalkınabilmesi, değişen ve gelişen çağa ayak uydurabilmesi ancak eğitimin kaliteli olması ile mümkündür. Eğitim kalitesini belirleyen önemli unsurlardan birinin öğretmenin etkililiği olduğu söylenebilir. Etkili bir öğretmen olabilmek yönetici-öğretmen, öğretmen-öğretmen, öğretmen-öğrenci, öğretmen-veli ilişkilerinin olumlu şekilde sürdürülmesi ile mümkün olabilmektedir.

Türk toplumunun eğitime verdiği önemin artması eğitime duyulan talebi de

arttırmıştır. Eğitimin yalnızca devlet bünyesinde ve sorumluluğunda sunulmaya çalışılması başta kaynak yetersizliği olmak üzere birçok sıkıntıya sebep olabilmektedir. Bu nedenle özel okulların gelişmesi ve yaygınlaşması kaçınılmaz olmuştur. Böylece hem devlet finansal açıdan rahatlamış hem de eğitim sektörü için yeni kaynaklar oluşturulabilmiştir. Özel okulların yaygınlaşmaya başlaması beraberinde rekabeti de getirmiştir. Böylece daha fazla eğitimsel hizmetlerin sunulacağı, maliyetlerin azalacağı ve niteliğin de artacağı düşünülmektedir (Uygun, 2003: 118). Özellikle uzun yıllar boyunca devam etmiş olan dershanecilik eğitiminin sonlandırılması sonucunda birçok özel eğitim kurumu açılmıştır. 2016-2017 1. Dönem örgün eğitim Milli Eğitim istatistiklerine bakıldığında 17 milyon 319 bin 433 öğrenciden yaklaşık 15 milyonu devlet okullarında ve yaklaşık 1 milyonu özel okullarda öğrenim görmüştür ve bu sayı giderek artış göstermektedir.

Eğitim öğretim sürecinin önemli öğelerinden biri olan öğretmenin görevi yalnızca sınıf içerisinde öğrenciye ders anlatmak değildir. Bir öğretmen öğrencilerin fiziksel ve psikolojik gereksinimleri ile ilgilenmek, onlara iyi bir örnek olmak ve öğrencilerin problemleriyle başa çıkmalarını sağlayacak problem çözme becerilerini öğretebilmektir. Bir öğretmenin topluma faydalı, sorumluluk sahibi öğrenciler yetiştirebilmesinde mesleğine ve kurumuna bağlılık düzeyinin etkili olabileceği düşünülmektedir.

Özel okullarda çalışan öğretmenlerin daha çok işçi konumunda, devlet okullarında çalışan öğretmenlerin de devlet memuru statüsünde çalışıyor olmaları bu iki tür okul arasında öğretmen bağlılığı açısından fark oluşturabilir. Bu durumun sebepleri arasında ödüllendirme, fiziksel yapı, teknik donanım, ücret, kariyer, öğrenci veli profili gibi etkenlere yer verilebilir.

Her öğretmenin aynı derecede mesleğine ve kuruma bağlılık duymayışı eğitim sistemi adına olumsuzluk teşkil etmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ve bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin belirlenerek yüksek örgütsel bağlılığa sahip öğretmenlerin sayısının artırılması yönünde neler yapılabileceği konusunda önerilerde bulunulması nitelikli eğitim öğretim adına önemli görülmüştür. Bu nedenle araştırmanın konusu ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının belirli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmaktır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etki eden faktörler nitel araştırma deseni ile de

ortaya konmaya çalışılmıştır.

1.1.1.Problem Cümlesi ve Alt Problemler

Araştırmanın problemi “İlkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri ile bu görüşlere ilişkin nedenleri nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir.

1.1.1.1.Nicel Boyuta İlişkin Alt Problemler

Bu problem doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

- 1- Devlet okulunda çalışan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
- 2- Devlet okulunda çalışan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları,
 - a) Cinsiyet
 - b) Medeni Durum
 - c) Okuldaki öğretmen sayısı
 - d) Yaş
 - e) Öğretmenlik Mesleğindeki Deneyim
 - f) Branş
 - g) Kadro Durumu değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
- 3- Özel okulda çalışan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
- 4- Özel okulda çalışan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri,
 - a) Cinsiyet
 - b) Medeni Durum
 - c) Okuldaki Öğretmen Sayısı
 - d) Yaş
 - e) Öğretmenlik Mesleğindeki Deneyim
 - f) Branş
 - g) Kadro Durumu değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?

1.1.1.2.Nitel Boyuta İlişkin Alt Problemler

- 1- Devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri ve bu görüşe ilişkin nedenleri nelerdir?
 - a) Öğretmenlerin duygusal bağlılık boyutuna ilişkin görüşleri ve bu görüşe ilişkin nedenleri nelerdir?
 - b) Öğretmenlerin devam bağlılığına ilişkin görüşleri ve bu görüşe ilişkin nedenleri nelerdir?
 - c) Öğretmenlerin normatif bağlılık boyutuna ilişkin görüşleri ve bu görüşe ilişkin nedenleri nelerdir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı İstanbul Kartal ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkökul ve ortaokul kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi ve öğretmenlerle yapılan görüşmelerle özel okul ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin bağlılığa ilişkin görüşlerinin ve bağlılığı etkileyen faktörlerin derinlemesine belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.3.Araştırmanın Önemi

İçinde bulunulan rekabetçi ortamda kar amacı olan ya da olmayan her türlü kurumda örgütsel bağlılık örgüt için çok önemli bir değişkendir. Son yıllarda gelişmekte olan ve gelişmiş olarak tanımlanan ülkeler eğitim sistemlerinde birçok yenilik yapmışlardır. Bu değişiklikler kapsamında sistemin reforme edilmesi, daha nitelikli eğitim ve öğretim araçlarının temin edilmesi, öğretmenlerin yeterlilik seviyelerinin yükseltilmesi gibi durumlar söz konusudur (Balay, 2000: 120).

Tüm meslek grupları içerisinde mesleğin amacı ve insan üzerine etkisi göz önüne alındığında örgütsel bağlılığın büyük öneme sahip olduğu meslek grubunun öğretmenlik olduğu söylenebilir. Çünkü geleceğin temelini oluşturan öğretmenler mesleklerine ve okullarına ne kadar yüksek düzeyde bağlı iseler yetiştirdikleri

bireylerin de o derece başarılı, sorumluluk sahibi bireyler olmaları beklenir (Ergün, 1999). Bir okulun eğitim ve öğretim faaliyetlerinin hedeflerine ulaşmasında ve etkili olmasında en büyük etkenin öğretmenler ve yöneticiler olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ve bu düzeyleri etkileyen kişisel, örgüt içi ve örgüt dışı faktörleri belirlemek oldukça önemlidir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek adına birçok araştırma yapılmış fakat araştırmalar genellikle nicel boyut ile sınırlı kalmıştır. Öğretmenlerden derinlemesine bilgi almayı sağlayacak olan nitel araştırma üzerine yapılan çalışmalar yeterli sayıda görülmemektedir. Eğitim sisteminin kalitesi ile ilgili çok fazla tartışma yaşandığı günümüzde öğretmenlerin okullara bağlılığını etkileyen sebeplerin ortaya çıkarılmasını amaçlayan bu çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda elde edilen sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha gerçekçi değerlendirilebileceği, eğitim sürecinde burada belirtilecek bilgilerden yararlanılabileceği düşünülmektedir.

1.4.Varsayımlar

Araştırmaya katılan gönüllü öğretmenlerin ölçekte yer alan sorulara verdikleri cevapların gerçeği yansıtacak şekilde olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın nitel boyutu için görüşme yapılan öğretmenlerin cevaplarının gerçeği yansıtacak şekilde olduğu varsayılmıştır.

1.5.Sınırlılıklar

Araştırma 2016-2017 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul Kartal ilçesinde MEB'na bağlı ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Örgütsel Bağlılık: Meyer ve Allen (1984)'e göre bağlılık, “belli bir varlığa yönelmedir.” Mowday ve arkadaşları (1982) da bağlılığı “sosyal bir birimle özdeşleşme” olarak tanımlamaktadır.

Araştırma Allen ve Meyer tarafından geliştirilen duygusal, devamlı ve normatif bağlılık boyutlu olmak üzere üç tip bağlılık modelini içermektedir.

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık; çalışanların örgütün amaç ve değerlerini benimsediklerinden örgüte duygusal olarak bağlanmaları olarak tanımlanmıştır.

Devam Bağlılığı: Çalışanların örgüt için harcadıkları emeklerin boşa gitmesi korkusundan kaynaklanan ve duygusal olmayan bir bağlılık olarak tanımlanmıştır.

Normatif Bağlılık: Çalışanın örgüte bağlılığı bir görev olarak algılamaları ve bu görevin doğru olduğunu düşünmeleri sonucundan ortaya çıkan bağlılıktır (Wasti, 2000).

İKİNCİ BÖLÜM

2. Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

2.1.Örgüt Kavramı ve Tanımı

Örgütsel bağlılık kavramını anlayabilmek doğru anlamda tanımlayabilmek için öncelikle örgüt ve bağlılık kavramlarının ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir.

Yunanca “alet, araç” anlamlarında kullanılan “organon” kelimesinden gelen örgüt kavramı ile ilgili çeşitli tanımlamalar bulunsa da tanımlamaların çoğunda ortak bir amaç ve birlikte çalışmak kavramları yer almaktadır (Sığı, 2007: 262).

Sağlam (1979) genellikle kabul görmüş tanımın Chester I Bernardın “ İki ya da daha fazla kişinin bilinçli olarak eşgüdümlemiş eylemleri ya da güçlerinden oluşan sistemdir.” şeklinde yaptığı tanım olduğunu ifade etmiştir.

Edgard H. Shein’in örgüt kavramının dayandığı temel düşünceleri aşağıdaki şekilde belirttiği görülmüştür (Sağlam, 1979: 70).

- a) Çabaların eşgüdümü yoluyla karşılıklı yardımlaşma
- b) Ortak amaçlar
- c) İş bölümü
- d) Hiyerarşik otorite

Örgüt kasten ve ortak hedefler doğrultusunda oluşturulmuş etkileşimli bir çevrede etkinliklerini yerine getiren bir sistemdir. Bu sistemlerde kişileri maddi ve manevi yönden etkileyen birçok unsur düzenli bir şekilde biraraya gelerek kişilerin ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlar. Aynı zamanda görevdeşliğin oluşumu kişilerdeki aitlik duygusunu arttırır (Genç, 2007: 53-55). Aydın (2010: 13)’a göre ise örgüt bireysel amaçları gerçekleştirmek için bir araçtır.

Örgütler belirli amaçlara ulaşmak için hazırlanmış ve planlanmış sosyal yapılardır. Örgütler yaşayan ve işleyen yapılarıyla kağıt üzerinde planlanan ve yazılı kurallarla belirtilen ilişkilere indirgenemez. Gerçek bir örgüt bireylerden oluşur. Yazılı kurallar amir-memur, ustabaşı-işçi gibi mevkilerden söz eder fakat bu pozisyonları dolduran kendilerine özgü kişilikleri ve farklı ilgi alanları olan bireylerdir (Öncü, 1982: 25).

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı Ve Tanımı

Bağlılık kelime anlamı olarak “birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” anlamlarını içine almaktadır (Dolu, 2011: 17). TDK ise bağlılığı şöyle tanımlamıştır: “Bireylerin kendilerini bir topluluk, toplumsal kesim ya da kümenin bir üyesi saymaları.” (Türk Dil Kurumu [TDK], 2017).

Bağlılık kavramı toplumbilim, sanat, din, siyaset, gibi birçok alanda farklı tanımlamalara sahip olmuştur. Her uzmanlık alanı bağlılık kavramını kendi çerçevesinde incelemiş ve bu durum sonucunda kavram çeşitli tanımlamalara sahip olmuştur.

Bağlılık davranışı ilk olarak 1956’ da İngiliz gelişimsel psikoloğu John Bowlby tarafından geliştirilmiştir. Kavram başarı güdüsü ile eşzamanlı olarak değerlendirilir. Planlı bir örgütün başarılı olabilmesi için örgütte yer alan bireylerin de başarıyı örgüt kadar çok istemeleri gerekmektedir. Bu nedenledir ki bağlılık sadece psikoloji alanına ait bir kavram değildir ve örgütlenmeyi de ilgilendirir. Haliyle kişinin örgüte bağlılığı örgüt ile kişi arasında doğal yollarla oluşan psikolojik sözleşmedir (Demirdağ, 2017: 76-90).

Mercan (2006: 10-11) bağlılığı bir anlayış biçimi olarak görmekte ve toplum bilincinin olduğu her yerde var olacağını belirtmektedir. Bağlılık bir kişiye, kuruma, düşünceye ve kişinin kendinden daha önemli ve büyük gördüğü herhangi bir şeye karşı gösterilebilir ve sonucunda bireyin yerine getirmek durumunda olduğu belirli yükümlülükler bulunmaktadır. Bağlılık duygular içerisinde en yüksek dereceye sahiptir. Kavramı daha iyi tanımlayabilmek adına askerin görevine ve vatanına, kölenin efendisine, çocuğun anneye göstermiş olduğu sadakat örnek verilebilir.

Bir yerde hizmet ve üretim varsa orada mutlaka bağlılık duygusu bulunmaktadır. Bağlılık kişinin sahip olduğu içgüdülerin duygusal ve psikolojik olarak dışa vurumu olarak tanımlanabilir (Ergun, 1975: 99).

Yeni yönetim yaklaşımları örgütüne bağlı, motivasyonu yüksek, örgütün hedeflerini benimsemiş, yeniliklere açık, üretken ve kendini geliştiren çalışana sahip örgütlerde başarının kendiliğinden geleceğini savunmaktadır. Bireylerin tüm bu olumlu özelliklerinin örgütsel bağlılığa pozitif etkisi bulunmaktadır. Bu açıdan örgütsel bağlılık örgüt başarısında önemli bir unsur olarak görülmektedir (Ersoy, 2007: 4). Bir örgütün başarılı olabilmesi için öncelikle çalışanlarını işte tutabilmesi gerekmektedir. Bireysel ve sosyal ihtiyaçları karşılanan bireyler böylece örgüte bağlı kalabilir (Kurşunoğlu ve

diğerleri, 2010: 101-115).

Örgütteki bireylerin amaçlarına ulaşabilmeleri için amaçlar doğrultusunda istekle hareket etmeleri gerekmektedir. Bir bireyin istekli olabilmesi için de örgütüne yüksek bağlılık göstermesi şarttır (Demirtaş, 2010: 182). Örgütü oluşturan bireylerin sadece yetenek anlamında yeterli olmaları örgüte tam anlamıyla katkı sağlayacakları anlamına gelmez. Örgütüne bağlılık hissi taşımayan, örgütün hedeflerini sahiplenmeyen ve sorumlulukları istekle yerine getirmeyen bireylerle örgütün başarı elde etmesi söz konusu olamaz (Balay, 2014: 27-31).

Örgütsel bağlılık kavramı ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmıştır. İzleyen yıllarda ise Porter başta olmak üzere Becker, Mowday, Steers, Meyer ve Allen gibi pek çok araştırmacı tarafından irdelenmiştir. Başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere birçok araştırmaya konu olan örgütsel bağlılık son 30 yıl içerisinde birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Türkiye’de yapılan çalışmalara baktığımızda ise bu alandaki çalışmalar yeterli sayıda görülmemektedir. Yüz ölçümü olarak değişimlere ticari ve ekonomik işbirliklerinin artmasıyla sınırlar ortadan kalkmaya ve dünya küçülmeye başlamıştır. Bu durum beraberinde hızla yayılan rekabet duygusunu getirmiştir. Bu nedenle örgütlerin ayakta kalması için bireyler önem kazanmış ve bireylerin çalışma performansını etkileyen örgütsel bağlılık kavramı gün geçtikçe daha önemli hale gelmiştir. Çünkü ancak örgüte bağlı bireyler örgütü geleceğe taşıyabilir. Türkiyede zaman zaman yaşanan ekonomik krizler nedeniyle örgütler, bünyesindeki çalışanların işlerine istemeden de olsa son vermek durumunda kalmış, birçok örgüt küçülmeye gitmiş ve bazıları ise şartlara hiçbir şekilde uyum sağlayamayarak kapanmak zorunda kalmıştır. Böyle bir ortamda ise çalışanların örgütte meydana gelen değişimler karşısında sergilediği tavırlarını, tutum ve düşüncelerini etkileyen örgütsel bağlılık kavramı önem kazanmaktadır (Gül, 2002: 37).

1960 yılında Howard Beckerin geliştirdiği Side-bed teorisi, bağlılıkla ilgili kavramların ilk olarak dayandırıldığı teori kabul edilmektedir. Side-bed kavramı “bireyin örgütten ayrılması durumunda kaybedeceği faydalar” anlamına gelmektedir. Bu teoriye göre bireyler sakladıkları çıkarları için örgüte mecburi bir bağlılık gösterirler (Koç, 2009: 204). Yine aynı yıllarda örgüt ve bağlılık kavramı ilişkilendirilmesine rağmen ilk olarak sadece “bağlılık” olarak ele alınan kavram daha sonraki yıllarda “örgütsel bağlılık” olarak adlandırılmıştır (Çıkrıkçı, 2016: 1-2).

Literatür taramasında örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan tanımlamaların çoğunun birbirini destekleyip tamamladığını fakat zaman zaman farklı tanımlamaların da yapıldığı görülmüştür.

Tablo 2.2.1: Örgüte Bağlılığın Tarihçesi

Yıl	Araştırmacı	Bulguları
1956	Whyte	Örgütüne fazlasıyla bağlı bireyleri tanımlayarak bu bireylerin örgüte verebilecekleri zararları üzerinde yoğunlaştı.
1958	March, Simon	Örgütsel bağlılığın değişimsel modelini uyarladılar.
1958	Morris, Sherman	Aynı şekilde değişimsel model üzerinde çalıştılar.
1960	Gouldner	Örgütsel bağlılığı geliştirmek için karşılıklı davranışın önemini keşfetti.
1961	Etzioni	Örgütsel bağlılığı ilk olarak sınıflandırdı.
1964	Lodahl	Örgüte bağlılığı etkileyen faktörlerden birinin de sosyal ilişkiler olduğunu keşfetti.
1967	Downs	Örgütsel bağlılığı normalden yüksek olan kişileri “fanatik” olarak tanımladı.
1970	Patchen	Örgütteki kümelerin tutumlarının ve güven duygusunun örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğunu keşfetti.
1970	Schein	Örgütsel verimlilik için örgütsel bağlılığın önemli bir işaret olduğunu keşfetti.
1970	Steers	Schein ile benzer çalışma yaparak örgütsel verimlilik ve bağlılık arasında ilişki olduğunu keşfetti.

1970	Campbell, Dunette	Örgüt ikliminin bağlılık üzerindeki etkisini keşfettiler.
1971	Lee	Hiyerarşik ilişkinin olumlu olmasının örgüte bağlılığı arttırdığını keşfetti.
1971	Sheldon	Hedefler ve değerler konusundaki bütünlüğün bağlılık üzerine etkisini araştırdı.
1972	Herbiniak, Alutto	Değişimsel bağlılık modeli üzerinde çalıştılar.
1972	Herbiniak, Alutto	Bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişki üzerinde çalıştılar.
1972	Hall, Shnider	Görevdeki sorumluluk duygusunun örgüte bağlılığı olumlu etkilediğini keşfettiler.
1974	Buchanan	Bağlılığın tutumsal modeli üzerinde çalıştı ve örgüte bağlılığı belirleme konusunda kişinin iş deneyimlerinin belirleyici olduğunu keşfetti.
1974	Porter	Bağlılıkta tutumsal yaklaşım modelinin öncülüğünü yaptı.
1974	Modway, Porter	Bağlılık ve performans arasındaki ilişki üzerinde çalışmalar yaptılar.
1974	Herbiniac	Kıdem, yaş ve bağlılık üzerinde çalıştı.
1975	Dubin	Kişisel ilgi alanlarının bağlılığı etkilediğini keşfetti.
1975	Etzioni	Amaçları çıkar sağlamak olan örgütlerin olumsuz etkileri üzerinde durdu.
1977	Salancik	Örgüt bireyleriyle iletişim halinde olup işgörenlere örgütün değerleri konusunda bilgi

		verildiği durumda örgüt bağlılığının arttığı sonucuna ulaştı.
1977	Salancik, Staw	Davranışsal bağlılık modelinin öncülüğünü yaptılar.
1978	Kidron	İş ahlakı ile bağlılık arasındaki ilişkiyi keşfetti.
1978	Koch, Steers	Görev hakkında ve görev sürecinde bireye bilgi verilmesinin, sorumluluğun ve özerkliğin bağlılık ile ilişkili olduğunu keşfettiler.
1979	Mowday, McDade	İşe başlamadan önce verilen bilginin bağlılık konusundaki önemi üzerinde çalıştılar.
1979	Bartol	Rol çatışması, belirsizliği ve ağır rol yükünün bağlılık üzerindeki etkisi üzerinde çalıştı.
1979	Gould	“Örgütsel bütünleşme” kavramını “örgütsel bağlılık” anlamında kullandı.
1979	Morris, Koch	Bartola benzer şekilde rol çatışması, belirsizliği ve ağır rol yükünün bağlılık üzerindeki etkisi üzerinde çalıştılar.
1980	Morris, Steers	Eğitim kavramının bağlılığa olan etkisi üzerinde çalıştılar.
1980	O'Reilly, Caldwell	Kişinin tercihini isteyerek yaparak örgütte çalışmaya başlamasının bağlılık konusunda önemi üzerinde çalıştılar.
1981	Korman	Kişilerin özel hayatının bağlılık ile ilişkisini araştırdı.
1981	Rowan	Sadakat konusundaki abartının örgüte bağlılığa olumsuz etkileri üzerinde çalıştı.

1981	Rhodes, Steers	Algılanan ödeme eşitliği ve bağlılık üzerinde durdu.
1981	Morris, Sherman	Yaş ve kıdemin etkisi ve bireyin ihtiyacı olan başarı duygusu gibi önemli ihtiyaçların bağlılık üzerindeki etkisi üzerine
1981	Angle, Perry	Yaş ve kıdemin bağlılık üzerindeki etkisi üzerinde çalıştılar.
1982	Mowday	Örgütsel bağlılığın süreç modelini geliştirdi.
1982	Morris, Sherman	Örgütsel bağlılığın psikolojik modelini uyarladılar.
1983	Morrow	Bağlılığa ilişkin var olan çalışmalar üzerinde yoğunlaştı.
1983	Rusbult, Farrell	Örgütsel bağlılığın yetki modelinin geliştirilmesinde öncülük ettiler.

Kaynak: <http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=564> (Akt: Mercan, 2006: 14)

Günümüze yakın tarihte yapılmış tanımlamalara bakacak olursak;

Danış (2009: 8) örgütsel bağlılığı bireyin kendinden daha üstün gördüğü bir kişiye ya da fikre karşı gösterdiği bağlılık ve sorumluluk olarak tanımlamıştır. Sıgır (2007: 262) insanların örgütün kaslarını, beynini ve sinir sistemini oluşturduğunu belirtmiştir. Vücudun bütünü örgüte benzeterek insanların örgüte olan duygusal tepki ve tutumlarını örgütsel bağlılık olarak tanımlamıştır.

Örgütsel bağlılık bireyin yapacağı işi ve örgütü kabullenerek duygularıyla yaptığı psikolojik sözleşme ile başlamış olur. Bireyin çalışma süreci boyunca örgütün amaçları ve amaçlara ulaşmak için yapılması gerekenler hakkında bilgi edinmesiyle örgütsel bağlılığı gelişir. Bireyin gelecekte de aynı örgütte çalışmaya devam etme isteğinin derecesi bağlılık düzeyinin göstergesidir (Gül, 2003: 74).

Demirel (2008: 183)'e göre örgütsel bağlılık bireyin örgüte girmesi ve örgütte bir kimlik

kazanmasıyla ortaya çıkan durumdur. Başka bir deyişle örgütle birey arasında kurulan sosyal ve psikolojik bağıdır. Çetin (2004: 90)'e göre örgütsel bağlılık işgörenin örgüte olan psikolojik bağıdır. Örgütsel bağlılık tek boyutlu bir kavram değildir. Aksine müşteri, çalışan ve ortaklar gibi hepsinin ayrı ayrı hedefleri olan pek çok ögeden oluşan bir oluşumdur. Bu sebeple örgütsel bağlılık farklı kavramlara karşı gösterilen bağlılıkların bütünü olarak değerlendirilmelidir (Meyer ve Allen, 1997; Akt: Kalkavan, 2014: 85).

Yapılan tanımlamalardan örgütsel bağlılığa dair üç özellik çıkarmak mümkündür (Saldamlı, 2009: 8).

- a) Örgütün amaç ve değerlerine inanmak ve onları kabul etmek,
- b) Örgütün çıkarlarını gözeterek en yüksek verimi sağlamada isteklilik,
- c) Örgütün bir elemanı olarak kalmaya devam etmek için istekli olmak.

2.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi

İçinde bulunduğumuz çağın sürekli kendini yenilemesi ve toplumların gün geçtikçe daha çok bilgi toplumu haline gelmesi, örgütlerin yapısında mecburi bir değişime sebep olmaktadır. Küreselleşme, artan maddi baskılar, hizmet veren ve hizmetlerden yararlanan temelindeki farklılaşmalar, teknolojik gelişmeler, toplum ve örgüt arasındaki ilişkinin daha önemli hale gelmesi gibi faktörler örgüt ile çalışanlar arasında bir takım değişimlere sebebiyet vermiştir (Erol, 2010: 79-80). Diğer yandan da entelektüel sermaye her geçen gün önem kazanmaktadır. Bu açıdan örgütler arasındaki kalite farkını belirleyen en önemli faktörlerden biri örgütlerin bünyesinde barındırdığı insan kaynakları olmaktadır. Bahsedilen tüm bu değişimler nedeniyle insan bir örgüt için olmazsa olmaz olarak görülmektedir.

Örgütün hedeflerini ve değerlerini benimseyen, işe uyum sağlayan, verimli bireyler örgütler için oldukça öneme sahiptir. Diğer taraftan iş dünyasında sürekli yaşanan değişimler çalışanların da ihtiyaç ve beklentilerinde değişime neden olmaktadır (Yıldız, 2016: 82). Rekabet koşullarında bilgi birikimi yüksek bireyleri örgütte tutmanın tek yolu maddi imkanlarla sınırlı değildir. Birçok durum vardır ki; bireyler daha az ücretle başka örgüte gitmeyi kabul edebilmektedir. Bu durumun en önemli nedenlerinden biri kurumun bireyi örgüte bağlama başarısızlığıdır (Saldamlı, 2009: 9).

Yapılan literatür taramasında örgütlerin çalışanlarını kurumda tutabilmeleri için bireylerin

sosyal, ekonomik, psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaları karşılamaları gerektiği görölmektedir. Bireylere değerli oldukları hissettirilmeli, iş yaşamı dışında bireylerin stresini azaltacak etkinlikler düzenlenmeli, bireylerin ihtiyaçları giderilmeye çalışılmalı ve sıkıntıları çözüme ulaştırılmalıdır. Yöneticiler ve çalışanlar arasında resmi sınırlar çizmek yerine bireyin yöneticiye ulaşmasını kolayca sağlayacak ve bireyin yöneticiyi bir buz dağı gibi görmesinin önüne geçecek daha ılımlı yaklaşımlar tercih edilmelidir. Görölmektedir ki; bu sayede örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler örgütün yükselmesi için elinden geleni yapmakta, bulunduğu her ortamda örgütünden övgüyle söz etmektedir.

Özler (2010: 3)'e göre örgütsel bağlılık örgütün devamlılığı konusunda ihtiyaç duyulan işgücünden en yüksek düzeyde faydalanma imkanı sağlar. Mowday ve diğerleri (1978) , örgütsel bağlılığa gösterilen önemin sebeplerini şu şekilde açıklamaya çalışmışlardır. Bağlılık kavramı temelinde var olan teori, çalışan bağlılığının, belirli davranışlar ve özellikle işgören devri açasından fazlasıyla güvenilir bir unsur olduğunu öne sürmektedir. Örgütüne bağlı çalışanların örgütün hedeflerine ulaşması yönünde çalıştıkları ve örgütten ayrılma olasılıklarının çok düşük olduğu düşünölmektedir (Yıldız, 2016: 82)

Bilinmektedir ki; Japonya iş verimliliği konusunda gösterdiği hızlı ilerleme ile diğer ölkelere örnek teşkil etmektedir. Japonların bu derece yüksek verimle çalışmalarının altında yatan neden çalışanların örgütlerine sadakatlari ve örgüte yükledikleri anlam ile açıklanmaktadır. Çalışanların yüksek bağlılıklarının çoğunlukla yüksek sadakat, yüksek verimlilik ve yüksek sorumluluk ile sonuçlandığı gözlenmektedir (Chow, 1994: 3).

2.4. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Kavramlar

Yapılan literatür taraması sonucunda örgütsel bağlılık kavramı ile benzer özellik taşıyan ve bazen örgütsel bağlılık kavramı yerine de tercih edilebilen kavramlar tespit edilmiştir. Bu kavramlar bağlılık kavramını daha iyi anlayabilmek adına mesleğe bağlılık, işe bağlılık, itaat, örgütsel sadakat, iş tatmini başlıkları altında incelenmiştir.

2.4.1.Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağlılık bireyin belirli bir alanda yetenek ve uzmanlık kazanmak adına yapmış

olduğu çalışmalar neticesinde kazanmış olduğu mesleğin birey için taşıdığı önem ve hayatının ne kadar merkezinde olduğu ile ilgilidir. Duygusal olarak mesleğe ve kuruma bağlılık aynı kavramlar değilseler de benzerlik taşımaktadırlar. Mesleğe duygusal olarak bağlılık mesleğini severek yapmayı, onunla özdeşleşmiş olmayı, kuruma duygusal olarak bağlılık ise o kuruma ait olduğunu hissetmeyi ifade etmektedir (Baysal ve Paksoy, 1999: 7-15).

Çöl (2004: 43)'e göre mesleğe bağlılık davranışsal ve tutumsal olarak iki yaklaşım içerisinde incelenmektedir. Davranışsal bakış açısına göre mesleki birliklere katılık olarak ifade edilirken, tutumsal bakış açısına göre yeni fikirler üretme olarak ifade edilmektedir.

Mesleğe bağlılık örgüte bağlılığın belirleyicilerinde biridir. Mesleğine bağlı olan çalışanlar içinde buldukları örgütleri benimseyip severlerse ve mesleksel ve örgütsel açıdan iş doyumunu yaşarlar (Somuncu, 2008: 13).

Yapılan literatür taramalarında mesleğine bağlı olan bireylerin örgütüne de bağlı olacağı çıkarımı yapmak mümkündür. Mesleki bağlılığı yüksek olan bireyin olduğu örgüt için olumlu ve örgütün yararına işler yapacağı görülmüştür.

2.4.2. İtaat

Örgütsel bağlılıkla benzerlik gösteren ve karıştırılan bir diğer kavram itaattir. İtaat kelime anlamı olarak söz dinleme, boyun eğme ya da buyruğa uyma anlamlarına gelmektedir (TDK, 2017). Gal (1983: 273)'e göre itaat dışsal kaynaklı bir kavramdır. Tek taraflı emirlerle birey tartışılmaz bir otoritenin hakimiyeti altındadır. Örgütsel bağlılık ise içsel kaynaklıdır.

Bireyler kendilerine verilen emirlere uymadıklarında verilecek cezadan çekindikleri için itaat gösterirler. Örgütsel bağlılık içsel olduğu için bireydeki bağlılık emirlerle oluşturulamaz (Kılınç, 2013: 34).

İtaat ve bağlılık kavramları birbirinin zıttı gibi görünse de aslında her iki kavram da birbirini tamamlar niteliktedir (İnce ve Gül, 2005: 14). İtaat olmaksızın bağlılık tek başına anarşiye neden olabilir. Bağlılık olmadan itaat ise örgütün gelişimi önünde engeller oluşturur (Çöl, 2004: 44). Varoğlu (1993: 29)'na göre bir işletmede itaat

yoksa isyan ortaya çıkabilir. Örgütüne bağlı olan bireyler yalnızca maddi amaçlarla çalışan bireylere göre daha inançlı bir şekilde örgüte emek verirler.

Yapılan literatür taraması sonucunda itaat ve bağlılık arasındaki farkı oluşturan unsurların içsel ve dışsal unsurlar olduğu görülmüştür. Örgütüne itaat eden birey itaat etmemesi durumunda yaşanacak olumsuz sonuçlardan kaçınarak istese de istemese de örgütte belirli kurallar çerçevesinde varlığını sürdürmek durumundadır. Fakat örgütüne bağlı birey isteyerek ve işini benimseyerek örgütünde varlık gösterdiği, işini korku ve stres altında kalmadan yaptığı için daha pozitif düşünecek ve enerjisini örgüte daha verimli olmak için harcayacaktır.

2.4.3.İşe Bağlılık

İşe bağlılık da diğer benzer kavramlar gibi örgütsel bağlılık kavramı ile karıştırılabilen fakat aynı olarak nitelendirilemeyecek bir kavramdır. Başyigit (2006: 39) işe bağlılık kavramını “işgörenin işiyle yaşadığı psikolojik özdeşimin bilişsel düzeydeki yansıması” olarak tanımlamaktadır. Başka bir ifade ile bireyin işine karşı duyduğu sevgi ve ilgiyi yaşamına zihinsel ve duygusal boyutta yansıtması olarak ifade edilebilir. İşe bağlı birey iş yaşamı dışında da işiyle ilgili konulara eğilir, iş arkadaşlarına oranla iş yerinde daha fazla vakit geçirdiği görülür (Vurdu, 2017: 35).

İşlerine bağlı bireyler vakitlerinin çoğunu kendi işlerindeki faaliyetlere ayırırlar. İşe bağlılıkta örgütsel bağlılıktan farklı olarak bireyin işini benimsemesi söz konusudur (Bağcıoğlu, 2017: 77). İşe bağlı olan bireyler yaptıkları işi zevkle yaparlar ve bu durumdan mutluluk duyarlar. Böylece işlerini küçük bahanelerle kolay kolay bırakmazlar ve yaşamları boyunca sürdürmek isterler (Çakar ve Ceylan, 2005: 57).

İnce ve Gül (2005: 19)’e göre işe bağlılık kavramı ile ilgili yapılan araştırmalara dair özellikler şu şekilde sıralanabilir.

1. Bireyin işi ile kendisine dair düşünceleri arasındaki ilişki
2. Bireyin işine karşı duyduğu arzu derecesi
3. Bireyin psikolojik olarak kendisini işiyle bağdaştırma derecesi
4. Bireyin kendisine verdiği önemin işteki başarısına etki etme derecesi

Yapılan literatür taramasında işe bağlı olan bireylerin işlerini gündelik faaliyetlerine de aktaracak şekilde severek ve zevk alarak yaptıkları görülmektedir. Birey yaptığı iş ile kendini bütünleştirir ve işinde başarılı ve verimli olabilmek adına tüm çabasıyla emek sarf eder.

2.4.4.Örgütsel Sadakat

Sadakat kavramı kelime anlamı olarak “içten bağlılık” olarak ifade edilmektedir (TDK). Örgütsel sadakat bağlılığa benzer olarak bireyin örgüte karşı hissettiği aidiyet duygusunu temsil eder. Sadakat hissi yüksek olan bireyin örgütünde bulunma ve sürekli olarak kalma isteği yüksektir (Uygur ve Koç, 2010: 79-94).

Balay’a (2000: 51) göre örgütsel sadakat kültürel değerlere, bağlılık ise işe ve başarıya dayanmaktadır. Örgütsel sadakatte örgütsel bağlılıktaki bireysel çıkarların aksine önemli olan örgüt çıkarlarıdır. Birey çalıştığı örgütün çıkarlarını gözetererek bulunduğu ortamlarda örgütü hakkında olumlu ifadelerde bulunur. Örgütsel sadakati bağlılıktan ayıran nokta sadakatin hiçbir karşılık beklenmeden tek yönlü gösterilmesidir. Sadakat güç ve itibarla ilişkilidir (Zangaro, 2001: 14).

Sadakat genel olarak bağlılığın alt boyutu olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla bağlılığa göre daha dar kapsamlıdır. Birey örgütüne sadakat ve bağlılık göstererek uzun süre örgütte devam edebilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 24-25).

Örgüte bağlı birey daha çok mantıksal olarak hareket ederken sadakat duygusu yoğun olan bireyde mantık değil duygular ön plana çıkmaktadır. Sadakat duygusu yoğun olan birey koşulsuz ve sorgulamadan örgütün değerlerini kabul eder ve benimser (Uygur ve Koç, 2010: 79-94).

Yapılan literatür araştırmasında örgütsel bağlılığın içerisinde sadakatin de yer aldığı görülmüştür. Fakat sadakat bağlılıkla kıyaslandığında daha güçlü bir duygu olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.4.5.İş Tatmini

Bireylerin iş deneyimleri ve sonucunda elde ettiklerinden kişisel olarak yaptıkları çıkarımlar iş tatminlerini belirler. Birey işinin kendisine sundukları ile işine karşı bir algı oluşturur. Bireyde bu algıya olumlu cevap oluşturulduğunda iş tatmini meydana gelmektedir (Çekmecelioğlu, 2005: 23-39).

Mahmutoğlu (2007: 60) çalışmaları sonucunda işgörenin işine karşı sergilediği tutumunun iş tatminini etkilediğini belirtmiştir. Aynı zamanda örgütsel bağlılığın da tutumla ilgili olduğunu ortaya koymuştur. İşgörenlerin iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının bireysel, örgütsel ve toplumsal alanda olumlu yönde etkili olacağını belirtmiştir.

Poyraz ve Kama'nın (2008: 143-164) araştırma sonuçları da benzer nitelikler taşımaktadır. Araştırma sonuçlarına göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık birbirlerini olumlu yönde etkilemektedirler. Diğer bir ifade ile iş tatmini yüksek olan bireyler örgütlerine daha fazla bağlılık göstermekte iken iş tatmini düşük olan bireylerde bu durumun tersi söz konusu olmaktadır. İş tatmini düşük olan birey örgütünü benimsemediği için kendi çıkarlarını olumsuz etkileyecek bir durum söz konusu olduğunda ya da sebep belirtmeksizin örgüte zarar verebilecek duruma gelebilmektedir. Sharma ve Bajpai (2010: 7-19) ise örgütsel bağlılığı iş tatmininin belirleyici özelliklerinden biri olarak ele almaktadır.

Bireylerin iş tatmini ancak ihtiyaçları ve beklentileri karşılandığında mümkün olabilmektedir. Bireylerin ihtiyaçları fizyolojik ve psikolojik olarak iki boyutta ele alınmaktadır. Fizyolojik ihtiyaçlar karşılandıkça bireyin bu boyuttaki istekleri azalmaktadır. Psikolojik boyuttaki ihtiyaçlar ise doyurulduklarında birey daha fazlasını istemektedir. Buna bağlı olarak işgörenlerin iş tatminlerinin sağlanmasının ve güdülenmelerinin devamlı hale getirilmesi örgüte olan bağlılığı olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Eğer bireyin iş tatmini sağlanmazsa birey örgüte verimsiz hale gelecek, örgüte uygunsuz davranışlarda bulunacak ve örgüte hesapta olmayan şekilde külfet konumuna gelecektir (Poyraz ve Kama, 2008: 149).

Literatür taraması sonucunda işgörenin iş tatminindeki artışının işe karşı ilgi ve motivasyonu arttıracığı ve bunun doğal sonucu olarak başarı getireceği görülmüştür.

Ayrıca işteki tatminin azalması sonucunda ise işgörende bazı fizyolojik ve psikolojik sorunlar doğuracağı ve bunun da işgöreni örgütten uzaklaştıracağı, örgüt açısından da verimsizliğe ve başarısızlığa neden olacağı görülmüştür.

2.4.6.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık kavramı bir yönetim bilimci olan Dennis Organ ve arkadaşları tarafından ilk olarak 1983 tarihinde kullanılmıştır. Organ (1984) kavramı “biçimsel ödül sistemini dikkate almaksızın, bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli ve etkili biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülük esasına dayalı birey davranışı” olarak ifade etmiştir (Şeşen, 2010: 197)

Örgütsel vatandaşlık davranışı kurallarla belirtilmemiştir ve tanımlanmamıştır. ÖVD nin var olması örgütün ilerleyişi için olumlu fakat zorunlu değildir. Eğer birey kendini örgüte adanmışsa örgütte uzun süre çalışabilir. Verimlilik ve başarı en üst düzeyde olur. Zorunlu olmayan ÖVD nin örgüt içerisinde tüm bireylerce benimsenmesi durumunda güzel bir iş ortamı kendiliğinden oluşur. Böylece iş gücü devri en aza inerek örgütteki işgören bağlılığı ve verimlilik de artar (Gürbüz, 2006: 50).

Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının da yüksek olduğu görülmektedir. Bağlılık duygusu fazla olan bireylerde ÖVD nin daha anlamlı şekilde ortaya konulduğu görülmüştür (Bakan, 2011: 251). O'Reilly ve Chatman (1986), duygusal bağlılığın ÖVD ile anlamlı bir ilişki içinde olduğunu, Schappe (1988), örgütsel bağlılığın ÖVD üzerinde önemli bir etkisi olduğunu yaptıkları araştırmalar sonucu ortaya koymuşlardır (Ersözlü, 2012:69).

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütlerde yaşamı temelde üç noktada etkilemektedir. Birincisi, ÖVD nin bireyler arasındaki yardımlaşmayı arttırmasıdır. Yardımlaşma sayesinde örgüt içerisinde bilgi alışverişi artacaktır. Bu durum örgüte yeni katılanların da kolay adapte olmasını ayrıca eski çalışanlar için de ulaşmaya çalıştıkları bilgiye daha kolay ulaşmalarını sağlayacaktır. İkincisi, ÖVD nin çalışanlarda sorumluluk duygusunu geliştirmesidir. Sorumluluk duygusu gelişmiş bireylere sahip kurumlarda denetim çok daha kolay gerçekleşmektedir. Çünkü bireylerde özdenetim gelişmiştir

ve böylece her birey yapması gerekenin farkındadır. Bu sayede örgüt amaçlarına daha kolay ulaşacaktır. Üçüncü önemli nokta ise çalışanlardaki pozitif tutumun gelişmiş olmasıdır. Bireylerin olaylara pozitif yönlü bakmaları örgütteki sıkıntıları en aza indirerek daha olumlu ve yapıcı bir çalışma ortamının oluşmasını sağlayacaktır (Özdevecioğlu, 2003: 129).

Cohen ve Vigoda (2000), ÖVD'nin örgütsel başarıya katkılarını şu şekilde belirtmişlerdir (Gürbüz, 2006: 57-58);

- Çalışanların daha verimli çalışmasını sağlar.
- Alanında yüksek başarı gösteren bireylerin örgütte kalmasını sağlar ve başka bireyler tarafında örgütün tercih edilme olasılığını artırır.
- Örgüt performansına süreklilik kazandırır.
- Örgütteki tüm yapılaşmalar ve kişiler arasındaki işbirliğini artırır.
- Örgütün çevresinde meydana gelen değişimlere daha kolay adapte olmasını sağlar.

2.5.Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Huang (2000) bağlılığa ilişkin ortaya atılan teorileri dört grupta sınıflandırmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre davranışsal, sosyolojik, moral ve tutumsal olarak dört bağlılık türü mevcuttur. Bağlılığın sınıflandırılması konusunda Huang gibi birçok davranış bilimci kendi sınıflandırmasını ortaya koymuştur. Her ne kadar farklı yaklaşımlar bulunsada literatürde araştırmacılar tarafından en çok kabul görmüş üç sınıflandırma bulunmaktadır. Bunlar; tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık yaklaşımlarıdır.

Mowday ve diğerlerine (1982) göre örgütsel bağlılığın tutumsal ve davranışsal olarak değerlendirilmesinin sebepleri şu şekilde belirtilmektedir: örgütsel davranışçılar ve sosyologlar konuyu farklı şekillerde ele almışlardır. Davranışçılar tutumlar üzerinde eğilirken sosyal psikologlar davranışlar üzerine eğilmiştir (Gül, 2002:37-55).

Şekil 2.1: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması



Kaynak: (İnce ve Gül 2005: 63)

2.5.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

Tutum bireyin olay, durum ve nesnelere karşı göstermiş olduğu eğilim olarak ifade edilebilir. TDK tarafından tutum kelime anlamı olarak “bireyin insanlar, olaylar ve cansız varlıklar karşısında takındığı davranış biçimi” olarak tanımlanmaktadır. Tutumsal yaklaşım çoğunlukla örgütsel davranışçıların üzerinde durduğu bir konu olmuştur (Özler, 2010: 4).

Mercan (2006: 13)’a göre tutumsal bağlılık bireyin örgütün hedefleriyle bütünleşerek hedefler doğrultusunda istekli bir şekilde çalışmasını ifade etmektedir. Özsoy (2004) tutumsal bağlılığın bireylerin çalıştıkları örgütleriyle olan ilişkileri üzerinde durduğunu belirtmiştir. Bireyin örgüte tutumsal bağlılık gösterebilmesi için kendi hedefleri ve değerlerinin kuruma ait hedef ve değerlerle paralellik göstermesi gerekmektedir. Tutumsal bağlılık üç ana bileşenden oluşmaktadır. Birincisi örgütün amaç ve değerleri ile bütünleşme, ikincisi iş ile alakalı organizasyonlara katılımın çokluğu ve üçüncüsü örgüte sadakatle bağlanmadır (Özsoy ve diğerleri, 2004).

Bu çalışmada tutumsal yaklaşım ile ilgili çalışmalar yapmış, literatürde öne çıkan kişiler olan Kanter, Etzioni, O’Reilly ve Chatman, Penley ve Gould ve Allen ve Meyer çalışmaları üzerinde durulmuştur.

2.5.1.1.Kanter'in Yaklaşımı

Kanter (1968: 500) kurumsal bağlılığı, bireylerin toplumsal düzen uğruna emek harcamaları ve bu konuda istekli olmaları şeklinde tanımlamıştır. Bu bağlamda bireyler arkadaşlık ilişkilerini arzu ve ihtiyaçlar doğrultusunda kurarlar. Sosyal sistemler olan örgütlerin de bazı ihtiyaç ve istekleri bulunmaktadır. İşgörenler örgüt içerisinde olumsuz düşüncelerden uzak durarak ve kendilerini motive ederek, örgüte sevgiyle bağlanarak ve diğer işgörenlerle uyum içinde çalışarak örgütün arzu ve isteklerini karşılayabilirler (Tekeli, 2014: 57).

Kanter örgütsel bağlılığın örgüt için olmazsa olmaz bir duygu olduğunu belirtmiş ve bu duyguyu bireysel deneyimlere dayandırmıştır. Çünkü örgüte bağlı bireyler isteyerek örgüt için çaba gösterirler ve sadakatle bağlanırlar. Kanter örgütün bireye dayatmış olduğunu söylediği bu duyguyu üçe ayırmıştır (Topaloğlu, 2010).

Devam Bağımlılığı: İşgörenin örgütün devamlılığının sağlanması adına kendini adanması durumudur. Bireyler bu durumda örgütten ayrılmak istemez çünkü örgüte dahil olabilmek ya da içinde var olmaya devam edebilmek adına bazı kişisel yatırımlarda bulunmuşlardır. Birey vermiş olduğu bu özveriden dolayı kurumdaki varlığını devam ettirmek durumunda kalır.

Birleşme Bağımlılığı: İşgörenlerin örgütteki toplumsal ilişkilere bağlanma durumudur. İşgörenler arasındaki birlik ve beraberlik duygusunu arttırmak için örgüt yeni gelen bireylere çalışma ortamını ve diğer işgörenleri tanıtır. Eşitliğin sağlanması adına üniforma ve rozet kullanılmasını tercih eder. Bu sayede işgörenler arasındaki kıskançlık ve rekabetler azalırken örgüt güçlenir.

Kontrol Bağımlılığı: İşgörenin kendisini örgütün istediği yönde şekillendirmesini sağlayan belirli koşullara bağlanma durumudur. Bu bağlılığın ortaya çıkma koşulu işgörenin örgüt koşullarının gerçekten faydalı olduğuna inanması ve gündelik yaşamında da bu koşullardan etkilenmesidir.

2.5.1.2.Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni örgütsel bağlılığı üçe ayırmıştır. Bu ayrıma göre olumsuz bir bağlanma içeren yabancılaştırıcı bağlılık, dengeli bağlanmayı içeren hesapçı bağlılık, olumlu bağlanmayı içeren moral bağlılık söz konusudur (Balay, 2000: 25-26).

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Örgüte olumsuz bir bağlılıktan söz eden bu bağlılık türünde bireylerin davranışları oldukça sınırlandırılmıştır. Bireyin örgütte bulunmasının tek nedeni buna zorunlu olmasıdır. Birey örgüte kalpten bağlılık hissetmez. Bu bağlılık bireylerde örgütün bireye cezalandırıcı ve zarar verici tavırla yaklaşması durumunda ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000: 25).

Çıkara Dayalı Bağlılık (Hesapçı Bağlılık): Bu bağlılık türünde bireyler karşılıklarını aldıkları ölçüde bağlılık gösterirler. Bireyler örgüte ihtiyaçları karşılandığı düzeyde bağlıdır. Yani örgüt ve birey arasında karşılıklı çıkar söz konusudur. Birey kendisine verilen ücretin karşılığında ne azını ne de fazlasını yapmaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012: 94).

Ahlaki Açıdan Bağlılık (Moral Bağlılık): Bu bağlılık bireyin örgütün değerlerini benimsediği zaman örgütten alacağı karşılığı gözetmeksizin gösterdiği bağlılıktır (Balay, 2000: 95) Birey örgüte yoğun bir ilgiyle bağlanarak görevlerini benimser ve örgütle bütünleşir (Varoğlu, 1993: 4). Moral bağlılığı yüksek bireyler açısından içinde bulunduğu örgütün bir üyesi olmak gurur vericidir ve kendilerini ayrıcalıklı hissederler. Birey sorumluluklarını bu bilinçle yerine getirdiği için işi önceliklidir ve değerlidir (Gümüş ve Sezgin, 2012: 93-94).

2.5.1.3.O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman'e göre örgütsel bağlılık bireyin örgütün düşüncelerini ve değerlerini ne kadar benimsediği ve içselleştirdiği ile ilgilidir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığı bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığı olarak tanımlamaktadır (Kul, 2010: 71). O'Reilly ve Chatman, örgüte bağlılığı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak üç temel unsura dayandırmaktadır (Caldwell, Chatman ve O'Reilly, Akt; Gagne ve diğerleri, 2008: 220).

Uyum, işgörenin emekleri karşılığında alacağı ödül nedeniyle gösterdiği bağlılığı temsil etmektedir. Eğer işgörenin aldığı ücret ve sosyal yardım gibi belirleyiciler yeterli düzeyde ise işgören örgütte kalma konusunda istekli olacaktır.

Özdeşleşme, işgörenin örgütte çalışmaya ve örgüte ait bir birey olarak kalmaya devam etme isteğine dayanmaktadır (Caldwell ve diğerleri, 1990: 247). Bu bağlılık türünde birey kendisini örgütü tamamlayan bir parça olarak görür. Örgütün değerleri ve kararlarını karşı koymaksızın benimser ve bu durumdan mutluluk duyar. Aynı zamanda örgütün üyesi olduğu için gururlanır.

İçselleştirme, bireyin ve örgütün değerleri arasındaki uyum ile ilgilidir (Young, 2006: 44; Akt: Yıldız, 2016: 88). Bu uyumun getirdiği doğal bir sonuç olarak birey örgütün değerlerine bağlı kalır ve bu konuda isteklidir (Gagne ve diğerleri, 2008: 220)

2.5.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould (1988) örgütsel bağlılığı sınıflandırırken Etzioni'nin (1961) modelini temel almışlardır. Etzioni modelinde çalışanların örgüt uyumuna yönelme biçimleri ele alınmıştır (Penley ve Gould, 1988; Akt: Samadov, 2006: 82).

Etzioninin modelindeki örgütsel bağlılık kavramı biraz kafa karışıklığına neden olması sebebiyle literatürde istenilen ilgiyi görememiştir. Modelde yabancılaştırıcı ve ahlaki bağlılık hem birbirinden bağımsız hem de birbirinin zıttı izlenimi verdiği için aradaki fark net olarak anlaşılamamaktadır. Penley ve Gould'a (1988) göre, her iki bağlılık türü birbirinin zıttı ise yabancılaştırıcı bağlılığa ihtiyaç duyulmayacaktır. Penley ve Gould bu karışıklığı gidermek adına her iki bağlılık türünü bağımsız olarak ele almıştır (Özcan, 2011: 65).

Sonuç olarak Penley ve Gould (1988) örgütsel bağlılığı üç boyuta dayandırmıştır.

Ahlaki Bağlılık: Birey bu bağlılık türüne göre örgütün amaçlarını onaylar ve benimser. Birey kendisini örgüte adadığı için örgütün başarısında kendini sorumluluk sahibi hisseder ve aldığı kararlarda destekler.

Çıkarıcı Bağlılık: Çalışanların örgüt için yaptıkları karşılığında alacakları ödüllere ve olumlu geri dönüşlere dayanmaktadır. Örgüt bireyin istediklerini elde edebilmesi için bir araç niteliği taşımaktadır.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireyin çalıştığı örgüt dışında daha iyi bir seçeneğinin olmaması ve örgütte herhangi bir söz hakkına sahip olmaması durumuna dayanmaktadır. Örgüte bu şekilde bağlanan birey aldığı karşılığın verdiği emeğin karşılığı olmadığını, ödül ve cezaların rastgele dağıtıldığını düşünmektedir. Bu durumda kişi örgüt içerisinde söz sahibi olmadığını ve örgütte sadece çalışan kavramından ibaret olduğunu düşünür. Aynı zamanda bireyin bu düşünceler içerisindeyken başka kurumu tercih etmesine imkan sağlayacak seçenekler olmadığında yabancılaştırıcı bağlılık da artış gösterecektir. Bu durum bireyin elini kolunu bağladığı için birey kendini çıkmazda hissedecektir (Penley ve Gould, 1988; Akt: Gündoğan, 2009: 46-47).

2.5.1.5.Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Allen ve Meyer'e göre tutumsal bağlılık çalışanlar ve örgüt arasındaki ilişkiyi gösteren psikolojik bir durumdur. Bu durum örgütte yer alan bireyin sergilediği davranışlar ile açıklanmaktadır. Bireyin örgütte kalmaya devam etmesi bu durumun göstergesidir (Meyer ve diğerleri, 1993).

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın üç temel unsura dayandığını belirtmektedir. Bunlar duygusal (affective), devamlılık (continuance) ve normatif bağlılıktır. Tez çalışmamızda Allen ve Meyer tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık yaklaşımı temel alınmıştır.

Duygusal Bağlılık

Tutumsal bağlılık olarak da ifade edilmektedir. Bireyin çalışma arkadaşlarından, işinden ve işine bağlılığından sağladığı doyumla ilgili bir kavramdır. Duygusal bağlılığa sahip bireyler işlerine diğerlerinden daha fazla sahip çıkarlar (Balay, 2000: 24-25).

Birey bu bağıllık türünde işverenlerin hayal ettiği çalışan özelliklerine sahiptir. Çalışanlar örgütle aralarında güçlü bir bağ kurar. Örgütün değerlerini kabul ederler ve örgütten ayrılmayı kesinlikle istemezler. Çalışanlar kendini örgüte adar ve oldukça sadıktırlar. Örgütün problemlerini kendi problemleri gibi görürler (Yenigürbüz, 2017: 40). İş için harcadıkları fazladan zaman onlar için herhangi bir sorun teşkil etmez. Tüm bu samimi ve içten duygular bu bağıllık türünün en iyi bağlanma şekli olduğunu göstermektedir (Bayram, 2005: 132).

Duygusal bağıllıkta çalışanların örgütte kalma nedeni örgütle bütünleşmiş olmalarıdır. Çalışan herhangi bir zorunluluk hissetmeden tamamen kendi istek ve arzusu bu yönde olduğu için örgütte kalmaya devam eder (Gürkan, 2006: 29).

Örgütle özdeşleşme birey ve örgütün zaman içerisinde amaç ve değerlerinin birbirini tamamlaması ile oluşmaktadır. Örgütsel katılım da bireyin örgütten istediğini alması üzerine aktif olarak katılımında bulunması ve örgütteki diğer bireyler ile işbirliği halinde bulunması ile açıklanabilir. Örgütsel bağıllık tüm bu tanımlamalar ışığında ele alınacak olursa bireyin örgütün amaçlarının gerçekleşebilmesi için gönüllü bir şekilde aktif olarak katılım gerçekleştirilmesi olarak açıklanabilir (Yalçın ve İplik, 2005: 395-412). Duygusal bağıllığı yüksek olan çalışanlar istedikleri için kurumdaki varlıklarını sürdürürler. Kurumun çıkarlarını benimseyip büyük çaba göstererek bu çıkarlar için çalışırlar (Uygun ve Çımrın, 2004).

Devamlılık Bağıllığı

Bireyin örgüte yapmış olduğu yatırımların sonucunu almak istemesinden doğan bir bağıllık türüdür. Birey örgüt için zaman ve çaba harcadığından örgütte kalmayı zorunlu olarak görmektedir. Örgütten ayrılma ile karşı karşıya geleceği durumda birey oldukça az seçeneğinin olduğu düşüncesi içerisinde. Bazı bireyler iş seçeneğinin olmaması nedeniyle kurumda kalmaya devam etmekte, bazıları ise sağlık, aile durumları, emekliliğe yakın olma gibi zorunluluk gerektiren sebeplerle kurumdan ayrılamamaktadırlar. Birey işini özümsemeden zorunlu hallerden dolayı yaptığı için kötü bir iş alışkanlığına sahiptir. Bu nedenle yöneticiler tarafından sorun teşkil etmektedirler (Bayram, 2005:133).

Bireyin örgütte zorunlu olarak kalmaya devam etme sebeplerinden bir diğeri de maliyet durumudur. Maliyet kavramının temel alındığı yaklaşımlarda örgüte bağlılıkta duygular çok az bir role sahiptir. Allen ve Meyer, Becker'in yan bahis kuramını temel alarak bu bağlılık türünü rasyonel bağlılık olarak adlandırmaktadırlar. Rasyonel bağlılığa göre bireyin örgütten ayrılması onu maddi olarak çok zor duruma sokacaktır. Bu nedenle bireyin örgütte varlığını istemese de sürdürmesi gerekmektedir. Çünkü işten ayrılmak kendisi için fazlasıyla maliyetli olacaktır. Birey başka bir örgüte alışma, etrafı tanıma gibi zorlukların yanı sıra başka bir şehre yerleşmesi ya da evini taşımak zorunda olması gibi sebeplerin maddi zorluklarıyla da karşı karşıya kalacaktır (Samadov, 2006: 73-74).

Bireyler örgütleri için çeşitli şekillerde yatırım yaparlar. Daha önce de bahsedildiği gibi bireyin işi için evini taşınması, şehir değiştirmesi gibi durumlar dışında işe alınabilmek için elde etmesi gereken sertifikalar, gitmesi gereken yabancı dil kursları da buna dahil olmaktadır. Bireyin örgütü terk etmesi tüm bu yatırımları kaybetmesi anlamına gelmektedir. Eğer bireyin iş değiştirme düşüncesine sahip olmasına neden olacak alternatifler mevcutsa bu bireylerde devam bağlılığı azalmaktadır (Yenigülbüz, 2017: 41)

Rasyonel bağlılık iş alternatiflerinin kısıtlı olması ve bireyin örgüte yapmış olduğu maddi manevi tüm yatırımlarının sonucu olarak ortaya çıkmış olabilir. Yani birey örgüt için harcadığı zamanı ve emeği hesapladığında bu birikimlerin başka bir örgüte aktarılmasının kolay olmayacağını düşünecektir. Aynı zamanda başka bir örgüte gitmesi durumunda yılların getirmiş olduğu kıdemi kaybedecek ve her şeye sıfırdan başlamak durumunda kalacaktır. Tüm bunlar bireyin örgüte bağlılığını etkileyecektir (Mercan, 2006: 11).

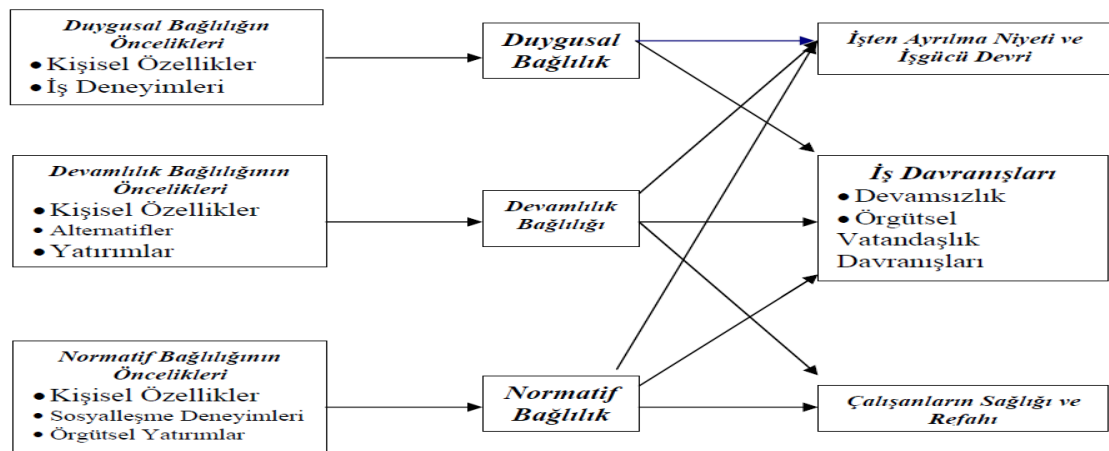
Normatif Bağlılık

Normatif bağlılığa sahip bireyler örgütte çalışmayı kendileri için bir görev olarak görmektedirler. Örgüte bağlılığın doğru bir davranış olduğunu düşündükleri için bağlılık duygusu geliştirirler (Wasti, 2000: 401-410).

Birey örgütten ayrıldığında kaybedeceklerini düşünmez, taşıdığı minnet duygusu örgütte kalmasının en büyük sebebidir. Bireydeki bu minnet duygusunun sebeplerinden birisi bireyin gerçekten işe ihtiyacı olduğu biranda örgüte dahil olması olabilir. Bir diğer sebebi ise bireyin tamamen kendi düşünceleriyle ilgili olan değer yargılarına göre örgütte kalmanın en doğru davranış olduğunu kabul etmesi ile ilgili olabilir (Bayram, 2005: 133).

Allen ve Meyer'e göre normatif bağlılık zorunluluk ögesini içermektedir. Kişinin örgüte karşı taşıdığı sorumluluk kendini örgütte kalmaya zorunlu hissetmesine sebep olacaktır. Karıştırılmamalıdır ki; burada söz konusu olan zorunluluk rasyonel bağlılıkta olduğu gibi örgütle ilgili çıkarılara dayanan bir zorunluluk değildir. Kişinin yetişme tarzı, aile ve toplumdaki sadakat düşüncesinin baskınlığı bireyi bu şekilde düşünmeye itmektedir. Yani birey ahlaki açıdan bir zorunluluk hissetmektedir. Böylece birey ahlaki olarak doğru olanın örgütte kalmak olduğuna inandığı için örgüte bağlılık duymaktadır (Allen ve Meyer, 1990; Akt: Samadov, 2006: 73). Allen ve Meyer (1990), normatif bağlılığa etki eden unsurları, çalışan karakteri, kişisel ve aile yaşantıları, kültür ve sosyalleşme süreçleri şeklinde sıralamıştır (Gündoğan, 2009: 52). Normatif bağlılık kuralcı bağlılık olarak da nitelendirilmektedir. Kuruma bağlılığın sosyal boyutu ile ilgilidir. Birey kendini örgütte kalma konusunda bir sorumluluk altında hisseder (Doğan ve Kılıç, 2007: 37-61).

Şekil 2.2: Üç Bileşenli Bağlılık Modeli



Kaynak: Kaynak: Meyer ve Allen, (1991) "A Three Components Conceptualization of Organizational Commitment", Human Resource Management Review (Akt: Gül, 2002: 37-55).

Duygusal, rasyonel ve normatif bağılık arasında ortak özellikler bulunmaktadır. Bunun en başında her üç bağıllık türünde de bireyin örgütten ayrılma durumunun en aza indirilmesinde rol oynayan birey ve örgüt arasındaki bağ gelmektedir. Aradaki fark bağıllık ögesine göre bağın niteliğinin değişmesinden kaynaklanmaktadır. Örgüte isteyerek bağlanan kişilerde örgütsel bağıllık, ihtiyaçları ve gereksinimleri için bağlanan kişilerde rasyonel bağıllık, ahlaki değerleri göz önünde bulundurup doğru bir davranış olduğuna inandıkları için bağlanan kişilerde normatif bağıllık ön plana çıkmaktadır (Samadov, 2006: 74).

Allen ve Meyer modelinde çalışanlar ve örgütlerin arasındaki bağlantı detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Model kişinin örgütte isteyerek, ihtiyaç duyarak ve zorunluk haliyle kalması durumları arasındaki farklılığı ele alır (Zangaro, 2001: 14).

Yapılan araştırmalar sonucunda 3 bağıllık türünün 3 ortak yönü olduğu görülmektedir. Ortak yönleri maddeler şeklinde ifade edecek olursak her 3 bağıllık türü de;

- 1) Çalışanlar ve örgüt arasındaki ilişkiyi göstermektedir.
- 2) Kişinin içinde bulunduğu psikolojik durumun örgütte kalmaya devam etmesi konusundaki etkisini yansıtmaktadır.
- 3) Kişide örgütten ayrılma olasılığını en aza indirecek şekilde bağ oluşmasını sağlamaktadır.

2.5.2.Davranışsal Bağıllık Yaklaşımları

Bu yaklaşım daha çok sosyal psikologlar tarafından ele alınmıştır (Özler, 2010). Bu yaklaşımda çalışan bireyin sahip olduğu gelir düzeyi, geçmişten bugüne yaptığı yatırımlar ve sosyal güvence gibi faktörler etkili olmaktadır (Çetin, 2004: 93).

Birey örgütten ayrılması durumunda kendisine zarar getireceğini ve bu durumun pahalıya mal olacağını düşündüğü için örgüte bağıllık göstermektedir. Diğer bir ifade ile bu bağıllık türü kişinin davranışsal eylemlere bağıllığından kaynaklanır (Mercan, 2006: 13).

Bireyler davranışsal bağlılıkta aslında örgüte değil yaptıkları davranışa bağlanmaktadır. Bu nedenle örgütsel nedenlerden ziyade daha çok bireyin davranışları üzerinde durulmaktadır. Birey belirli bir davranışı gerçekleştirdikten sonra bir takım sebepler nedeniyle davranışı devam ettirir ve belirli bir zaman sonra bu davranışa bağlanır. Devamında birey yaptığı davranışın haklılığını gösteren tutumlar içerisinde bulunarak bundan sonra daha sık tekrarlanma ihtimalini arttırmaktadır (Bayram, 2005: 129).

Şekil 2.3: Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış



Kaynak: Davranışsal Yaklaşım Modeli (Allen ve Meyer, 1991: 63)

2.5.2.1. Becker'in Yaklaşımı

Davranışsal yaklaşım, örgütsel bağlılık konusunda ilk çalışmayı yapan Becker (1960) tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılığı ekonomik bir değere dayandıran Becker'in yaklaşımı literatürde yan bahis kuramı olarak adlandırılmış ve bağlılığın "davranışsal" yönü üzerine odaklanılmıştır (Gündoğan, 2009: 56).

Becker (1960), bireylerin bağlılık göstermesinde etkili olan dört adet yan bahis kaynağı olduğunu öne sürmüştür. Bunlar aşağıda açıklanmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

- a) Toplumsal Beklentiler: Birey istemsiz olarak, iş değiştirdiğinde kendisi hakkında düşünülme ihtimali olan kararsız ve güvenilir olmama düşüncelerinden kaynaklı olarak kendisini iş değiştirme konusunda kısıtlar. Daha çok toplumun ne düşüneceği konusu üzerinde duran birey böylece kendisini sınırlayan bazı yan bahislere girer.

- b) Bürokratik Düzenlemeler: Birey işten kendi isteğiyle ayrıldığında çalışma hayatı boyunca aylığından kesilen parayı alma hakkını kaybedecek ve emekli aylığı alamayacaktır. Kişi hakkı olan bu paranın kaybedilmesi düşüncesi ile bir yan bahise girecektir.
- c) Sosyal Etkileşimler: Becker'in yan bahis kaynaklarından bir diğeri de sosyal etkileşimlerdir. Birey, başkalarıyla etkileşim halindeyken kendisiyle ilgili bir fikrin oluşmasını sağlar ve bu fikrin değişmemesi için ona uygun hareket etmek zorunda kalır.
- d) Sosyal Roller: Yan bahisler, bireyin bulunduğu sosyal role alışmış olma durumundan ve uyum göstermesinden de kaynaklanıyor olabilir. Böyle bir durumda birey, sosyal rolü gereği yapması gerekenleri o kadar benimsemiştir ki; artık farklı bir role ayak uyduramamaktadır.

Becker'e göre sözü edilen kaynaklardan dolayı girilmiş olan yan bahisler ve bunlara yapılan yatırımlar zamanla artarak değişmektedir. Bu sebeple bireyin yaşı ve kıdemi, yaptığı yatırımların temel göstergeleri olarak kabul görmektedir. Buna göre, bireyin yaşı ilerleyip kıdemi arttıkça yatırımları doğru orantılı olarak artacak ve kişilerin kurumlarından ayrılması güçleşecektir (Eğilmez, 2011: 46).

2.5.2.2.Salancik'in Yaklaşımı

Salancik örgütsel bağlılığı tutumsal ve davranışsal boyutlara göre ele almıştır. Davranışsal bağlılık, ilk olarak işgörenin örgütten çıkma gücü üzerinde, diğer işgörenlerin ve kendisinin oluşturmuş olduğu kısıtlamalardan ve işgöreni örgüte bağlı hale getiren gerekçelerden oluşmaktadır. Salancik, bağlılığın tutum olarak paylaşılan değerlerden ve hedeflerden oluştuğunu savunmaktadır (Balay, 2000). Salancik'e göre, davranışa yönelik bir bağlılık oluşması için, işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi gösterecek bir psikolojik durum olan, davranışı devam ettirme isteğinin olacağı söylenebilir.

Salancik'e göre örgütsel bağlılık, "Çalışanın davranışlarına ve davranışları aracılığı ile faaliyetlerine ve kuruma olan ilgisini arttıran inançlara bağlanma durumu" dur. Bağlılık, çalışanın davranışlarına bağlanması sonucu ortaya çıkmaktadır. Burada sözü

edilen bağıllık, çalışanın belli bir davranışla özdeşleşmesi seklindedir. Üç farklı özellik, çalışanın hareketlerine bağlı olmaktadır. Bunlar; davranışın görünürlük özelliği, değişmezlik özelliği ve isteğe bağlı oluş özelliğidir (Cengiz, 2001)

Sonuç olarak her bağıllık türü, kişiyi bir şekilde örgüte bağlamaktadır. Özellikle yoğun olarak duygusal bağıllığı olan çalışanlar istedikleri için, güçlü normatif bağıllığa sahip olan çalışanlar mecbur kaldıkları için, her daim bağıllığı güçlü olan çalışanlar ise ihtiyacı olduğu için kurumlarında kalırlar. Sebepler farklı olduğundan her bağıllığın farklı etkisi ve sonucu ortaya çıkmaktadır (Çetin, 2004: 102).

Davranışı bağlayıcı nitelik taşımasında görev alan bir diğer unsur davranışın gönüllülük esas alınarak yapılmasıdır. Gönüllü olarak yapılan davranışlar, herhangi bir baskı olmadan yapılan, yani dışsal sebeplerin etkili olmadığı davranışlardır. Davranışın herhangi bir dış nedene bağlanamaması, yani istekli olarak gerçekleştirilmesi bireyde davranışı ve davranışın sonuçları için bireysel olarak sorumlu olduğu duygusunu ortaya çıkarır. Bu durum, bireyin davranışını sürdürme arzusunu arttıracak, dolayısıyla davranışına bağlanmasını sağlayacaktır. Örneğin, herhangi bir baskı altında kalmadan, istekli olarak bir kurumda işe başlayan bir kişi kuruma katılma davranışı ve bunun sonuçları bakımından kişisel bir sorumluluk duyacak ve bu davranışını devam ettirme konusunda istekli olacaktır. Davranışını haklı çıkarmak için dışsal faktörler olmadığından davranışını "sahiplenecektir". Örgüte girme davranışı ile uyum içinde olacak şekilde kuruma karşı olumlu tavırlar sergileyecek ve zamanla örgüte bağlanacaktır (Samadov, 2006: 90).

Salancik (2007) ve Becker (1960) öne sürdüklerin yaklaşımlarda bağıllığı, davranışları devam ettirme eğilimi olarak ifade etmişlerdir. Becker Salancik'ten farklı olarak kişinin bağıllığının oluşmasında davranışı devam ettirmekten vazgeçtikten sonra uğrayacağı zararların farkında olmasının etkili olduğunu ifade etmiştir (Kaya, 2007).

2.5.3.Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Çoklu bağıllık yaklaşımını öne süren Reichers tutumsal bağıllığı temel almıştır. Örgütün tamamına duyulan bağıllık temeline dayanmaktadır. Reichers örgütleri bir

bütün olarak görmek yerine aksini ifade eden her biri ayrı ayrı hedef ve değerler bütününe sahip birlikler olarak görmüştür. Bu bilgilerden yola çıkarak çoklu bağlılık yaklaşımının ayrı bir bağlılık türü olarak ele alınmasının nedeni örgüt içindeki farklı etmenlerin, farklı düzeydeki bağlılık türlerine neden olabileceğini savunması olduğu söylenebilir. Çoklu bağlılık yaklaşımına göre her bireyin örgüte bağlılık göstermesinin altında yatan neden farklı olmaktadır. Örneğin bir bireyin örgütüne bağlılık nedeni örgütün çalışanlara gösterdiği ilgi ve yakınlık olabilirken, bir başka kişinin örgüte bağlı olmasındaki neden örgütün çalışma ve satış prensiplerindeki düzenlilikten ve profesyonellikten kaynaklanıyor olabilir (Balay, 2000: 28-32).

Örgütlerin, çeşitli grupların amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştırmak adına bir araya gelmeleriyle oluştuğu birçok araştırmada kabul görmüştür. Örgütlerdeki topluluklar ve farklı görüşlerin araştırmalara konu olması yöneticilerin çalışanlardaki birden fazla role sahip olma durumunun bilincinde olduklarını göstermektedir. Çoklu bağlılık yaklaşımına göre bireylerin mesleklerine, yöneticilerine, iş arkadaşlarına ve kurumlarına farklı şekilde bağlılık göstermeleri söz konusudur. Bu sebeple çoklu bağlılık kaynaklarının tespitinin yapılmasında örgütle alakalı birbirinden farklı grupların tespit edilmesi gerekmektedir. Çoklu bağlılık kaynakları, çalışanlar, müşteriler, yöneticiler, sendikalar ve genel bir ifade ile kamuoyudur (Çelebi, 2009: 151).

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan yazın taraması göstermektedir ki; tutumsal bağlılık yaklaşımları birey ve örgüt amaçlarının uyumluluk düzeyine bağlı iken, davranışsal bağlılık yaklaşımları bireylerin örgütte kalmalarını devam ettirebilmeleri için nasıl davranış içerisinde olmaları ve nasıl emek vermeleri gerektiği ile ilgili süreç dayanmaktadır. Becker ve Salancik'in davranışsal bağlılık yaklaşımlarının, sadece davranışları önemseyip çıkar ilişkisine dayandırılması bireylerin tutum, değer ve hedeflerinin arka plana itilmesine neden olmuştur. Bu durum yaklaşımların eksiklerini ortaya çıkarmaktadır. Çünkü birey örgüte hem içsel hem dışsal faktörlerin etkisiyle bağlılık göstermektedir. Önemli olan bireyin örgütle bütünleşebilmesi ve örgütsel amaçları benimseyebilmesidir. Çoklu bağlılık yaklaşımları da örgütsel bağlılığın oluşmasında iç ve dış birden çok unsurun etkili olduğunu savunmaktadır.

2.6.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

2.6.1.Kişisel Faktörler

Bireyler kurumda işe başlarken ilk olarak temel ihtiyaç ve isteklerinin karşılanması üzerine kendi ilgi ve yeteneklerini kullanabilecekleri bir iş olup olmamasına dikkat ederler. Eğer kurum bireyin bu ihtiyaçlarını karşılayabilirse bireyin örgüte bağlılığı devam eder fakat kurum bireyin ihtiyacı olanları karşılayamazsa ve ilgi ve yeteneklerini sunabilecek bir ortam sağlayamazsa bireyin bağlılık durumu olumsuz etkilenir ve birey isteklerini karşılayabileceği başka bir iş arayışına girer (Kartal, 2007).

Cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi, medeni hal, yaş ve algılanan yeterlilik gibi birçok kişisel özellik örgütsel bağlılığı etkilemekte ve örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçlar çıkmasına sebep olmaktadır. Bu sebeple kişisel/demografik özellikler örgütsel bağlılık alanında yapılan çalışmalarda yaygın şekilde kullanılmaktadır.

Günümüzde sürekli değişim ve ilerleme kaydetmek zorunda olan örgütlerin içinde buldukları durumu koruma ve daha ileriye gidebilme adına çalışanlarını her yönden tanıması; onların duygu ve düşüncelerine önem vermesi örgütsel bağlılık ve güzel bir sonucu olan verimlilik adına oldukça önem taşımaktadır (Vurdu, 2017: 95).

Toplumun erkek ve kadına yüklediği sorumluluklar, iş yaşamındaki davranışları etkilemekte ve iş hayatına ve işe bakış konusunda farklılıklara sebep olmaktadır (Gündoğan, 2009: 22). Kadınların çalışma yaşamına girişi sanayi devrimi ile ortaya çıkan örgütlerin üretim miktarındaki çokluğu esas alıp az maliyetle işçi çalıştırma gereksinimi ile paralellik göstermektedir. Modern iş hayatı ise kültürel ve toplumsal yapıda yeni anlayışları beraberinde getirmiştir. Kadınların iş hayatındaki etkinliklerini ve girişimciliklerini oldukça etkilemiş olan bu durum cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tartışılacak konuma getirmiştir (Başyigit, 2006). Kadınlar ve erkekler üzerinde yapılan örgütsel bağlılık araştırmalarında farklı sonuçlara rastlanmaktadır. Bazı araştırmalar erkeklerin bağlılığının daha yüksek olduğunu belirtirken bazı araştırmalar ise kadınlardaki bağlılığın daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Bir diğerk kişisel faktör olan yaş faktörü ile ilgili farklı ülkelerde yapılan araştırmalarda bir ülkenin sahip olduğu yaşam şartlarına göre yaş faktörünün bağılılığı farklı şekillerde etkilediği durumu ortaya çıkmıştır. Örneğin batı ülkelerinde yaş faktörünün bağılılığı olumlu yönde etkilediği görülrken Ürdün’de yapılmış bir araştırma örneğinde yaşın bağılılığı negatif yönde etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır (Wasti, 2012: 12, Akt: Bozok, 20). Yaş ile örgütsel bağılılık arasındaki ilişki durumu incelenirken bağılılığın üç boyutuyla da ayrı ayrı ilişkisinin değerlendirilmesi daha doğru sonuçlar verecektir. Allen ve Meyer (1984) yaptıkları çalışmada yaş faktörü ile duygusal bağılılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu fakat devam bağılılığı ile benzer bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir (Yalçın ve İplik, 2005: 395-412).

Örgütsel bağılılığı etkileyen bir diğerk kişisel faktör de çalışanların medeni halleridir. Yapılan çalışmalar evli çalışanların örgütsel bağılılıklarının bekar çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Çünkü evli çalışanlar ailelerine karşı maddi sorumluluk duygusu içerisindedir. Evli çalışanlar için gelir kaynağını kaybetmek ve işsiz kalmak gibi durumlar riske atılması tehlikeli sonuçlar doğuracak olan davranışlardır. Evli ya da boşanmış bireyler, özellikle de kadınlar bekarlarla kıyaslandığında işten ayrılma durumunu maddi açıdan daha zararlı olarak görmekte-dirler (Gündoğan, 2009: 25).

Cohen (1993) çalışanların çalışma sürelerinin artması durumunda örgütten sağladıkları kazancında artacağını belirtmiştir. Çünkü hizmet süresi örgüte yapılan yatırımlardan biri olma özelliğini taşımaktadır. Birey yapmış olduğu yatırımları kaybetmek istemediğinden örgüte daha fazla bağılılık göstermektedir (Çöl ve Gül, 2005: 295-296). Ritzer ve Trice (1969) yaptıkları çalışmada kıdem ve yatırım arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Aynı zamanda yaş ve kıdem birbirine benzer faktörler olmasına rağmen genellikle yaş duygusal bağılılık ile kıdem ise devamlılık bağılılığı ile ilişkili olarak ortaya konmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Uygur ve Koç (2010: 89)’a göre bireyin yaptığı iş alanında eğitim seviyesi ne kadar yüksekse birey o kadar farklı iş seçeneğine sahiptir ve böylece farklı işlere yönelerek kolayca adapte olabilir. Bu bireyler için örgütten ziyade yaptıkları iş daha fazla öneme sahiptir. Bunun nedeni ise yaptıkları iş onlara iş dünyasında kendilerini kanıtlama

imkanı sağlayacaktır. Çalışma hayatına girene kadar eğitimleri boyunca kendilerini geliştirmiş olan bu bireylere sahip oldukları işler, donanım ve tecrübe katacak, böylece kendini kanıtlayabilecek ve kendisine daha güzel imkanlar sunan yeni firmalar ile kolaylıkla çalışma fırsatı oluşturacaktır. Eğitim seviyesi düşük olan bireyler için ise işlerini kaybetmemek her şeyden önce gelmektedir. Çünkü bu bireylerin işlerini değiştirebilmelerine imkan sağlayacak alternatifler yok denecek kadar azdır. Bu nedenle çalışanlar örgütlerine bağlı olmak ve çalıştıkları kurumda varlıklarını devam ettirmek durumundadırlar (Kaya, 2013).

2.6.2.Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılık ve örgütsel faktörler alanında yapılan çalışmalarda genellikle ilişki çok güçlü olarak bulunmuştur. Yaş, cinsiyet, medeni durum gibi kişisel faktörler alt düzeydeki çalışanlarda örgütsel bağlılığı daha fazla etkilerken üst düzeydeki çalışanlarda örgütsel özellikler bağlılığı daha fazla etkilemektedir (Gündoğan, 2009: 28).

İşin Niteliği ve Önemi

İşin önemi bir işin örgüt içerisinde ya da dış çevrede, bireylerin yaşamları üzerinde bıraktığı etki olarak ifade edilebilir. Kavram örgütsel bağlılık alanında yapılan ilk çalışmalarla birlikte günümüze kadar önemini korumuştur (Gündoğan, 2009: 28).İşin zorluk derecesi, kişiyi motive etme durumu, işle özdeşleşebilme, sorumluluk gibi özellikler bireyin örgüte bağlılığını doğrudan etkilemektedir. İşin niteliği ile ilgili bir de iş zenginleştirme kavramı ortaya çıkmıştır. Birey kendi işi ile ilgili olarak planlama, örgütlenme ve denetleme yetkilerine sahip olduğunda örgüte bağlılığında artış söz konusu olmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 71).

Bireylerin yaptıkları işin aynı zamanda kişisel planlarını da gerçekleştirme imkanı sunması bağlılık açısından önem kazanmaktadır. Birey hedeflerini gerçekleştirme konusunda kendisine olanak sağlayan işe karşı daha olumlu tutum sergilemektedir. Böylece örgüt içerisinde daha planlı bir çalışma içerisinde olacaktır. Bir başka ifadeyle eğer işin çekiciliği birey için fazla ise örgüte daha fazla bağlılık göstermektedir (Eren, 2001).

Ekip Çalışması

Takım çalışması iki veya daha fazla bireyin önceden belirlenmiş ortak bir amaç için biraraya gelerek hareket etmesidir. Takım çalışması örgütsel bağlılığı olumlu anlamda etkilemektedir. Çünkü takım içindeki bireyler hedefe ulaşmak için en doğru yolu izleyerek iş birliği içerisinde çalışırlar. Bu süreçte birbirlerini motive etmeleri iş tatminlerini yükseltmekte ve hem takıma hem de örgüte karşı bağlılıklarını arttırmaktadır.

Örgütler arasındaki rekabetin ve müşterilerin isteklerinin önem kazandığı günümüz örgüt sistemlerinde örgütlerin çalışma sistemlerinde bir takım değişimlere gidilmesi zorunlu olmuştur. Yeni anlayışa göre gün geçtikçe artan bu zorluklarla mücadele artık bireylerin becerilerini bağımsız şekilde kullanmasıyla mümkün olmamakta, ancak takım ruhu ve takım çalışması ile aşılabileceği kabul görmektedir (İnce ve Gül, 2005). Takım çalışması ile örgütler bir taraftan çalışanlarını motive ederken bir taraftan da çalışanlarının arasındaki bağı kuvvetlendirmektedirler. Böylece çalışanlar arasındaki kopukluk ortadan kalkmakta ve çalışanların performansı yükselmektedir (Özler ve Koparan, 2006).

Takım çalışması bireylerin iş arkadaşlıklarını resmi halden daha samimi ve dostane bir hale dönüştürmektedir. Yapılan araştırmalar iş arkadaşları ile olumlu ilişkiler içerisinde olan bireylerde örgüt bağlılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Takım çalışması iş arkadaşları ile olan ilişkiyi olumlu etkilediği için bireyin örgüte bağlılığını da olumlu etkilemektedir (Samadov, 2006: 108).

Takım çalışması bireylere iş hayatında kolaylık sağlamaktadır. Çünkü bir takım içerisinde farklı disiplinlerde bilgi ve yeteneğe sahip bireyler yer almaktadır. Takımlar ast üst ilişkilerinin hakim olduğu hiyerarşik düzenin tersi olarak ortak bir amaç için bir araya gelmiş, birbirini destekleyici ve motive edici topluluklardır (Barutçugil, 2004).

Kaynak (1999)'a göre bağlılık duygusu bazı temel noktalara dayanmaktadır (Bakan, 2011). Bunlar;

- Benzer hedef, eğitim düzeyi ve motivasyona sahip olan,

- Grup bireyleri arasındaki çekişmeden ziyade, gruplar arası rekabete giren,
- Az kişi sayısına sahip olan,
- Hedef ilerlerken başarı gösteren,
- Sosyal yönü gelişmiş olan gruplar diğer gruplara oranla daha fazla bağlılık göstermektedirler.

Ücret Düzeyi

Çalışanların ücret düzeyi örgütsel bağlılık konusunda önemli bir faktördür. Günümüz ekonomik sisteminde çalışanların aldığı ücret ile bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin öneminden dolayı bu konu birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Yapılan bir çalışmada ücret düzeyinin işi bırakmada en önemli etkenlerin başında olduğu öne sürülmüştür. Yönetimde ücret politikasının adil ve dengeli olarak yürütülmesinin çalışanlardaki bağlılığı yükselttiği görülmüştür. Üst seviyedeki çalışanlar için de işin niteliği yanında gelir düzeyi de oldukça önemlidir (Çelebi, 2009).

Çalışanın gelir düzeyi aynı zamanda sosyal yaşamdaki konumu da belirlemede etkili olmaktadır. Ücretler örgüt tarafından bireye sunulan önemli bir unsurdur. Ücretin fazlalığı işin çekiciliğini artırır ve çalışanların örgüte daha fazla bağlanması ile sonuçlanır (Balay,2000). Eğer çalışanlar aldıkları ücret açısından tatmin oluyorsa çalıştıkları örgüte de sadık kalacaklardır. Karşılaşacakları küçük problemler karşısında başka iş arayışına girmeyeceklerdir. Ücretlendirme örgüt için maliyetli bir unsur olsa da çalışan verimliliği açısından oldukça öneme sahiptir (Sabuncuoğlu, 2005). Araştırmalar bireylerin ücret düzeyini ve ikramiyeleri yeterli düzeyde bulmaları halinde çalışma performansı olarak da üst düzey verimlilik göstereceklerini belirtmektedir (Altındağ ve Akgün, 2015).

Bireylerin işlerini verimli ve etkili şekilde yapabilmeleri için belirli yetkinliğe sahip olmaları gerekmektedir. Başka bir ifadeyle işleri ile ilgili yetenek ve beceri konusunda üst düzey performans göstermelidirler. Çünkü yetkinlik ücretlendirme açısından önemli bir faktördür. Örgütler ücretlendirme konusunda adaleti sağlamak için yetkinliğe göre bir ücretlendirme düzeni oluşturmalıdırlar. Üst düzey beceri ve

performans gösteren kişilerin ücret düzeyleri daha yüksek olmalıdır. Bu düzen bireylerin moral ve motivasyonlarını açısından etkili olmaktadır (Ünsar, 2009).

Özdevecioğlu (2013: 115), günümüzdeki rekabet ortamında yüksek verime sahip bireylerin örgütte kalmasında sadece ücret düzeyinin önemli olmadığını öne sürmüştür. Birçok durum vardır ki; ücretleri yüksek olmasına rağmen örgütte meydana gelen bazı olumsuzluklar nedeniyle bireyler daha az ücretle başka işte çalışmayı kabul edebilmektedirler. Bunun önemli nedenlerinden biri örgütlerin çalışanlarını örgüte bağlama konusunda başarısız olmalarıdır.

Örgütsel Ödüller

Kişinin üzerine düşen görevi kendisinden beklenen performans ile yerine getirmesi sonucunda elde edecekleri ödül olarak tanımlanmaktadır (Akçit, 2011). Ödüllendirme ise bireysel ya da takım halinde çalışan bireylerin yaptıkları işi daha istekle yapmalarını sağlaması ve performanslarını arttırmaları amacıyla bireylere verilen tüm ödülleri kapsamaktadır. Ödüllendirmenin amacı bireylerin işlerine olan ilgi ve isteğini arttırmak aynı zamanda diğer çalışma arkadaşlarına da örnek olmasını sağlamaktır. Böylece diğer bireyler de bu durumdan etkilenerek çalıştıkları alanda daha istekli bir performans sergileyeceklerdir (Altındağ ve Akgün, 2015).

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılıkta, ödüllerin güçlü ve olumlu yönde etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Çalışanlar örgütleri tarafından verilen ödüllerin yeterli miktarda ve adalet ölçüsünde dağıtıldığını düşündüklerinde daha yüksek oranda bağlılık duymaktadırlar (Wallace, 1995; Akt: Vurdu, 2017: 56). Ödüller, yönetimin yüksek performans gösteren işgörene “teşekkür” mesajını iletmesinin en etkili yollarından birisidir. İletilmek istenen bu mesajı işgörenin algılama ve yorumlama biçimi, çalışanın kurumuna olan bağlılığını büyük oranda etkileyecektir. Gösterilen çaba karşısında elde edilen ödül, örgütün ilerdeki faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde motivasyon aracı olarak da önemli bir etmendir (Gündoğan, 2009:27-28).

İşgörelere sunulan ödüllerin adil bir şekilde dağıtılması işgörenlerin örgüte bağlılığını arttırıcı bir unsurdur (Bülbül, 2007). Bir başka ifade ile işin nasıl ödüllendirildiği ile örgütsel bağlılık arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır.

Altındağ ve Akgün (2015) de yaptıkları çalışmada bu durumu desteklemişlerdir. Bireylere her ne kadar övgü içerikli sözler, kariyer yapma imkanı, uygun çalışma ortamları sunulsa da ödüllendirme dağılımı eşit şekilde yapılmadığında güdülenmenin istenilen düzeyde olmadığı görülmüştür. Bu durumun ortadan kaldırılması için bireylere yaptıkları işin zorluğu ve bireylerin başarısı doğrultusunda ödüllendirme konusunda belirli ayrıcalıklar tanınmalıdır. Örgüt içerisinde alınan kararlara işgörenler de dahil edilmelidir. Böylece bireyin örgütsel bağlılığı artış gösterecek ve örgütün başarısı konusunda daha fazla çaba harcayacaktır (Kolancıoğlu ve Karabulut, 2018).

Yönetim ve Liderlik

Yönetim ve liderlik temeli farklı anlamlara dayanan birbiri ile ilişkili fakat birbirinden farklı iki kavramdır. Yönetim temelinde emir verme, kural, prosedür, otorite gibi kavramlar barındırırken; liderlik ise temelinde risk alma, yaratıcılık, sahiplenme, başa çıkma, duygular ve değerler gibi kavramları barındırır (Şişman, 2011).

Williams ve Hazer (1986: 219) liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ilk ortaya koymuşlardır. Örgütlerde yöneticilerin göstermiş olduğu yönetim ve liderlik tarzlarının bireylerin örgüte bağlılığının oluşmasında önemli bir etkisi mevcuttur. Yönetimin çalışanlara karşı göstermiş olduğu baskıcı ve kontrolcü tutum çalışanların kendi düşüncelerini dile getirmelerini engelleyecek aynı zamanda yaratıcı ve yeni fikirler sunmalarının da önüne geçecektir. Bu nedenle yönetimin tutum ve davranışlarının bağlılığı belirleyici bir faktör olduğunu söylemek mümkündür (Gündoğan, 2009: 30).

Yapılan araştırmalarda liderlik davranışları ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Liderlik davranışları liderlerin değişime ayak uydurabilmek adına yenilikleri takip etmesi ve fırsatları değerlendirmesi, yanlışlıklardan ders çıkarabilmesi, bireylere ilham verici ve rol model olması gibi davranışları kapsamaktadır. Yöneticilerin liderlik davranışlarını benimsemeleri ve uygulamaları çalışanların motivasyonu, etkin ve mutlu çalışmaları, yaptıkları işten tatmin olmaları ve örgüte bağlanmaları açısından oldukça gerekli ve önemlidir (Loke, 2001).

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, örgütteki bireyler arasında oluşan, örgütteki faaliyetleri ve çalışma pozisyonunu etkileyen, amaçlara ulaşmak için ortak bir tutum oluşmasını sağlayan inanç, değer ve kişiler arasındaki iletişim ve etkileşimin tamamı olarak tanımlanabilir. Örgüt kültürü bireylerin birbirine bağlanmasını ve birarada hareket etmelerini sağladığı için örgütsel bağlılık açısından da önemlidir. Bu iki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda örgüt kültürü unsurlarının örgütsel bağlılığı doğrudan ve pozitif olarak etkilediği görülmüştür (Çetinkaya, Yücel 2016: 74).

Örgüt kültürü örgüte bağlılığı arttırıcı bir güçtür. Örgütün bir tehlike ile karşılaşması sonucunda örgüt bireylerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel değerlerle bütünleşme söz konusu olmaktadır (Başyigit, 2006).

Örgüt kültürü bir takım sembol, tören ve mitlerle örgütün inanç ve değerlerinin çalışanlara aktarılmasıyla oluşur. Örgüt kültürü çalışanların davranışlarına yön vermektedir. Bu nedenle örgüt üyeleri arasında paylaşılan güçlü bir kültürün oluşturulması çalışanların örgütle bütünleşmesini sağlar ve bunun sonucunda da örgütsel bağlılık artış gösterir (Aras, 2016: 24).

Örgüt kültürünün güçlü olduğu örgütlerde bireyler çıkabilecek küçük bir problem karşısında ortak bir dil oluşturabildiği için problem kısa bir süre içinde çözülebilecektir. Örgüt içi problemlerin yanında örgüt dışı problemlerde rahatlıkla birlik olup üstesinden gelebileceklerdir. Ayrıca çalışanlar yenilik ve değişikliklere kolayca uyum sağlayabileceklerdir (Kolancıoğlu ve Karabulut, 2018). Örgütlerin çalışma kültürleri içerisinde eğlenceli, heyecanlı, başarıların hep beraber kutlanabildiği bir ortam oluşturmaları bireylerin örgüte uyumu ve bağlılığı konusunda önemlidir. Böyle bir ortamın oluşmasında amaçların önceden ve açık bir şekilde ortaya konması, bunun için emek harcanması gerekmektedir (Balay, 2000).

2.6.3.Örgüt Dışı Faktörler

Profesyonellik

Profesyonel kişileri kendi sınırları ve kuralları olan, sosyal sorumluluğa sahip, bağımsız hareket edebilen, kendi çalışma alanları ile birbirinden farklı örgütlerin bünyesi altında birleşebilen kişiler olarak tanımlayabiliriz (Samadov, 2006: 113-114). Profesyonellik sonuçtan ziyade süreç ile ilgilidir. Doğru yol izlendiğinde doğru sonuca varmanın olasılığı oldukça yüksektir. Fakat bazen doğru sonuç yanlış yollardan da elde edilebilir. Yanlış yollardan elde edilen doğru sonuçlar profesyonellik göstergesi değildir. Profesyonel kişiler uzun ve zorlu bir süreç de olsa doğru ve kalıcı sonuçlar elde edebilen bireylerdir. Bireyin alanında profesyonelleşmesinin de örgüte ve mesleğine bağlılığını etkilediği düşünülmektedir (Bayhan, 2011).

Profesyonellik daha çok mesleğe bağlılık ile ilgili bir kavramdır. Bireylerin mesleki değerleri benimsemesi olarak tanımlanabilir (İnce ve Gül 2005: 84). Profesyonellerin çalıştıkları kurumlar mesleki gelişim konusundan bireylere yardımcı oluyorsa bireylerin mesleki bağlılıkları olumsuz, örgütsel bağlılıkları ise olumlu yönde etkilenecektir. Bu durumun ortaya çıkmaması için mesleki değerler ile örgütsel değerler ve hedefler bütünleşmelidir. Böylece hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılık artış gösterecektir (Gündoğan, 2009: 40)

Alternatif İş Olanakları

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı bir diğer faktör de çalışan bireylerin başka bir iş arayışına girme durumudur. Balay'a (2000) göre iş piyasasındaki iş fırsatlarının kısıtlı olması bireyin çalıştığı örgüte daha yüksek düzeyde bağlanması ile sonuçlanacaktır. Alternatif iş imkanlarının bulunmasına rağmen çalışanların çalıştıkları örgütte ücret düzeylerinin yeterli olması, uyumlu çalışma ortamı, esnek çalışma saatleri, sorumluluk gibi etkenler bireyin örgütüne bağlılığını olumlu yönde etkileyecektir. Fakat bireylerin alanlarında deneyimli ve yetenekli olmaları alternatif işlere bakışlarını etkileyebilir. Başka bir örgütün bireye daha iyi şartlarda çalışma fırsatı ve yüksek bir pozisyon önermesi bireyin örgüte bağlılığı yüksek olsa bile işini değiştirmesine neden olabilir (Aras, 2016: 47). Eğitim düzeyi de işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Eğitim

seviyesi yüksek olan bireylerin iş bulma olanağı daha yüksek olacağı için örgütten ayrılma ihtimalleri de daha fazla olacaktır (İnce ve Gül, 2005).

2.7.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütler özellikle son yıllarda deneyimli ve nitelikli çalışanları bünyelerinde tutabilmek için onların örgüte bağlılıklarını arttırıcı yollar izlemektedirler. Çünkü bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri örgütlerin etkililiğini ve devamlılığını etkilemektedir. Örgütsel bağlılığa verilen önem her ne kadar fazla olsa da bazı durumlarda bu durum olumsuz sonuçlar doğmasına neden olabilmektedir.

Örgütsel bağlılık düşük veya yüksek seviyede olabilir. Örgütlerin öncelikli hedeflerinden birisi çalışanların yeteneklerini geliştirerek onlardan en üst seviyede verim almak ve örgüte olan bağlılıklarını arttırabilmektir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar bağlılığı düşük olanlara göre örgütteki faaliyetlere ve üretime daha fazla katılım göstermektedirler (Yalçın ve İplik: 2005: 395-412). Ancak düşük düzeydeki örgütsel bağlılığın olumlu yanları olabileceği gibi yüksek düzeydeki örgütsel bağlılığın beklenenin aksine olumsuz sonuçlar doğurduğu da gözlemlenebilir (Balay, 2000).

2.7.1.Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük bağlılık düzeyine sahip bireylerin örgütte kalmasını zorunlu kılan durumlar mevcuttur. Bireyde kendisini örgüte güçlü bir şekilde bağlayacak tutum ve eğilimler oldukça sınırlıdır (Bayram, 2005: 135). “Duygusuz çalışanlar” olarak da adlandırılan düşük örgütsel bağlılığa sahip kişiler kişisel görevlerine bağlı olmadıkları için grup bağlılığı için de çaba harcamazlar. Örgütsel bağlılığı düşük bireyler sıklıkla şikayet ve itiraz içinde oldukları için örgüt adına da sorun oluştururlar. Bu sebeple örgüt müşteri kaybetmekte ve devamlılığı riske girmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 54).

Düşük bağlılık genel olarak sık personel değişikliği, yüksek devamsızlık, işe geç kalma, örgütte çalışmaya devam etme isteğinin azalması, niteliksiz iş, hırsızlık gibi olumsuz durumlarla sonuçlanmaktadır (Mercan, 2006: 10-16). Düşük örgütsel bağlılığa sahip kişi örgütün geleceği ve hedefleri yerine kendi hedefleri ve istekleri

için çalışır. Bu nedenle kendi başarısı için çalışma gayretine girer. Sadece kendi çıkarlarını gözeten bireyler de örgütün problemleri ile ilgilenmeyi tercih etmemektedirler. Müşteri şikayetleri ile ilgilenmediklerinden örgüt güven kaybı yaşamaktadır (Vurdu, 2017: 59).

2.7.2.İlımlı Örgütsel Bağlılık

İlımlı bağlılık düzeyinde bulunan bireyler sistemin kendilerinden istediği değişime karşı çıkmakta ve birey olarak kendi kimliklerini korumak için çaba harcamaktadırlar. Bu tür bireylerin deneyimleri yüksek fakat örgütle bütünleşmeleri düşük düzeydedir. Bireyler örgütün değerlerinin tamamını kabul etmek yerine kişisel değerlerini korumalarına engel olmayacak şekilde bir kısmını kabul etmeyi tercih etmektedirler (Bayram, 2005: 59).

İlımlı düzeyde bağlılık gösteren bireyler örgütün kendisinden beklenenleri karşıladıkları için düşük örgütsel bağlılık gösteren bireylere göre örgüt için daha az risk oluşturmaktadırlar. Ancak bazı durumlarda bu bireyler örgüt için yetersiz ve verimsiz hale gelebilmektedirler (Vurdu, 2017: 60).

2.7.3.Yüksek Örgütsel Bağlılık

Yüksek örgütsel bağlılık düzeyinde bireyler örgüte güçlü şekilde bağlanmalarını sağlayacak duygu ve tutum içerisindedirler. Bu bağlılık düzeyinin oluşmasında bireylerin davranışları karşısında örgüt tarafından verilen ödüller büyük öneme sahiptir (Bayram, 2005: 59). Aynı zamanda diğer çalışanlar ve yönetimin açık ve dürüst olmalarının, bireyler arasındaki iletişimin güçlü olmasının etkisi de oldukça büyüktür (Acar, 2006).

Yüksek örgütsel bağlılığa sahip bireyler yaptıkları işten, örgütteki konularından ve geleceklerinden, yönetim ve denetimden ve iş arkadaşlarından oldukça memnundurlar. Bu bireylerin örgütten ayrılmaları ancak kendilerini mutsuz hissetmeleri, hayal kırıklığına uğramaları, adaletsiz ödüllendirme ve kısıtlanma durumları yaşandığında söz konusu olabilmektedir (Bayram, 2005: 59). Örgütsel bağlılığı yüksek bireyler

örgütün çıkarları için zaman zaman kendilerinden beklenen performansın da üzerine çıkarak çalışmakta oldukları görülmektedir (Güney, 2007).

Tablo 2.7.1: Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Düzye	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Örgütsel Bağlılık	Bireysel yaratıcılık, Yenilikçilik, Özgünlük, Etkili insan kaynakları kullanımı,	İşe son verme, İşten ayrılma, Örgütsel amaçların yok edilmesi, Yavaş kariyer ilerlemesi, Kişisel maliyetler,	Yetkin olmayan çalışanların işten ayrılması, İşe yeni alım, Söylentileri olumlu sonuçlandırmak,	Çalışan devrinde artış, Rol dışı davranışlar, Geç kalma, Devamsızlık, Dedikodu, Yönetimin etkililiğinin azalması
İlmlı Örgütsel Bağlılık	Ait olma hissi, Örgütten bağımsız bir kimlik, Yaratıcılık, Güvenlik,	Kısıtlanmış kariyer hedefleri, Anlaşılamayan bağıllık düzeyi,	Yüksek iş tatmini, İş devri, Artan çalışan kıdemi, Kısıtlı ayrılma isteği,	Örgütsel etkinliğin azalması, Sınırlanmış çalışan rolü ve aidiyet davranışı,
Yüksek Örgütsel Bağlılık	Kariyer ilerlemesi, Ücret düzenlenmesi, Ödüllendirme, İşlerine tutkuyla bağı çalışanlar,	Bastırılan bireysel gelişim, yaratıcılık, Değişime karşı direnç, Sosyal ve aile ilişkilerinde gerilim, Dayanışmadan yoksun arkadaşlık, Kısıtlı iş dışı aktiviteleri,	Sadakatli ve güvenli çalışan, Örgüt isteklerini kabul eden çalışan, Yüksek düzeyde rekabet ve performans, Ulaşılan örgütsel hedefler,	Sağlanamayan verimlilik, örgütsel esneklik, yenilik ve uyum, Fazla çaba gösteren çalışanlara kıskançlık ve öfke besleme, Örgüt için etik olmayan davranışlar,

Kaynak: Randall, 1987; Özdevecioğlu, 2009; Doğan ve Kılıç, 2007; Balay, 2000

2.8.Öğretmenlikte Örgütsel Bağlılık

Toplumunu oluşturan bireylerin yaşamlarını sürdürebilmek, toplumda kendilerine ait bir yer edinebilmek ve belli bir konuma ulaşmak için toplumun tüm üyelerince kabul görmüş belirli davranış kalıplarını öğrenmesi gerekmektedir. Bu davranış kalıplarının yaşadığımız dönem içerisinde tamamen aile ortamında öğrenilmesi oldukça zordur. Bu görevlerin bireylere kazandırılmasında eğitim kurumları büyük öneme sahiptir. Eğitim örgütlerinde eğitilenler de eğitmenler de insan olduğu için insan gücü girdisi diğer girdilere göre daha büyük öneme sahiptir. (Başaran, 1993:150).

Eğitim örgütleri toplumların en önemli örgütleri arasındadır. Bu örgütler temelinde insan faktörü barındırdıkları için açık sistem özelliği göstermektedir. Dolayısıyla çevrede meydana gelen değişimlerden etkilenmektedirler. Eğitim örgütleri ancak toplumların beklentilerine ayak uydurabildiği zaman kendilerinden bekleneni yerine getirmiş olurlar. Toplumdaki değişim hareketi eğitim sistemlerinde yer alan eğitim yöntemleri, amaçlar ve bunların aktarıcısı olan öğretmenlerin de rollerinde değişiklikler ortaya çıkarabilmektedir. Eğitim örgütleri verimliliklerini devam ettirebilmeleri için insan kaynakları yönetimi anlayışı ile insan kaynakları profilini değişime adapte olabilecek şekilde düzenlemelidirler. İdareci, öğretmen, görevli seçimlerini, bu bireyleri kurumda tutma ve onları memnun edebilme fonksiyonlarını bu değişime göre yapılandırmalıdır (Sarıdere ve Doyuran, 2004).

Eğitim örgütlerinde kazanımların öğrencilere aktarılması rolünü üstlenen öğretmenlerin motivasyonlarının sağlanması ve okula ait bağlılık duygusunun güçlendirilmesi okulun yararı için oldukça önemlidir (Aydın ve Ertürk, 2016: 168). Yapılan araştırmalar genellikle öğretmenlerin okula ilişkin üç şekilde bağlılık gösterdiğini ortaya çıkarmıştır. Bunlar; okul için çaba sarf etme arzusu, okulda kalmaya devam etme arzusu ve okulun eğitimsel amaç ve değerlerini kabul etmektir. Bir diğer bağlılık şekli olarak da öğretime bağlılıktan bahsedilebilir. Öğretime bağlılık üç koşula bağlıdır. Bunlar; öğretmenin öğretim alanında bir fark oluşturma konusunda kendine inanması, öğrencilerinin öğreneceğine olan inancı, öğretimi gerçekleştirirken gereken emeği ortaya koyma konusundaki istekliliktir (Balay, 2014: 27-31).

Kushman (1992) öğretmen bağlılığının öğrenci başarısı ile ilişkisini ortaya koymaya yönelik yaptığı çalışmada, öğrencilerin okula bağlılıklarını arttıran etkili öğretimsel davranışları kullanan öğretmenlerin bulunduğu kurumlarda öğrenci başarısının artış gösterdiği tespit edilmiştir (Weber, 1997; Akt: Balay, 2014: 27-31). Okula karşı düşük bağlılık gösteren öğretmenlerin ise öğrenci başarısını azalttığı görülmüştür. Çünkü düşük bağlılık gösteren öğretmenler öğrencilere karşı sevecen olmayan tavırlarla yaklaşmakta, daha fazla endişe ve tükenmişlik göstermektedirler. Bu tür öğretmenler akademik anlamda kendilerini geliştirmek konusunda istekli olmamakta, farklılıklara açık olmayan otorite karşısında duramayarak eğitime katkı sağlayamamaktadırlar. Böylece bu tür öğretmenlerin eğitim verdiği sınıflardaki öğrenciler entelektüellikten uzaklaşmakta, sosyal bireyler olamamaktadırlar (Balay, 2000).

Rosenholtz ve Simpson'a (1990) göre öğretmenlerin okula bağlılığını etkileyen altı örgütsel faktör bulunmaktadır. Bu faktörler şu şekilde sıralanabilir (Kul, 2010: 79):

- 1. Asıl görevler:** Öğretmenlerin öncelikli görevleri öğrencilerin kişisel gelişimlerini şekillendirmek ve onları bilgilendirmek olduğundan onların yaşamına doğrudan müdahale etmeyi gerektirmektedir.
- 2. Performansın Etkililiği:** Örgüte bağlanabilmek için önceliklerle bütünleşebilmektir. Öğretmenler etkili performans gösterdiklerinde işlerine daha sıkı bağlandıklarını hissetmektedirler.
- 3. Fiziki Ödüller:** Öğretmenler emeklerinin karşılığında fiziki ödüller almak isterler ve bu ödüllerden mahrum kaldıklarında çabalarının sonucunu göremediklerinden bu durum onların memnuniyetsizliğine, devamsızlığına ve okuldan ayrılmayı istemelerine yol açar.
- 4. Görevdeki Özerklik ve Takdir Edilme:** Öğretmenlerin kendi üretkenliklerini görebilmeleri için belirli konularda özerkliğe ihtiyaç duyarlar. Çünkü özerklik ve takdir öğretmenlerin kendilerini esas şekilde ifade edebilmesini sağlar. Öğretmen böylece kendi deneyimlerini okulun ve öğrencinin imkanları dahilinde eğitime uyarlama fırsatı elde eder. Eğer öğretmenin kendisine ait kontrol kapasitesi olmazsa kendisini kısıtlanmış hisseder ve okula karşı yabancılaşır.

5. **Eğitim Fırsatları:** Öğretmenler profesyonel büyüme için kendilerine okul ortamında öğrenme fırsatının sunulması halinde kuruma daha fazla bağlanırlar. Çalışanlar arasındaki fikir alışverişi eğitim imkanlarının hızlanmasına yardımcı olabilir.
6. **Okul Yönetimi:** Öğretmenlerin asıl görevi öğrencileri eğitmek iken bazı kurumlarda görülmektedir ki iş çevresi daha fazla vakitlerini almaktadır. Okullarda karşılaşılan disiplin sorunlarının çözülmesine yönelik müdürler ve öğretmenler tarafından kurallar konulmaktadır. Bu kurallar işlerin eğitim daha düzenli şekilde yürütmesine katkı sağlar. Davranışların sınırlandırılması ve konulan kurallar öğretmenleri kaygıdan uzak tutarak daha verimli eğitim vermelerini sağlar.

Eğitim sistemleri de değişen dünya koşullarında hızlı bir adapte olma sürecine girmiştir. Bu süreçte toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilmek için eğitim kurumlarının da öğretmen, yönetici ve diğer görevlileriyle değişime ayak uydurması gerekmektedir. Araştırma konumu oluşturan öğretmenlerin bu değişime ayak uydurabilmesi için çalıştıkları kurumlarda kendilerini güvende ve huzurlu hissetmeleri gerektiği söylenebilir. Öğretmenler kuruma yüksek bağlılık gösterirlerse kurumun amaçlarını da o ölçüde benimserler. Bu nedenle kurum yararına olacak her türlü gelişim ve değişim konusunda kurumlarına yardımcı olacaklardır.

2.9.Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Araştırmalar

2.9.1.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Kaynar (2018: 85), “Örgütsel iletişim doyumunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi.” adlı çalışmasında örgütsel iletişim, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu amaçla 250 kişiden veri elde edilmiştir. Verilerin analizi sonucunda örgütsel bağlılık ile üstle iletişim, çalışma arkadaşları ile iletişim, iletişim iklimi, ve kanal kalitesi arasında pozitif yönlü, orta kuvvette bir ilişki olduğu görülmüştür. Aynı zamanda kurum bilgisi, örgütsel bütünleşme ve bireysel geribildirim ile yüksek kuvvette ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Doğaç (2018: 121), “Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Van İli konaklama işletmeleri örneği.” adlı çalışmasında Van İlinde yer alan konaklama işletmelerindeki 259 kişiye örgütsel bağlılık anketi yöneltmiştir. Çalışmada Meyer-Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli esas alınarak, Wasti (2002: 401-410) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada kurulan sekiz hipotezin tamamında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında yüksek dereceli güçlü negatif yönlü ilişki olduğu belirtilmiştir.

Doğan (2017: 95), “Ortaokul öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri.” adlı araştırmasında ortaokul öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi ve bu düzeylerin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu” , “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Öğretmen ve Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Gelişme Formu” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş, medeni durum, kıdem ve çalıştıkları okulun büyüklüğüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Cinsiyet, okuldaki görev süresi, unvan, branş, öğrenim durumu, kadro durumu, görev yaptıkları okulun yer aldığı çevrenin sosyoekonomik düzeyi ve görev yaptıkları ilçede oturup oturmadıklarına göre bazı boyutlarda farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okulun fiziki şartlarını yeterli bulup bulmamalarına ve okulun türüne göre tüm boyutlarda önemli bir farklılık görülmüştür.

Bağcıoğlu (2017: 86-87), “Çalışanlarda motivasyon ve örgütsel bağlılık.” adlı araştırmasında işletmelerde yer alan çalışanlarda motivasyon ve örgütsel bağlılık ilişkisi incelenerek teorik bir altyapı oluşturmayı amaçlamıştır. Araştırmada kaynak taramasından yararlanmıştır. Araştırma sonucunda motivasyon ve örgütsel bağlılığın birbirinden etkilendiği ve karşılıklı ilişki içinde oldukları tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığı ve motivasyonu yüksek olan bireylerin hedeflere ulaşmada ve görevlerini yerine getirmede daha fazla çaba gösterdikleri görülmüştür.

Tınaz (2014: 197-198), “İlk ve Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin yönetsel etkililik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki.” adlı araştırmasında Şanlıurfa ili merkezindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin yönetsel etkililik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma nicel ve nitel olarak karma bir araştırma özelliği taşımaktadır. Araştırmanın nicel boyutunda 550 katılımcıya anket uygulanmıştır. Geri dönen anket sayısı 362 olarak belirtilmiştir. Nitel boyutta ise 2 yönetici ve 10 öğretmen ile yarı yapılandırılmış görüşme yapılmıştır. Araştırma sonucunda yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları uyum boyutunda yetersiz, özdeşleşme boyutunda orta düzeyde ve içselleştirme boyutunda yeterli düzeyde bulunmuştur. Ayrıca örgütsel bağlılık algılarının da orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Dolu (2011), “Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma.” adlı çalışmasında bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini araştırmayı amaçlamıştır. Bu sebeple örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi için bankacılık sektöründe çalışanlar seçilmiş ve uygulama yapılmıştır. Çalışma Isparta ilinde bulunan 10 banka üzerinde yürütülmüştür. Çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda her bir bağlılık boyutunun diğerlerinden bağımsız olarak örgütsel bağlılığa ilişkin bir boyutu ölçtüğü ve bir boyuttaki değişimin diğer boyutları etkilemediği tespit edilmiştir.

Korkmaz (2011: 117-139), “İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi” adlı çalışmasında okul iklimi ve okul sağlığının okul çalışanlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili bir faktör olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılığını belirlemede örgütsel sağlığa ilişkin boyutların güçlü bir belirleyici olduğu, fakat örgütsel iklime ilişkin boyutlarda yalnızca müdürün destekleyici davranışının ve mesleki öğretmen davranışının belirleyici olduğu ortaya çıkmıştır.

Demirtaş (2010: 199), “Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu.” adlı çalışmasında dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla dershane öğretmenlerine “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” uygulamıştır.

Araştırma betimsel bir çalışmadır. Araştırmaya Malatya ili merkez ilçelerinde görev yapan 217 dersane öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre dersane öğretmenleri genel olarak kendilerini örgütlerine “orta” düzeyde bağlı hissettiklerini ifade etmişlerdir. Dersane öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı cinsiyet, en son mezun olunan kurum, branş, formasyon alma, haftalık ders saatleri bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmazken, kıdem ve dersanedeki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Bakay (2010), “İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri.” adlı çalışmasında ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma için İzmir il merkezinde bulunan ilköğretim kurumlarında görev yapan 353 öğretmen ile anket çalışması yapılmıştır. Araştırmada örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Ayrıca öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, branş, kıdem, çalışma süresi ve sendika üyelik durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine de bakılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin en fazla olduğu görülmüştür.

Güneş ve diğerleri (2009: 494), “Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki.” adlı yaptıkları çalışmada bir devlet üniversitesindeki idari personelin örgütsel bağlılık düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki bağlantı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya 329 idari personel katılmıştır. Çalışanlara Allen ve Meyer’in geliştirmiş olduğu “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” uygulanmıştır. Çalışanlara ayrıca demografik sorular da sorulmuştur. Araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel bağlılık alt ölçekleri incelendiğinde duygusal bağlılıklarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Balay (2000), “Özel ve Resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı.” adlı çalışmasında Türk Eğitim Sistemindeki liselerde geçerli olan örgütsel bağlılığın, sistemdeki liselerin türlerine, bu liselerdeki çalışanların görevlerine, cinsiyetlerine, konutlarına, özel bir araca sahip olup olmamaya, eşin çalışma durumuna, ek iş yapma ve buna gerek duyma durumlarına göre değişip değişmediğini belirlemeyi

amaçlamıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık okuldaki hizmet süresine, mezun olunan okula, eğitim düzeyine ve gelir durumuna göre karşılaştırılmıştır. Bu amaçla araştırmacı tarafından bir “örgütsel bağlılık ölçeği” geliştirilmiştir. Araştırma Ankara iline bağlı yedi merkez ilçede yürütülmüştür. Araştırmaya 94 okuldan 11 özel 17 resmi olmak üzere 28 okul dahil edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden özel liselerde çalışan öğretmenlerin özdeşleşme algıları resmi liselerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Aynı zamanda özel liselerdeki öğretmenlerin resmi liselerdeki öğretmenlere göre örgütlerini içselleştirme boyutuna ilişkin bağlılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Algı değişkenine ilişkin ortalama puanlara göre özel liseler resmi liselere göre daha üst düzeyde örgütsel bağlılık algısına sahip olarak tespit edilmiştir. (Doğan, 2009: 88)

2.9.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Abossrra (2017: 78-79), “The effect of job involvement on organizational commitment / İşe bağlılığın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi.” adlı çalışmasında çalışanların işe bağlılıklarını ve örgüte bağlılıklarını ölçmeyi ve işe bağlılığın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda Libya’da tıp alanında hizmet veren bir laboratuvardaki 200 çalışandan anket yöntemi ile veri elde edilmiştir. Çalışmanın sonucunda işe bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca işe bağlılığın devam bağlılığı üzerindeki etkisinin anlamsız olduğu tespit edilmiştir.

Gunda (2017: 47-48), “Commitment and satisfaction of barangay health in Marawi city, Philippines / Filipinlerde Marawi şehrindeki barangay sağlık işçilerinin örgütsel bağlılık ve iş memnuniyeti.” adlı çalışmasında Marawi Şehrindeki sağlık çalışanlarından oluşan bir örneklem üzerinden örgütsel bağlılık ve iş doyumunu araştırmayı amaçlamıştır. İstatistiksel analiz sonuçları, değişkenler arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bağlılığın normatif boyutunun iş doyumunu ile en yüksek ilişki düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Yapılan regresyon analizi sonucunda örgütsel bağlılığın üç boyutunun çalışanların iş doyumunda önemli bir değişken olduğu ortaya çıkmıştır.

Eleswed ve Mohammed (2013: 108-119) “Cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim seviyesi ve pozisyonun iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi” adlı araştırmalarında cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim seviyesi ve pozisyon gibi demografik özelliklerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelemişlerdir. Çalışmanın amacı doğrultusunda Bahreyn Krallığında bulunan özel bir finansal kuruluştaki 156 kişi ile çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş doyumlarının erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kıdem değişkeni açısından bakıldığında en yüksek bağlılık ortalamalarının 16-20 yıllık tecrübeye sahip olan bireylere ait olduğu görülmüştür. En düşük ortalamanın ise 20 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olan bireylere ait olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi değişkenine göre iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyinde en yüksek ortalama lise mezunlarına en düşük ortalama ise doktora mezunlarına ait olarak belirlenmiştir. Son değişken olan pozisyon değişkenine göre ise en yüksek ortalama yöneticilere ait olarak belirlenirken yöneticileri memurlar ve yönetici asistanlarının takip ettiği görülmüştür.

Dude (2012), “Yöneticilerin örgütsel bağlılığı: İşte özerkliğin, güç aktarımının ve paylaşılan adaletin etkileri.” adlı doktora tezi çalışmasında, işte özerkliğin, güç aktarımının ve paylaşılan adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin araştırılmasını amaçlamıştır. Çalışma Amerika Midwest’te 1078 resmi ve özel okul yöneticisiyle internet üzerinden yürütülmüştür. Veriler çoklu regresyon tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar her üç değişkenin de örgütsel bağlılığın artmasında etkili olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Litton Potter (2012), “Eğitimcilerin örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları ile yöneticilerin cinsiyeti arasındaki ilişki” adlı doktora tez çalışmasında, Tennessee orta okullarındaki öğretmenlerin iş doyumları ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile yöneticinin cinsiyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. Yöneticilerinin cinsiyeti temel alınarak tesadüfi olarak 85’i kadın ve 85’i erkek yönetici olan toplam 170 okul seçilmiştir. Araştırma sonucunda, iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile yöneticinin cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Tınaz, 2014: 60).

Gautam ve diğerleri (2005) “Nepal’da örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık” adlı çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılık

arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Nepal’de çalışan 450 çalışandan araştırma için veri toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesi sonucu duygusal ve normatif bağlılıkla örgütsel vatandaşlık faktörleri arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda devam bağlılığı ile itaat arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ve fedakarlık arasında bir ilişkinin olmadığı görülmüştür (Çoban, 2010: 67).

Somech ve Bogler (2002), “Öğretmenin örgütsel ve mesleki bağlılığının öncülleri ve sonuçları” adlı çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılıklarının katılımcıların karar alma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Amaç doğrultusunda İsrail’deki 23 ortaokul ve 27 lisede çalışan 983 öğretmenden veri toplanmıştır. Sonuçlar öne sürülen ana hipotezi desteklemiştir. Yönetime katılımın hem örgütsel hem de mesleki bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu ve teknik alana katılımın sadece öğretmenlerin mesleki bağlılığı ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda mesleki bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla sadece öğrenci doğrultusunda, örgütsel bağlılığın ise örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları ile öğrenci, takım ve örgüt doğrultusunda pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Çoban, 2010: 66)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın deseni, araştırma evreni, araştırma örnekleme, veri toplama araçları, araştırmada kullanılan ölçek ve veri çözümleme teknikleriyle ilgili ayrıntılı bilgilere yer verilmiştir.

3.1.Araştırmanın Deseni

Bu araştırmada ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma karma model olup; nicel ve nitel yöntemler birlikte kullanılmıştır. İki araştırma yönteminin birlikte kullanılmasıyla konu ile ilgili daha kapsamlı ve derinlemesine bilgi edinilmesi, araştırma sonucunda daha güvenilir ve sağlıklı çıkarımlarda bulunulması amaçlanmaktadır.

3.1.1. Nicel Yöntem

Araştırmanın nicel kısmı ile ilgili veriler öğretmenlere uygulanan ölçek ile elde edilmiştir. Bu bölümde ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin bazı demografik değişkenlerine göre bağlılıklarının incelenmesi amaçlanmaktadır.

3.1.1.1.Evren ve Örneklem

Nicel araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Kartal İlçesindeki resmi ve özel ilkökul ve ortaokul kurumlarında görev yapan 4500 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesi aşamasında evrende bulunan ilkökul ve ortaokullardan, nicel veriler için basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem belirlenirken Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından hazırlanmış olan örneklem büyüklüğü hesaplama tablosundan faydalanılmıştır. Buna göre 0.05 örnekleme hatası ($p = 0.05$ ve $q=0.5$) ile 330 öğretmen örneklem için yeterli olarak görülmüştür. 357 öğretmenden elde edilen ölçekler kullanılmıştır.

Tablo 3.1.1.1.1: Nicel Çalışma İçin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Demografik Bilgileri, Frekans Ve Yüzde Değerleri

	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Erkek	101	28,3
	Kadın	256	71,7
Medeni Durum	Bekar	114	31,9
	Evli	243	68,1
Okuldaki Öğretmen Sayısı	1-35 kişi	140	39,2
	36-70 kişi	147	41,2
	71 ve üz.	70	19,6
Yaş	21-29 yaş	129	36,1
	30-39 yaş	147	41,2
	40 yaş ve üz.	81	22,7
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl	136	38,1
	5-15 yıl	137	38,4
	15 yıl ve üz.	84	23,5
Branş	Fen Bilimleri	36	10,1
	Matematik	41	11,5
	Türkçe	31	8,7
	Sosyal Bilgiler	47	13,2
	İngilizce	44	12,3
	Diğer	158	44,3
Okul Türü	Özel Okul	51	14,3
	Devlet Okulu	306	85,7
Kadro Durumu	322	310	90,2
	35	23	9,8
Toplam		357	100,0

Tablo 3.1.1.1.1’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan 357 öğretmenin 101’i (% 28,3) erkek, 256’sı (% 71,7) kadındır. 114’ü (%31,9) bekar , 243’ü (%68,1) evlidir. Öğretmenlerin 140’ının (%39,2) okulunda 1-35 kişi, 147’sinin okulunda (%41,2) 36-70 kişi, 70’inin okulunda (%19,6) ise 71 ve üzeri öğretmen çalışmaktadır. 129’u (%36,1) 21-29 yaş aralığında, 147’si (%41,2) 30-39 yaş aralığında, 81’i (%22,7) ise 40 ve üstü yaş aralığında bulunmaktadır. Öğretmenlerin 136’sı (%38,1) 1-5 yıl, 137’si (%38,4) 5-15 yıl, 84’ü (%23,5) ise 15 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. 36’sı (%10,1) Fen Bilimleri, 41’i (%11,5) Matematik, 31’i (%8,7) Türkçe, 47’si (%13,2) Sosyal Bilgiler, 44’ü (%12,3) İngilizce, 158’i (%44,3) ise diğer branşta görev yapan öğretmenlerdir. Öğretmenlerin 51’i (%14,3) özel okulda ve 306’sı (%85,7) devlet okulunda görev yapmaktadır. 322’si (90,2) kadrolu, 35’i (%9,8) ücretli öğretmen olarak görev yapmaktadır.

3.1.1.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın nicel bölümü ile ilgili veriler öğretmenlere uygulanan ölçek ile elde edilmiştir. Bu bölümde öğretmenlerin bazı demografik değişkenlerine göre ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık davranışına ilişkin tutumlarının incelenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin demografik bilgilerine ilişkin cinsiyet, medeni durum, okuldaki öğretmen sayısı, yaş, mesleki deneyim, branş, kadro durumu ve okul türü olmak üzere sekiz adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Sarıdede (2003) tarafından Türkçeye uyarlanan 18 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği Arzu Wasti'nin izni ile kullanılmıştır. Üçüncü bölüm ise nitel çalışmanın ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için belirlenen 9 sorudan oluşmaktadır.

3.1.1.2.1. Kişisel Bilgi Formu

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin demografik bilgilerini ölçmek için oluşturulan soru formudur. Öğretmenlerin kişisel değişkenleri ile ilgili cinsiyet, medeni durum, okuldaki öğretmen sayısı, yaş, mesleki deneyim, branş, okul türü ve kadro durumu değişkenlerini içeren sorular yer almaktadır.

3.1.1.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılık, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Sarıdede (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan 18 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği ile ölçülmüştür. Örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif boyutları her biri 6 soru ile ölçülmüştür. Bütün maddeler “ Kesinlikle Katılmıyorum” dan “Tamamen Katılıyorum”a doğru derecelendirilen yedili Likert tipi ölçek üzerinde katılımcının cevaplandıracağı ifadelerden oluşmaktadır. Değerler arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları ve soruları şöyledir:

1-) Duygusal bağlılık: 1., 2., 3., 4., 5., 6. sorulardan,

2-) Devam bağıllığı: 7., 8., 9., 10., 11., 12. sorulardan,

3-) Normatif bağıllık: 13., 14., 15., 16., 17., 18. sorulardan oluşmaktadır.

Türkiye’ de yapılan araştırmalarda, Meyer ve Allen (1993)’ in üç boyutlu bağıllık ölçeğinin Türk çalışanlarına ilişkin çalışmasında, örgütsel bağıllık boyutlarının (duygusal, devam ve normatif) alfa değerlerini sırasıyla .79; .58; .75 tespit etmiştir (Wasti, 2000: 401-410). Wasti (2000) devam bağıllığını iki alt faktörlü olarak yaptığı analizde ise, devam-yatırımlar için .34-.63 arasında, devam-alternatif azlığı için ise .42-.6 arasında alfa değerleri elde etmiştir. Söz konusu araştırmada ise örgütsel bağıllık ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin cronbach alfa kat sayıları sırasıyla duygusal bağıllık .75, devam bağıllığı .71, normatif bağıllık .82 olarak bulunmuştur.

3.1.1.3.Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmanın nicel kısmı için veri toplama araçları İstanbul Kartal İlçesindeki resmi ve özel ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere araştırmacı tarafından gerekli izinler alındıktan sonra 400 tane çoğaltılarak 2016-2017 eğitim öğretim yılı haziran ayı içerisinde uygulanmıştır. Veri toplama araçlarını dolduracak öğretmenler için yönerge sayfası hazırlanmıştır. Ayrıca sözlü açıklamalar da yapılarak öğretmenler araştırmanın amacı hakkında bilgilendirilmiştir. Resmi ve özel ilkokul ve ortaokullarda uygulanan ölçeklerden değerlendirmeye alınanlar 1’den 357’ye kadar numaralandırılmıştır. Veriler sosyal bilimler için geliştirilen istatistik paket programına girilerek analiz edilmiştir. Demografik özelliklere göre dağılımların belirlenmesi amacıyla frekans (f) ve yüzdeler (%) hesaplanmıştır. Ölçeklerin boyut ve alt boyutlarına ait madde toplamları ve ortalamaları bulunmuştur. Ortalamalar ve standart sapmalar hesaplanmıştır.

Bu araştırmada örgütsel bağıllık için çarpıklık değeri -,135 basıklık değeri -,270; olarak hesaplanmıştır. Tabachnick ve Fidell’e göre (2007) çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3.29 aralığında yer alması normallik için kabul edilebilir bir durumdur (Şentürk vd., 2016: 5036). Buradan hareketle verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Resmi ve özel ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağıllıklarının

demografik değişkenlere göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla t-testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizleri yapılmıştır.

3.1.2.Nitel Yöntem

Araştırmanın nitel kısmı ile ilgili veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilmiştir. Nitel kısımda konu ile ilgili daha kapsamlı ve derinlemesine bilgi edinilmesi, araştırma sonucunda daha güvenilir ve sağlıklı çıkarımlarda bulunulması amaçlanmaktadır.

3.1.2.1. Evren ve Örneklem

Nitel veriler için ölçek uygulanan öğretmenler arasından maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılarak belirlenen 20 öğretmen ile yapılan görüşme verileri kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme, görece olarak küçük bir örneklem oluşturarak bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Nitel çalışmaya katılan öğretmenlerin bilgileri Tablo 3.1.2.1.1’de görülmektedir.

Tablo 3.1.2.1.1: Nitel Çalışma İçin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Demografik Bilgileri, Frekans Ve Yüzde Değerleri

	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Erkek	8	40,0
	Kadın	12	60,0
Medeni Durum	Bekar	8	40,0
	Evli	12	60,0
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl	5	25,0
	5-15 yıl	8	40,0
	15 yıl ve üz.	7	35,0
Okul Türü	Özel Okul	10	50,0
	Devlet Okulu	10	50,0
Toplam		20	100,0

Tablo 3.1.2.1.1’de görüldüğü gibi nitel çalışmaya katılan 20 öğretmenin 8’i (%40,0) erkek, 12’si (%60,0) kadın öğretmendir. 8 kişinin (%40,0) bekar, 12 kişinin (%60,0) evli öğretmen olduğu görülmektedir. Mesleki deneyimlerine bakıldığında 5 kişinin

(%25,0) 1-5 yıl, 8 kişinin (%40,0) 5-15 yıl, 7 kişinin (%35,0) 15 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu görülmektedir. Görüşme yapılan öğretmenlerin 10'u (%50,0) özel okulda diğer 10'u (%50,0) da devlet okulunda çalışmaktadır.

3.1.2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın nitel bölümünde ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık davranışına ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik derinlemesine bilgiye sahip olmak için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunu 9 adet açık uçlu soru oluşturmaktadır.

3.1.2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin demografik bilgilerini ölçmek için oluşturulan soru formudur. Öğretmenlerin kişisel değişkenleri ile ilgili cinsiyet, medeni durum, okuldaki öğretmen sayısı, yaş, mesleki deneyim, branş, okul türü ve kadro durumu değişkenlerini içeren sorular yer almaktadır.

3.1.2.2.2. Örgütsel Bağlılık Yarı Yapılandırılmış Formu

Yarı yapılandırılmış görüşme formunu hazırlamak için örgütsel bağlılık davranışını ölçmek amacıyla açık uçlu maddelerden oluşan madde havuzu oluşturulmuştur ve uzman görüşü dikkate alınarak maddeler yazılmıştır. Uzman görüşünden yararlanılarak formun görünüş ve kapsam geçerliliği sağlanmıştır.

Öğretmenlerden elde edilen verileri kimliklerini açıklamadan ifade edebilmek ve karışıklığa sebebiyet vermemek için kodlama yapılmıştır. Katılımcılara görüşme sırasına göre K1,K2,...K11 şeklinde kodlar verilmiştir. Çalışmada anket verilerinin güvenilirliğini arttırmak amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formlarından yararlanılmıştır.

3.1.2.3. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmanın nitel kısmı için 2016-2017 eğitim öğretim yılında İstanbul Kartal İlçesindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere, gönüllülük ilkesi esas alınarak, oluşturulan yarı yapılandırılmış formda yer alan sorular sorulmuştur. Sorular, örgütsel bağlılığı oluşturan boyutları doğru şekilde temsil edebilmesi adına uzman görüşü alınarak hazırlanmıştır. Soruların her katılımcı için aynı şekilde anlaşılır olmasına dikkat edilmiştir. Çalışmanın güvenilirliğini ve inandırıcılığını sağlamak için uzman görüşü alınarak hazırlanan soruların açık ve anlaşılır olmasını sağlamak adına öncelikle üç öğretmene sorulmuş, fikirleri alınmış ve sorularda düzenleme yapılmıştır.

Görüşmeler okullara gidilerek öğretmenler odası ve rehberlik odalarında sessizlik sağlanarak yapılmıştır. Öğretmenlerin cevapları ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş, dinlenerek bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. Araştırma Bulguları

4.1.Nicel Araştırma Bulguları

Araştırmanın bu kısmında ölçeklerin boyut ve alt boyutlarından alınan puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir. Sonrasında örgütsel bağlılığın demografik değişkenlere göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile ilişkisiz örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

4.1.1. Öğretmenlerin Okul Türü ve Kategorik Değişkenler Bakımından Gösterdiği Farklılık Sonuçları

Tablo 4.1.1.1: Öğretmenlerin Okul Türü ve Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamaları

Okul Türü	Cinsiyet	\bar{X}	SS
Özel Okul	Kadın	4,71	,999
	Erkek	4,64	,863
	Toplam	4,69	,964
Devlet Okulu	Kadın	4,15	,990
	Erkek	4,05	,933
	Toplam	4,12	,973

Tablo 4.1.1.1’de görüldüğü gibi öğretmenlerin okul türü ve cinsiyete göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları $\bar{X}=4,05$ ile $\bar{X}=4,71$ arasında değişmektedir. En yüksek ortalama özel okullarda görev yapan kadın öğretmenlere, en düşük ortalama ise devlet okullarında görev yapan erkek öğretmenlere aittir. Bu durum çalışmaya katılan öğretmenler arasında özel okullarda görev yapan kadın öğretmenlerin daha fazla örgütsel bağlılık gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.1.1.2: Öğretmenlerin Okul Türü ve Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamaları

Okul Türü	Medeni Durum	\bar{X}	SS
Özel Okul	Evli	4,86	1,04
	Bekar	4,43	,789
	Toplam	4,69	,964
Devlet Okulu	Evli	4,09	1,00
	Bekar	4,19	,909
	Toplam	4,12	,973

Tablo 4.1.1.2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin okul türü ve medeni duruma göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları $\bar{X}=4,09$ ile $\bar{X}=4,86$ arasında değişmektedir. En yüksek ortalama özel okullarda görev yapan evli öğretmenlere, en düşük ortalama ise devlet okullarında görev yapan evli öğretmenlere aittir.

Tablo 4.1.1.3: Öğretmenlerin Okul Türü ve Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamaları

Okul Türü	Öğretmen Sayısı	\bar{X}	SS
Özel Okul	1-35	3,92	,987
	36-70	4,95	,885
	71ve üzeri	4,16	,547
	Toplam	4,69	,964
Devlet Okulu	1-35	3,98	1,09
	36-70	4,27	,906
	71ve üzeri	4,15	,762
	Toplam	4,12	,973

Tablo 4.1.1.3’te görüldüğü gibi okul türü ile okuldaki öğretmen sayısına göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları $\bar{X}=3,92$ ile $\bar{X}=4,95$ arasında değişmektedir. En yüksek ortalama özel okullarda görev yapan 36-70 öğretmen sayısına sahip okullardaki

öğretmenlere, en düşük ortalama ise özel okulda görev yapan 1-35 öğretmen sayısına sahip okullardaki öğretmenlere aittir. Bu durum çalışmaya katılan öğretmenler arasında okuldaki öğretmen sayısının 36-70 olduğu özel okullarda görev yapan öğretmenlerin daha fazla örgütsel bağlılık gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.1.1.4: Öğretmenlerin Okul Türü ve Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamaları

Okul Türü	Yaş	\bar{X}	SS
Özel Okul	21-29	4,45	,919
	30-39	4,67	,978
	40ve üzeri	5,23	,891
	Toplam	4,69	,964
Devlet Okulu	21-29	4,02	1,02
	30-39	4,04	,916
	40ve üzeri	4,43	,943
	Toplam	4,12	,973

Tablo 4.1.1.4'te görüldüğü gibi okul türü ile yaşa göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları $\bar{X}=4,02$ ile $\bar{X}=5,23$ arasında değişmektedir. En yüksek ortalama özel okullarda görev yapan 40 ve üzeri yaşa sahip öğretmenlere, en düşük ortalama ise devlet okulunda görev yapan 21-29 yaşa sahip öğretmenlere aittir. Bu durum çalışmaya katılan öğretmenler arasında 40 ve üzeri yaşa sahip olan öğretmenlerin daha fazla örgütsel bağlılık gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.1.1.5: Öğretmenlerin Okul Türü ve Mesleki Deneyime Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamaları

Okul Türü	Mesleki Deneyim	\bar{X}	SS
Özel Okul	1-5	4,41	,974
	5-15	4,74	,882
	15 ve üzeri	5,35	,899
	Toplam	4,69	,964
Devlet Okulu	1-5	4,03	1,03
	5-15	4,04	,889
	15 ve üzeri	4,37	,971
	Toplam	4,12	,973

Tablo 4.1.1.5'te görüldüğü gibi okul türü ile mesleki deneyime göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları $\bar{X}=4,03$ ile $\bar{X}=5,35$ arasında değişmektedir. En yüksek ortalama özel okullarda görev yapan 15 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlere, en düşük ortalama ise devlet okulunda görev yapan 1-5 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlere aittir. Bu durum çalışmaya katılan öğretmenler arasında özel okullarda görev yapan 15 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerin daha fazla örgütsel bağlılık gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.1.1.6: Öğretmenlerin Okul Türü ve Branşa Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamaları

Okul Türü	Branş	\bar{X}	SS
Özel Okul	Fen Bilimleri	4,38	1,28
	Matematik	5,50	,658
	Türkçe	5,01	1,14
	Sosyal Bilgiler	4,79	,631
	İngilizce	4,73	,892
	Diğer	4,52	,999
	Toplam		4,69
Devlet Okulu	Fen Bilimleri	4,25	,792
	Matematik	4,35	,777
	Türkçe	4,15	,871
	Sosyal Bilgiler	4,20	1,13
	İngilizce	3,97	,923
	Diğer	4,04	1,03
	Toplam		4,12

Tablo 4.1.1.6’da görüldüğü gibi okul türü ile branşa göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları $\bar{X}=3,97$ ile $\bar{X}=5,50$ arasında değişmektedir. En yüksek ortalama özel okullarda görev yapan matematik öğretmenlerine, en düşük ortalama ise devlet okulunda görev yapan İngilizce öğretmenlerine aittir. Bu durum çalışmaya katılan öğretmenler arasında özel okullarda görev yapan matematik öğretmenlerinin daha fazla örgütsel bağlılık gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.1.1.7: Öğretmenlerin Okul Türü ile Kadro Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamaları

Okul Türü	Kadro Durumu	\bar{X}	SS
Özel Okul	Kadrolu	4,83	,889
	Ücretli	4,11	1,08
	Toplam	4,69	,964
Devlet Okulu	Kadrolu	4,14	,977
	Ücretli	3,92	,926
	Toplam	4,12	,973

Tablo 4.1.1.7’de görüldüğü gibi okul türü ile kadro durumuna göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları $\bar{X}=3,92$ ile $\bar{X}=4,83$ arasında değişmektedir. En yüksek ortalama özel okullarda görev yapan kadrolu öğretmenlere, en düşük ortalama ise devlet okulunda görev yapan ücretli öğretmenlere aittir. Bu durum çalışmaya katılan öğretmenler arasında özel okullarda görev yapan kadrolu öğretmenlerin daha fazla örgütsel bağlılık gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir.

4.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirli Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Tablo 4.1.2.1: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları ile İlgili Görüşlerine İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	Sd	t	P
Duygusal Bağlılık	Kadın	256	4,62	1,33			
	Erkek	101	4,44	1,23	197	1,22	,223
Normatif Bağlılık	Kadın	256	4,32	1,49			
	Erkek	101	4,17	1,30	207	,940	,348
Devam Bağlılığı	Kadın	256	3,78	1,28			
	Erkek	101	3,75	1,29	355	,175	,861
Örgütsel Bağlılık	Kadın	256	4,24	1,01			
	Erkek	101	4,12	,93	355	1,02	,305

Tablo 4.1.2.1’de görüldüğü gibi duygusal bağlılık boyutunda kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel anlamda manidar fark görülmemektedir [t(197)= 1,22; p>0,05]. Betimsel veriler incelendiğinde kadın öğretmenlerin duygusal bağlılık boyutunun (\bar{x} =4,62), erkek öğretmenlerden (\bar{x} =4,44) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 4.1.2.1’de görüldüğü gibi normatif bağlılık boyutunda kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel anlamda bir fark görülmemiştir [t(207)= ,940; p>0,05]. Betimsel veriler incelendiğinde kadın öğretmenlerin görüşleri normatif bağlılık boyutunun (\bar{x} =4,32), erkek öğretmenlerden (\bar{x} =4,17) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 4.1.2.1’de görüldüğü gibi devam bağlılığı boyutunda kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında manidar fark görülmemektedir [t(355)= ,175; p>0,05]. Betimsel veriler incelendiğinde kadın öğretmenlerin devam bağlılığı boyutunun (\bar{x} =3,78), erkek öğretmenlerden (\bar{x} =3,75) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 4.1.2.1’de görüldüğü gibi örgütsel bağlılık boyutunda kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel anlamda manidar fark görülmemektedir [$t(355)= 1,02$; $p>0,05$]. Betimsel veriler incelendiğinde kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutunun ($\bar{x}=4,24$), erkek öğretmenlerden ($\bar{x}=4,12$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 4.1.2.2: Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin t- Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	Sd	t	P
Duygusal bağlılık	Evli	243	4,57	1,36			
	Bekar	114	4,55	1,17	355	,123	,902
Normatif bağlılık	Evli	243	4,28	1,50			
	Bekar	114	4,27	1,29	355	,069	,945
Devam bağlılığı	Evli	243	3,72	1,28			
	Bekar	114	3,87	1,27	355	-1,064	,288
Örgütsel Bağlılık	Evli	243	4,19	1,03			
	Bekar	114	4,23	,891	355	-,371	,711

Tablo 4.1.2.2’de görüldüğü gibi duygusal bağlılık boyutunda evli öğretmenler ile bekar öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel anlamda anlamlı bir fark görülmemektedir [$t(355)= ,123$; $p>0,05$]. Betimsel veriler incelendiğinde evli öğretmenlerin duygusal bağlılık boyutunun ($\bar{x}=4,57$), bekar öğretmenlerden ($\bar{x}=4,55$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 4.1.2.2’de görüldüğü gibi normatif bağlılık boyutunda evli öğretmenler ile bekar öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel anlamda manidar bir fark görülmemektedir [$t(355)= ,069$; $p>0,05$]. Betimsel veriler incelendiğinde evli öğretmenlerin normatif bağlılık boyutunun ($\bar{x}=4,28$), bekar öğretmenlerden ($\bar{x}=4,27$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 4.1.2.2’de görüldüğü gibi devam bağlılığı boyutunda evli öğretmenler ile bekar öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel anlamda manidar bir fark görülmemektedir [$t(355)= -1,064$; $p>0,05$]. Betimsel veriler incelendiğinde bekar

öğretmenlerin devam bağlılığı boyutunun ($\bar{x}=3,87$), evli öğretmenlerden ($\bar{x}=3,72$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 4.1.2.2’de görüldüğü gibi Örgütsel Bağlılık boyutunda evli öğretmenler ile bekar öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel anlamda anlamlı bir fark görülmemektedir [$t(355) = -0,371$; $p > 0,05$]. Betimsel veriler incelendiğinde bekar öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık boyutunun ($\bar{x}=4,23$), evli öğretmenlerden ($\bar{x}=4,29$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek ile toplanan veriler doğrultusunda örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları ile okuldaki öğretmen sayısı değişkeni arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla hipotez testi olarak tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Elde edilen analiz sonuçları tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

Tablo 4.1.2.3: Öğretmenlerin Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{x}	ss
1. 1-35	140	4,27	1,35
2. 36-70	147	4,94	1,25
3. 71 ve üzeri	70	4,37	1,12

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Toplamı	F	P	Fark (Lsd)
Gruplar Arası	15,586	2	17,532	10,824	0,000	1-2
Grup İçi	573,372	354	1,620			3-2
Toplam	608,436	356				

Tablo 4.1.2.3 incelendiğinde okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre “duygusal bağlılık” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık

göstermektedir [$F(2-354) = 10,824$; $p < 0,05$]. Okuldaki öğretmen sayısına göre duygusal bağlılık boyutunda hangi gruplar arasında farkın olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Lsd çözümlene testi sonuçlarına göre, 1-35 sayı aralığında öğretmen sayısına sahip okulda görev yapan öğretmenler ile ($\bar{X}=4,27$), 36-70 sayı aralığında öğretmen sayısına sahip okulda görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının ($\bar{X}=4,37$), 71 ve üzeri sayı aralığında öğretmen sayısına sahip okulda görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarından ($\bar{X}=4,94$) anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir.

Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal bağlılık boyutunda okuldaki öğretmen sayısına göre değiştiği ve duygusal bağlılık boyutundaki düzeylerinde okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre okulundaki öğretmen sayısı 36-70 aralığında olan öğretmenlerin diğer gruplara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu belirtilebilir.

Tablo 4.1.2.4: Öğretmenlerin Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Normatif Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{x}	ss
1. 1-35	140	3,89	1,48
2. 36-70	147	4,67	1,40
3. 71 ve üzeri	70	4,22	1,21

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark (Lsd)
Gruplar arası	44,056	2	22,028	11,180	0,000	1-2
Grup içi	697,499	354	1,970			
Toplam	741,554	356				

Tablo 4.1.2.4 incelendiğinde okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre “normatif bağlılık” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir [$F(2-354) = 11,180$; $p < 0,05$]. Okuldaki öğretmen sayısına göre normatif bağlılık boyutunda hangi gruplar arasında farkın olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Lsd çözümlene testi sonuçlarına göre; 1-35 sayı aralığında öğretmen

sayısına sahip okulda görev yapan öğretmenler ile ($\bar{X}=3,89$), 36-70 sayı aralığında öğretmen sayısına sahip okulda görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılıkları ($\bar{X}=4,67$), arasında anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin normatif bağlılık boyutunda okuldaki öğretmen sayısına göre değiştiği ve normatif bağlılık boyutundaki düzeylerinde okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre okulundaki öğretmen sayısı 36-70 aralığında olan öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayısı 1-35 aralığında olan öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu belirtilebilir.

Tablo 4.1.2.5: Öğretmenlerin Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Devam Bağlılığı Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{x}	ss
1-35	140	3,77	1,39
36-70	147	3,72	1,25
71 ve üzeri	70	3,86	1,10

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Lsd)
Gruplar arası	1,048	2	524	0,316	0,729	
Grup içi	586,296	354	1,656			
Toplam	587,344	356				

Tablo 4.1.2.5 incelendiğinde okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre “devam bağlılığı” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F(2-354) = 0,316$; $p>0,05$]. Öğretmenlerin sayısına göre “devam bağlılığı” alt boyutu özelliklerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.2.6: Öğretmenlerin Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{x}	ss
1. 1-35	140	3,98	1,08
2. 36-70	147	4,44	,94
3. 71 ve üzeri	70	4,15	,74

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Lsd)
Gruplar arası	15,586	2	7,793	8,256	0,000	1-2
Grup içi	334,157	354	0,944			
Toplam	349,743	356				

Tablo 4.1.2.6 incelendiğinde okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre “Örgütsel Bağlılık” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir [$F(2-354) = 8,256; p < 0,05$]. Okuldaki öğretmen sayısına göre Örgütsel Bağlılık boyutunda hangi gruplar arasında farkın olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Lsd çözümlene testi sonuçlarına göre; 1-35 sayı aralığında öğretmen sayısına sahip okulda görev yapan öğretmenler ile ($\bar{X}=3,98$), 36--70 sayı aralığında öğretmen sayısına sahip okulda görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ($\bar{X}=4,44$), arasında anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin Örgütsel Bağlılık boyutunda okuldaki öğretmen sayısına göre değiştiği ve Örgütsel Bağlılık boyutundaki düzeylerinde okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre okulundaki öğretmen sayısı 36-70 aralığında olan öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayısı 1-35 aralığında olan öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu belirtilebilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek ile toplanan veriler doğrultusunda örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları ile yaş değişkeni arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla

hipotez testi olarak tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Elde edilen analiz sonuçları tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

Tablo 4.1.2.7: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{x}	ss
1. 21-29	129	4,38	1,32
2. 30-39	147	4,49	1,27
3. 40 ve üzeri	81	5,01	1,24

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Lsd)
Gruplar arası	21,045	2	10,523	6,342	0,002	1-3
Grup içi	587,391	354	1,659			
Toplam	608,436	356				

Tablo 4.1.2.7 incelendiğinde öğretmenlerin yaş değişkenine göre “duygusal bağlılık” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir [$F(2-354) = 6,342; p < 0,05$].

Okuldaki öğretmenlerin yaş değişkenine göre duygusal bağlılık boyutunda hangi gruplar arasında farkın olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Lsd çözümlene testi sonuçlarına göre; 21-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile ($\bar{X}=4,38$), 40 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ($\bar{X}=5,01$), arasında anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal bağlılık boyutunda okuldaki öğretmenlerin yaşına göre değiştiği ve duygusal bağlılık boyutundaki düzeylerinde yaş değişkenine göre 40 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin 31-29 yaş aralığında olan öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu belirtilebilir.

Tablo 4.1.2.8: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Normatif Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{x}	ss
1. 21-29	129	4,02	1,47
2. 30-39	147	4,25	1,41
3. 40 ve üzeri	81	4,73	1,34

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kararler Ortalaması	F	p	Fark (Lsd)
Gruplar arası	24,878	2	12,439	6,144	0,002	1-3
Grup içi	716,677	354	2,025			
Toplam	741,554	356				

Tablo 4.1.2.8 incelendiğinde öğretmenlerin yaş değişkenine göre “normatif bağlılık” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir [F(2-354) = 6,144; p<0,05]. Okuldaki öğretmenlerin yaş değişkenine göre normatif bağlılık boyutunda hangi gruplar arasında farkın olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Lsd çözümleme testi sonuçlarına göre; 21-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile (\bar{X} =4,02), 40 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin duygusal bağlılıkları (\bar{X} =4,73), arasında anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin normatif bağlılık boyutunda okuldaki öğretmenlerin yaşına göre değiştiği ve normatif bağlılık boyutundaki düzeylerinde yaş değişkenine göre 40 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin 21-29 yaş aralığında olan öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu belirtilebilir.

Tablo 4.1.2.9: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Devam Bağlılığı Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{x}	ss
1. 21-29	129	3,85	1,26
2. 30-39	147	3,65	1,30
3. 40 ve üzeri	81	3,85	1,28

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Lsd)
Gruplar arası	3,025	2	1,602	0,971	0,380	
Grup içi	584,139	354	1,650			
Toplam	587,344	356				

Tablo 4.1.2.9 incelendiğinde öğretmenlerin yaş değişkenine göre “devam bağlılığı” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F(2-354) = 0,971$; $p > 0,05$]. Öğretmenlerin yaşlarına göre “devam bağlılığı” alt boyutu özelliklerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.2.10: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{x}	ss
1. 21-29	129	4,08	1,01
2. 30-39	147	4,13	0,94
3. 40 ve üzeri	81	4,53	0,96

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Lsd)
Gruplar arası	11,108	2	5,554	5,806	0,003	1-3
Grup içi	338,635	354	0,957			
Toplam	349,743	356				

Tablo 4.1.2.10 incelendiğinde öğretmenlerin yaş değişkenine göre “Örgütsel Bağlılık” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir [$F(2-$

354) = 5,806; $p < 0,05$]. Okuldaki öğretmenlerin yaş değişkenine göre duygusal bağlılık boyutunda hangi gruplar arasında farkın olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Lsd çözümleme testi sonuçlarına göre; 21-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile ($\bar{X}=4,08$), 40 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ($\bar{X}=4,53$), arasında anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin Örgütsel Bağlılık boyutunda okuldaki öğretmenlerin yaşına göre değiştiği ve Örgütsel Bağlılık boyutundaki düzeylerinde yaş değişkenine göre 40 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin 21-29 yaş aralığında olan öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu belirtilebilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Deneyim Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek ile toplanan veriler doğrultusunda örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları ile mesleki deneyim değişkeni arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla hipotez testi olarak tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Elde edilen analiz sonuçları tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

Tablo 4.1.2.11: Öğretmenlerin Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{x}	ss			
1. 1-5	136	4,40	1,28			
2. 5-15	137	4,50	1,29			
3. 15 ve üzeri	84	4,94	1,30			
ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Lsd)
Gruplar arası	15,879	2	7,940	4,743	,009	1-3
Grup içi	592,557	354	1,674			
Toplam	608,436	356				

Tablo 4.1.2.11 incelendiğinde öğretmenlerin meslek deneyimi değişkenine göre “duygusal bağlılık” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir [$F(2-354) = 4,743$; $p < 0,05$]. Okuldaki öğretmenlerin mesleki deneyim değişkenine göre duygusal bağlılık boyutunda hangi gruplar arasında farkın olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Lsd çözümleme testi sonuçlarına göre; 1-5 yıl aralığında mesleki deneyime sahip öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile ($\bar{X}=4,40$), 15 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ($\bar{X}=4,94$), arasında anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal bağlılık boyutunda okuldaki öğretmenlerin mesleki deneyimine göre değiştiği ve duygusal bağlılık boyutundaki düzeylerinde mesleki deneyim değişkenine göre 15 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin 1-5 yıl aralığında mesleki deneyime sahip olan öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu belirtilebilir.

Tablo 4.1.2.12: Öğretmenlerin Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Normatif Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{x}	ss
1. 1-5	136	4,08	1,49
2. 5-15	137	4,25	1,41
3. 15 ve üzeri	84	4,63	1,36

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Lsd)
Gruplar arası	16,100	2	8,050	3,928	,021	1-3
Grup içi	725,454	354	2,049			
Toplam	741,554	356				

Tablo 4.1.2.12 incelendiğinde öğretmenlerin meslek deneyimi değişkenine göre “normatif bağlılık” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir [$F(2-354) = 3,928$; $p < 0,05$]. Okuldaki öğretmenlerin mesleki deneyim değişkenine göre normatif bağlılık boyutunda hangi gruplar arasında farkın olduğunu

belirlemek amacıyla yapılan Lsd çözümleme testi sonuçlarına göre; 1-5 yıl aralığında mesleki deneyime sahip öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile ($\bar{X}=4,08$), 15 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ($\bar{X}=4,63$), arasında anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin normatif bağlılık boyutunda okuldaki öğretmenlerin mesleki deneyimine göre değiştiği ve normatif bağlılık boyutundaki düzeylerinde mesleki deneyim değişkenine göre 15 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin 1-5 yıl aralığında mesleki deneyime sahip olan öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu belirtilebilir.

Tablo 4.1.2.13: Öğretmenlerin Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Devam Bağlılığı Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{x}	ss
1. 1-5	136	3,80	1,22
2. 5-15	137	3,70	1,33
3. 15 ve üzeri	84	3,83	1,30

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Lsd)
Gruplar arası	1,152	2	,576	,348	,706	
Grup içi	586,192	354	1,650			
Toplam	587,344	356				

Tablo 4.1.2.13 incelendiğinde öğretmenlerin meslek deneyimi değişkenine göre “devam bağlılığı” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F(2-354) = ,348$; $p>0,05$]. Öğretmenlerin yaşlarına göre “devam bağlılığı” alt boyutu özelliklerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.2.14: Öğretmenlerin Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{x}	ss
1. 1-5	136	4,09	1,03
2. 5-15	137	4,15	,920
3. 15 ve üzeri	84	4,47	1,00

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Lark)
Gruplar arası	7,782	2	3,891	4,028	,019	1-3
Grup içi	341,961	354	0,966			
Toplam	349,743	356				

Tablo 4.1.2.14 incelendiğinde öğretmenlerin meslek deneyimi değişkenine göre “Örgütsel Bağlılık” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir [$F(2-354) = 4,028$; $p < 0,05$]. Okuldaki öğretmenlerin mesleki deneyim değişkenine göre Örgütsel Bağlılık boyutunda hangi gruplar arasında farkın olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Lsd çözümleme testi sonuçlarına göre; 1-5 yıl aralığında mesleki deneyime sahip öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile ($\bar{X}=4,09$), 15 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ($\bar{X}=4,47$), arasında anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin Örgütsel Bağlılık boyutunda okuldaki öğretmenlerin mesleki deneyimine göre değiştiği ve Örgütsel Bağlılık boyutundaki düzeylerinde mesleki deneyim değişkenine göre 15 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin 1-5 yıl aralığında mesleki deneyime sahip olan öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu belirtilebilir.

Tablo 4.1.2.15: Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Okul Türü	N	\bar{x}	SS	t	sd	P
Duygusal bağlılık	Özel okul	51	5,23	1,31			,000
	Devlet okulu	306	4,46	1,27	3,97	356	
Normatif bağlılık	Özel okul	51	5,27	1,52			,000
	Devlet okulu	306	4,11	1,36	5,53	356	
Devam bağlılığı	Özel okul	51	3,58	1,02	-1,35		,180
	Devlet okulu	306	3,80	1,32		356	
Örgütsel Bağlılık	Özel okul	51	4,69	,964	3,87		,000
	Devlet okulu	306	4,12	,973		356	

Tabloda 4.1.2.15'te görüldüğü gibi duygusal bağlılık boyutunda özel okulda çalışan öğretmenler ile devlet okulunda çalışan öğretmenlerin görüşleri arasında manidar fark görülmektedir [$t(356)= 3,97$; $p<0,05$]. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde özel okulda çalışan öğretmenlerin duygusal bağlılık boyutunun ($\bar{x}=5,23$), devlet okulunda çalışan öğretmenlere göre ($\bar{x}=4,46$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu duruma göre öğretmenlerin duygusal bağlılık boyutunun okul türüne göre değiştiği ve öğretmenlerin duygusal bağlılık boyutu algılarında okul türü değişkenine göre özel okulda çalışan öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark olduğu söylenebilir.

Tabloda 4.1.2.15'te görüldüğü gibi normatif bağlılık boyutunda özel okulda çalışan öğretmenler ile devlet okulunda çalışan öğretmenlerin görüşleri arasında manidar fark görülmektedir [$t(356)= 5,53$; $p<0,05$]. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde özel okulda çalışan öğretmenlerin normatif bağlılık boyutunun ($\bar{x}=5,27$), devlet okulunda çalışan öğretmenlere göre ($\bar{x}=4,11$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu duruma göre öğretmenlerin normatif bağlılık boyutunun okul türüne göre değiştiği ve

öğretmenlerin normatif bağlılık boyutu algılarında okul türü değişkenine göre özel okulda çalışan öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark olduğu söylenebilir.

Tabloda 4.1.2.15'te görüldüğü gibi devam bağlılığı boyutunda özel okulda çalışan öğretmenler ile devlet okulunda çalışan öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel anlamda manidar fark görülmemektedir [$t(356) = -1,35; p > 0,05$]. Betimsel veriler incelendiğinde özel okulda çalışan öğretmenlerin devam bağlılığı boyutunun ($\bar{x}=3,80$), devlet okulunda çalışan öğretmenlere göre ($\bar{x}=3,70$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tabloda 4.1.2.15'te görüldüğü gibi Örgütsel Bağlılık boyutunda özel okulda çalışan öğretmenler ile devlet okulunda çalışan öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel anlamda manidar fark görülmektedir [$t(356) = 3,87; p < 0,05$]. Betimsel veriler incelendiğinde devlet okulunda çalışan öğretmenlerin devam bağlılığı boyutunun ($\bar{x}=3,80$), özel okulda çalışan öğretmenlere göre ($\bar{x}=3,58$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu duruma göre öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık boyutunun okul türüne göre değiştiği ve öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık boyutu algılarında okul türü değişkenine göre devlet okulunda çalışan öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek ile toplanan veriler doğrultusunda örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları ile branş değişkeni arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla hipotez testi olarak tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Elde edilen analiz sonuçları tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

Tablo 4.1.2.16: Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{x}	ss
Fen Bilimleri	36	4,84	1,30
Matematik	41	4,76	1,36
Türkçe	31	4,63	1,12
Sosyal Bilimler	47	4,82	1,32
İngilizce	44	4,65	1,27
Diğer	158	4,35	1,31

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Toplamı	F	p	Fark (Lsd)
Gruplar arası	15,404	5	3,081	1,823	,108	
Grup içi	593,033	351	1,690			
Toplam	608,436	356				

Tablo 4.1.2.16 incelendiğinde öğretmenlerin branş değişkenine göre “duygusal bağlılık” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F(5-351) = 1,823$; $p > 0,05$]. Öğretmenlerin branşlarına göre “duygusal bağlılık” alt boyutu özelliklerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.2.17: Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Normatif Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{x}	ss
Fen Bilimleri	36	4,31	1,41
Matematik	41	4,73	1,14
Türkçe	31	4,25	1,14
Sosyal Bilimler	47	4,25	1,57
İngilizce	44	4,39	1,61
Diğer	158	4,13	1,47

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Lsd)
Gruplar arası	12,681	5	2,536	1,221	,298	
Grup içi	728,873	351	2,077			
Toplam	741,554	356				

Tablo 4.1.2.17 incelendiğinde öğretmenlerin branş değişkenine göre “normatif bağlılık” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F(5-351) = 1,221$; $p > 0,05$]. Öğretmenlerin branşlarına göre “normatif bağlılık” alt boyutu özelliklerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.2.18: Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Devam Bağlılığı Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{x}	ss
Fen Bilimleri	36	3,67	,997
Matematik	41	3,90	1,23
Türkçe	31	3,82	1,33
Sosyal Bilimler	47	3,75	1,68
İngilizce	44	3,54	1,09
Diğer	158	3,81	1,26

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Lsd)
Gruplar arası	3,694	5	,739	,444	,817	
Grup içi	586,192	351	1,650			
Toplam	587,344	356				

Tablo 4.1.2.18 incelendiğinde öğretmenlerin branş değişkenine göre “devam bağlılığı” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [F(5-351) = ,444; p>0,05]. Öğretmenlerin branşlarına göre “devam bağlılığı” alt boyutu özelliklerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.2.19: Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Gruplar	n	\bar{x}	ss
Fen Bilimleri	36	4,27	,866
Matematik	41	4,46	,833
Türkçe	31	4,24	,914
Sosyal Bilimler	47	4,28	1,09
İngilizce	44	4,19	,970
Diğer	158	4,09	1,03

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Lsd)
Gruplar arası	5,067	5	1,013	1,032	,399	
Grup içi	344,676	351	0,982			
Toplam	349,743	356				

Tablo 4.1.2.19 incelendiğinde öğretmenlerin branş değişkenine göre “Örgütsel Bağlılık” alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F(5-351) = 1,032$; $p>0,05$]. Öğretmenlerin branşlarına göre “Örgütsel Bağlılık” alt boyutu özelliklerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.2.20: Öğretmenlerin Kadro Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin t- Testi Sonuçları

Boyutlar	Kadro Durumu	N	\bar{x}	SS	t	P
Duygusal bağlılık	Kadrolu	322	4,59	1,30		
	Ücretli	35	4,40	1,29	,821	,412
Normatif bağlılık	Kadrolu	322	4,29	1,46		
	Ücretli	35	4,11	1,25	,713	,476
Devam bağlılığı	Kadrolu	322	3,81	1,28		
	Ücretli	35	3,42	1,25	1,69	,090
Örgütsel Bağlılık	Kadrolu	322	4,23	,992		
	Ücretli	35	3,97	,962	1,44	,150

Tablo 4.1.2.20’de görüldüğü gibi duygusal bağlılık boyutunda okullarında kadrolu olarak görev yapan öğretmenler ile ücretli olarak görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel anlamda manidar fark görülmemektedir [$t(356)= ,821$; $p>0,05$]. Betimsel veriler incelendiğinde okullarında kadrolu olarak görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılık boyutunun ($\bar{x}=4,59$), ücretli olarak görev yapan öğretmenlerden ($\bar{x}=4,40$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 4.1.2.20’de görüldüğü gibi normatif bağlılık boyutunda okullarında kadrolu olarak görev yapan öğretmenler ile ücretli olarak görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel anlamda manidar fark görülmemektedir [$t(356)= 1,79$; $p>0,05$]. Betimsel veriler incelendiğinde okullarında kadrolu olarak görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılık boyutunun ($\bar{x}=4,29$), ücretli olarak görev yapan öğretmenlerden ($\bar{x}=4,11$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 4.1.2.20’de görüldüğü gibi devam bağlılığı boyutunda okullarında kadrolu olarak görev yapan öğretmenler ile ücretli olarak görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel anlamda manidar fark görülmemektedir [$t(356)= 1,69$; $p>0,05$]. Betimsel veriler incelendiğinde okullarında kadrolu olarak görev yapan öğretmenlerin devam bağlılığı boyutunun ($\bar{x}=3,81$), ücretli olarak görev yapan öğretmenlerden ($\bar{x}=3,42$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 4.1.2.20’de görüldüğü gibi örgütsel bağlılık boyutunda okullarında kadrolu olarak görev yapan öğretmenler ile ücretli olarak görev yapan öğretmenler arasında istatistiksel anlamda manidar fark görülmemektedir [$t(356)= 1,44$; $p>0,05$]. Betimsel veriler incelendiğinde okullarında kadrolu olarak görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılık boyutunun ($\bar{x}=4,23$), ücretli olarak görev yapan öğretmenlerden ($\bar{x}=3,97$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

4.2.Nitel Araştırma Bulguları

Araştırmanın nitel verileri 10 özel okul, 10 devlet okulu öğretmeni olmak üzere toplam 20 öğretmen ile yapılan görüşmeler ile elde edilmiştir. Katılımcılara 10 adet açık uçlu soru (Ek 2) sorulmuştur. Açık uçlu soruları cevaplayan katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 4.2.1 ve Tablo 4.2.2 de gösterilmiştir.

Tablo 4.2.1:Görüşme Yapılan Devlet Okulu Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri

	Cinsi yet	Yaş	Medeni Durum	Branş	Meslek teki Yıl	Okuldaki Öğretmen Sayısı	Kadro Durumu
Katılımcı 1	Kadın	33	Evli	Matematik	7	120	Kadrolu
Katılımcı 2	Kadın	38	Evli	Sosyal Bilimler Sınıf Öğretmeni	18	115	Kadrolu
Katılımcı 3	Erkek	47	Evli	Sınıf Öğretmeni	21	50	Kadrolu
Katılımcı 4	Erkek	32	Evli	Sınıf Öğretmeni	10	54	Kadrolu
Katılımcı 5	Erkek	36	Evli	Sınıf Öğretmeni	36	54	Kadrolu
Katılımcı 6	Kadın	50	Evli	Sınıf Öğretmeni	31	54	Kadrolu
Katılımcı 7	Kadın	35	Evli	Fen Bilimleri Sınıf Öğretmeni	12	54	Kadrolu
Katılımcı 8	Kadın	45	Evli	Sınıf Öğretmeni	15	50	Kadrolu
Katılımcı 9	Kadın	22	Bekar	Din Kültürü	2	120	Ücretli
Katılımcı 10	Erkek	26	Bekar	Sosyal Bilimler	5	20	Kadrolu

Tablo 4.2.1’de görüldüğü gibi mülakat yapılan devlet okulu öğretmenlerinin 6 tanesi kadın 4 tanesi erkektir. Katılımcıların yaşı en düşük 22 en yüksek 50 dir. Bekar olan öğretmenlerin sayısı 2 evli olan öğretmenlerin sayısı 8 dir. Branşa göre dağılımda 5 sınıf, 1 matematik, 2 sosyal, 1 fen bilimleri ve 1 din kültürü öğretmeni yer almaktadır. Katılımcıların çoğunluğu 10 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. Çoğu öğretmen okuldaki öğretmen sayısının 100 ün altında olduğu okullarda görev yapmaktadır.

Kadro durumuna bakıldığında 10 katılımcı içerisinde 1 katılımcının ücretli olduğu 9 katılımcının kadrolu olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2.2:Görüşme Yapılan Özel Okul Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri

	Cinsi- yet	Yaş	Medeni Durum	Branş	Meslek teki Yıl	Okuldaki Öğretme n Sayısı	Kadro Durumu
Katılımcı 1	Kadın	25	Bekar	Fen Bilimleri	3	90	Kadrolu
Katılımcı 2	Kadın	25	Bekar	Türkçe	4	85	Kadrolu
Katılımcı 3	Erkek	31	Evli	Fen Bilimleri	9	80	Kadrolu
Katılımcı 4	Erkek	38	Evli	Matemat ik	17	80	Kadrolu
Katılımcı 5	Kadın	27	Bekar	Sosyal Bilimler	5	93	Kadrolu
Katılımcı 6	Erkek	43	Evli	İngilizce	19	80	Kadrolu
Katılımcı 7	Kadın	27	Bekar	Türkçe	3	90	Sözleşmeli
Katılımcı 8	Kadın	30	Bekar	Türkçe	3	85	Sözleşmeli
Katılımcı 9	Kadın	32	Evli	Türkçe	9	90	Kadrolu
Katılımcı 10	Erkek	27	Bekar	Fen Bilimleri	5	85	Kadrolu

Tablo 4.2.2’de görüldüğü gibi görüşme yapılan özel okul öğretmenlerinin 6 tanesi kadın 4 tanesi erkektir. Katılımcıların yaşı en düşük 25 en yüksek 43 tür. Bekar olan öğretmenlerin sayısı 6 evli olan öğretmenlerin sayısı 4 tür. Branşa göre dağılımda 4 türkçe, 1 matematik, 1 sosyal, 3 fen bilimleri ve 1 ingilizce öğretmeni yer almaktadır. Katılımcıların çoğunluğu 5 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. Öğretmenlerin hepsi okuldaki öğretmen sayısının 100 ün altında olduğu okullarda görev yapmaktadır. Kadro durumuna bakıldığında 10 katılımcı içerisinde 2 katılımcının sözleşmeli, 8 katılımcının ise kadrolu olduğu görülmektedir.

Bu bölümde devlet ve özel ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerde elde edilen

bulgulara yer verilmiştir. Elde edilen temalar ve kodlar tablolar halinde sunulmuştur. Betimlemeler tablolardan sonra açıklayıcı şekilde verilmiştir.

4.2.1.Duygusal Bağlılık Alt Boyutu İçin Bulgular

Devlet okulu ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının nedenlerini araştırmak için aşağıda verilen sorular öğretmenlere yöneltilmiştir. Devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılık boyutu için verdikleri cevaplara göre tema, kod ve betimlemeleri aşağıdaki tablolarda verildiği gibidir.

Devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılık boyutu için verdikleri cevaplara göre tema, kod ve betimlemeleri aşağıdaki tablolarda verildiği gibidir.

1. *Meslek hayatınızın kalan kısmını bu okulda geçirmek sizi mutlu eder mi? Neden?*

Tablo 4.2.1.1:Duygusal bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Temalar	Kodlar
Duygusal Bağlılık	Okul ortamındaki memnuniyet	Öğrenciler ile kurulan ilişki Yönetici ve iş arkadaşları ile ilişkiler Sınıf mevcutları Velilerin ilgisi Kurumun ve çevresinin eğitim imkanları

Tablo 4.2.1.1'e göre öğretmenlerin öğrenciler ile kurdukları pozitif yöndeki bağ öğretmenin okula bağlılığını arttırmaktadır. Katılımcıların okul ortamındaki memnuniyet alt temasıyla ilgili öğrenciler ile kurulan ilişki durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Okulundan memnunum sıkıntı yok. Nedenlerimden biri öğrencilerimle aramın iyi olması. Giderek okula daha çok alıştım ve bu bağ arttı. Öğrenci olarak iletişimimin iyi olduğu sınıflarla güzel oluyor.” (K1)

“Bu okulda devam etmek isterim. Çünkü okulun öğrenci potansiyelini çok seviyorum.” (K9)

“Ben sınıfıma karşı duygusal bağlılık hissediyorum. Okula karşı bir bağlılık hissim yok. Ben sekiz sene idarecilikten sonra tekrardan öğretmenliğe döndüm. Onun verdiği değişik bir hava var şuanda. Yani sanki ben onların annesiymişim gibi. Öğretmen öğrenci ilişkisi yok aramızda anne çocuk gibiyiz. Velilerimle abla kardeş gibiyiz. Çok farklı bir durum benim için. Oyun gibi geliyor bana biz orayı ev ortamına dönüştürüyorum. Kendi çocuklarımla nasılsam öğrencilerimle de aynıyız. Duygusal olarak sınıfa karşı bağlıyım 28 inin de yeri bende ayrı. Ben çok okulda çalıştım bir okulda daha hissettiğim bu duyguları hissettim başka da olmadı.”(K7)

Öğretmenlerin okula bağlılığında yönetici ve iş arkadaşları ile olan ilişkiler konusunda katılımcıların çoğu görüş belirtmiştir. İdare ve iş arkadaşları ile kurulan ilişkiler okulda kalmanın en büyük etkenleri arasında görülmektedir. Öğretmenler okula bağlılıktan ziyade arkadaş ortamına bağlılığın önemine değinmiştir. Katılımcıların okul ortamındaki memnuniyet alt temasıyla ilgili yönetici ve iş arkadaşları ile kurulan ilişki durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Bilmiyorum ama arkadaş ortamım iyiyse kendimi daha çok okula bağlı hissederim. Okula ilk geldiğim zamanlar bu bağ azdı bu kadar hissetmiyordum ama giderek daha çok alıştım ve bu bağ arttı. İdarede de işlerimize olumlu olacak şekilde bakıyor. O yüzden çok problem yaşamıyorum.” (K1)

“Mutlu eder çünkü arkadaşlarımla devam etmiş olacağım.” (K2)

“İdari ya da çevre faktörlü okul arkadaşları faktörlü sıkıntılar fazla yaşıyorsa kuruma olan bağlılık kopuyor.” (K3)

“İdare ve diğer arkadaşlarla iletişim samimiydi. İletişim falan çok iyi olunca tercihim de doğru yaptığımı göstermiş oldu.”(K5)

“Arkadaşlarımı seviyorum. Buradan da emekli olmayı düşünüyorum.” (K6)

“Sevdiğim birkaç meslektaşım var onlar kalırsa olabilir. Ama gruplaşmalar çok fazla var bundan dolayı da mutlu etmez. Ben Batmanda da çalıştım oradaki arkadaş ortamımla değerlendirdiğim zaman gerçekten de çok fazla özlenen şey var. Ben gruplaşmayı sevmiyorum. Meyve veren ağaç taşlanır. Ben bu durumu yaşadım. Özel okulla kıyaslayacak olursam bir birleriyle kenetlenmiş durumdadalar. Çünkü birbirleriyle araları bozulduğu durumda ondan başka

yapacakları bir işleri yok. İşsiz kalacaklar. Buradaki öğretmenlerin en büyük güvenceleri kadroları.” (K7)

“Öğretmen arkadaşlarımla da öyle ufak tefek şeyler olsa da bu okulda herkesin ablası olduğumuz için herkes ile iyi ilişkiler kurduğuma inanıyorum. Seviyorum onların da beni sevdiğini düşünüyorum. O yüzden yeni bir ortam değişikliği yapmayı istemiyorum. Yöneticilerimin de çok adaletli olduğunu düşündüğüm için bu okulda devam etmek isterim. Yine olsa yine bu okul olsun isterim. Çünkü yöneticilerini seviyorum idarecilerini seviyorum.” (K9)

“Okula karşı duygusal bir bağlılık hissetmiyorum ama öğrencilerime ve arkadaşlarıma karşı bir bağlılık söz konusu. Özellikle de arkadaş ortamı olarak okuldan çok memnunum. Kalabalık olmayan bir öğretmen grubu var. Bu da çatışmaların yaşanmasına çok imkan vermiyor. İdarenin çok fazla öğretmen yanlısı olduklarını düşünmüyorum. Bu durum da beni onlardan ve problemlerinden uzaklaştırıyor.” (K10)

Sınıf mevcutları da öğretmenlerin bağlılık düzeyine etki eden değişkenler arasındadır. Özellikle kalabalık sınıflarda öğretmenler sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Sınıf mevcudunun fazlalığı okula olan bağlılığı azaltmaktadır. Katılımcıların okul ortamındaki memnuniyet alt temasıyla ilgili sınıf mevcutları durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Sınıfların kalabalık oluşu açısından ufak sorunlar olabilir. Yorucu ve fazla enerji harcamamıza sebep olmakta. Öğrenci sayısı az olan yerde çalışmak daha verimli olur. Bağlılıktaki sebeplerimden biri öğrenci az olmasıydı sonradan çok oldu bu mevcutlar.” (K5)

“Çalıştığım kurumda şuan öğrenci sayıları da oldukça az bu da okuldan ayrılmamamda önemli bir etken.” (K10)

Velilerin öğretmen ile iletişim halinde olması öğretmenler tarafından tercih edilen bir durum olarak görülmektedir. Katılımcıların okul ortamındaki memnuniyet alt temasıyla ilgili velilerin ilgisi durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Velilerin ilgisi açısından çok iyi o açıdan devam etmek isterim.” (K5)

“Her yerde olan sorunlar burada da oluyor ama onu herkes yaşıyor. Mesela velilerle ilgili. Velileri mutlu edemiyorsunuz. Yaptığın en küçük şey sorun

oluyor. Örneğin bir çocuğumun üstü kirlenmişti üzerini değiştirdim ama şimdi tedirginini veli sen benim çocuğumun üstünü neden değiştirdin diye. Şikâyetler her okulda oluyor. Belki çok daha fazlası oluyor. Benim velilerim beni seviyor ben de onları seviyorum". (K8)

Kurum ve çevresinin imkanlarının gelişmiş olmasının öğretmenlerin bağlılık düzeyini arttırdığı, büyük ve kalabalık okulların ise öğretmenlerde yorgunluğa neden olmasından bağlılığı olumsuz etkilediği görülmektedir. Katılımcıların okul ortamındaki memnuniyet alt temasıyla ilgili kurum ve çevresine ait eğitim imkanları durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

"Okul imkanları itibariyle yorucu bir okul. Fiziki şartları olarak büyük, hastane gibi. Gürültü öğrenci yaralanmaları vs. gibi etkenleri olabiliyor. Teneffüslerde nöbetçi öğretmen zorlanıyor bu konuda." (K1)

"Genel olarak sırf çevrem değişsin diye daha küçük bir okulu seçmiştim. Kriter olarak çevrem ve kendimi değiştirmek geliştirmek için okulumu değiştirebilirim." (K2)

"Burada çevremiz iyi okul imkanları iyi idaremiz iyi. Mutlu olmak için sebeplerimiz var. Bu yüzden emekliliğime kadar burada çalışmayı düşünüyorum. Uzak yerde oturuyor olsam da buradan ayrılmayı düşünmezdim." (K3)

"Okul imkanları itibariyle çok iyi o açıdan devam etmek isterim". (K5)

2. Kendinizi okulunuza karşı duygusal olarak bağlı hissediyor musunuz? Bu fikrinizde hangi durumlar etkilidir?

Tablo 4.2.1.2:Duygusal bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Tema	Kodlar
Duygusal Bağlılık	Kendisini okulun bir parçası olarak görme	Ait hissetme Yaşanmışlık

Tablo 4.2.1.2'ye göre kendini okula ait hisseden öğretmenlerin okulda vakit geçirmekten hoşlandığı görülmektedir. Katılımcıların kendisini okulun bir parçası

olarak görme alt temasıyla ilgili ait hissetme durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Kendimi buraya ait hissediyorum burada olmaktan mutluyum.” (K8)

“Burası benim ikinci ailem. Çünkü günümün büyük kısmı burada geçiyor. Çocuklarımdan çok buradaki çocuklarla zaman geçiriyorum.”(K2)

“Ben zaten tatilleri seven bir insan değilim. Mesela yazın burada olduğum sürece haftada iki defa okula gelirim. Çiçeklerimi sularım. Sınıfımın tozunu alırım. İdareyle konuşurum. Evde bir şeyler yapıp onlara getiririm. Okulda vakit geçirmek beni çok mutlu ediyor. O yüzden duygusal olarak daha çok aitim. Puanım tayin için yeter ama bu okula ait hissediyorum. Kendimi bu okulun bir parçası gibi hissediyorum. Bizim için en önemli amaç özellikle çocuklarımızın mutlu olması. Her gün çocuklar için elimden gelen her şeyi yapıyorum ki ertesi günü sabırsızlıkla beklesinler bir sonraki gün tekrar gelmek istesinler. Doğru şeyi mi söylüyorum bilmiyorum, bana özel okullar iş yeri gibi geliyor. İşyerleri kendilerini en iyi şekilde pazarlamalıdır. Bence bunlar devlet okullarına uygun şeyler değil. Yani biz buraya bağlıysak duygusal olarak ve gönülden bağlıyız. Sevdiğimiz için velilerimiz için öğretmen arkadaşlarımızı okulumuzu sınıfımızı... Burası artık benim gibi görüyorum Burası bana ait şeklinde yaklaşıyorum.” (K8)

Aynı kurumda uzun süre vakit geçirmiş olma bazı öğretmenlerde okul değiştirmeye engel olmaktadır. Fazla yaşanmışlığa sahip olmayan öğretmenlerin daha kolay okul değiştirebilecekleri görülmektedir. Katılımcıların kendisini okulun bir parçası olarak görme alt temasıyla ilgili yaşanmışlık durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“2 yıldır bu okuldayım. Şu an için yeterli zaman oluşmadı. Yaşanmışlık yok. Bu yüzden şu an duygusal bağlılık oluşmadı tam olarak.”(K4)

“Bağlılık hissediyorum. Arkadaşlarımızla bayağı bir birlikteliğimiz var. Onlarla yaşanmışlıklar var. Bundan sonraki hayatta bazıları ile arkadaşlıklar devam edecek.”

3. *Okulunuzun problemlerini kendi problemleriniz olarak görüyor musunuz?
Neden?*

Tablo 4.2.1.3:Duygusal bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Temalar	Kodlar
Duygusal Bağlılık	İstekli ve belli bir amaca hizmet etmek için çalışıyor olma	Öğrencileri mutlu etme isteği Eğitime katkıda bulunma isteği Huzurlu bir ortamda çalışma isteği Mesleğini severek yapma Değişimi seven ve mücadeleci kişilik

Tablo 4.2.1.3'e göre katılımcıların istekli ve belli bir amaca hizmet etmek için çalışıyor olma alt temasıyla ilgili öğrencileri mutlu etme isteği durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Öğrenciler açısından düşünürsek öğrenciler için yapabileceğim bir şeyse eğer bu problemi önemseyip çözmeye çalışıyorum. Çünkü işimiz bir hayata dokunmak her şeyden önce. Ben matematik öğretmeniyim ama tek işim matematik öğretmek değil. Onların hayatına dokunursam kendimi daha mutlu hissediyorum.” (K1)

“Şöyle bir hayalim var. Emekli olduktan sonra gidip eski öğrencilerime hediyeler alıp onların kavuşmayı hayal edemeyecekleri şeylere kavuşmalarını sağlamak için çalışıp onları mutlu görmek en büyük hayallerimden birisi. Hem zevk için hem de onları mutlu etmek isterim.”(K6)

Okulda eğitime katkıda bulunmak isteyen öğretmenlerin okulu daha fazla sahiplendikleri ve okulun eksikleri ile daha yakından ilgilendikleri görülmektedir. Katılımcıların istekli ve belli bir amaca hizmet etmek için çalışıyor olma alt temasıyla ilgili eğitime katkıda bulunma isteği durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“İsteğim doğrultusunda tamamlayacaklarımı hallettikten sonra farklı planlar olur.” (K4)

“Çocukların gerek güvenliği, donanımı, eğitimleri açısından gerek başka ihtiyaçları açısından mücadele etmek isterim. Onlara daha çabuk kavuşmaları

için sponsor bulunması gerekiyorsa bulmak isterim. Her türlü özel okuldan farkı kalmayın devlet okullarının. Her şeyi devletten beklememek gerek. Elimden gelenin daha fazlasını yapmak isterim.” (K6)

“Örneğin ben her katta akıl oyunları olsun istiyorum ama maddi imkanlar açısından gerçekleşmedi. Okulun fiziki bir problemi olduğunda da elimden geldiğince bu idarenin işi demeyip elimden geleni yapıyorum.” (K7)

Katılımcıların istekli ve belli bir amaca hizmet etmek için çalışıyor olma alt temasıyla ilgili huzurlu bir ortamda çalışma isteği durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Huzursuzluk olan bir yerde çalışmak istemiyorum ben. Herkesin birbiri ile konuşmasını iletişim içinde olmasını istiyorum. Uykularım bile kaçır. Mutlaka konuşturmaya barıştırmaya çalışırım. Olayın dışındaysam gerilirim. Başım ağrır migrenim tutar. Böyle herkesin mutluluk içinde çalıştığı ortamlar beni mutlu eder. Kendi adıma istediğim her şeyi onlar için de isterim.” (K8)

Mesleğini severek yapan öğretmenler okulla giderken daha istekli olduklarını ve çocuklara birşeyler öğretmekten keyif aldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların istekli ve belli bir amaca hizmet etmek için çalışıyor olma alt temasıyla ilgili mesleğini severek yapma durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Her sabah bu okula severek geliyorum. Bu okulda mutluyum. Farklı okula gitsem daha fazla para kazanabilirim ama burayı sevdiğim için bunu düşünmüyorum. Burada daha mutluyum.” (K8)

“Öğretmen olmak çok güzel bir duygu, çok güzel bir his. Bunun dışında birilerine bir şeyler öğretiyor olmak... Branşım gereği çocuklarla çok iç içeyim. Bu konularda birilerini aydınlatıyor olmak birilerine bir şeyler öğretiyor olmak beni çok mutlu ediyor. O yüzden ben mutlu olduğum için buradayım özellikle geçim sıkıntım olduğu için değil yapmak zorunda olduğum için değil. Tamamen keyfi bir durum.” (K9)

Öğretmenlerin değişimi sevmesi ve sürekli aynı ortamda bulunmak istememeleri okula bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Katılımcıların istekli ve belli bir amaca hizmet etmek için çalışıyor olma alt temasıyla ilgili değişimi seven ve mücadeleci kişilik durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Kendimi değiştirmek geliştirmek için okulumu değiştirebilirim. (K2)

Değişkenlik isteyen bir adamım. Öğretmenler, veliler ve çevreye alıştıktan bir müddet sonra değişiklik istiyorum. Çünkü bunlar rahatlık oluşturuyor ve mesleki olarak geriye itiyor. Bazı şeyler de kolaya kaçıyorlar. Değişik şeyler yaşamak bu durumdan uzaklaşmak ve kendimi geliştirmek istiyorum. Yenilemek istiyorum.” (K4)

“Kadrolu olduğum için tayin isteyebilirim. Başka kurumda başka görevler yapıyor olmak tecrübe de kazandırıyor. Bir yerde de sabit kalmak gitmemek öğretmeni köreltebilir.” (K5)

“Bu mesleğe severek başlamadım ama severek yapıyorum. Yaptığım her işin en iyisini yapmaya gayret ediyorum. Yaş geçtikçe daha mücadeleci oluyorsun. Öğretmenlik yapmasam yine insanla uğraşacak başka bir meslekle uğraşmak isterdim.”(K6)

“Bir öğretmen on yıldan fazla bir yerde çakışmamalı. Yeri değişmeli.” (K7)

Müdür, müdür yardımcısı olsun yirmi yıldır tanıdığım kişiler. Bundan dolayı her birinin her şeyini ailesini vs. yakından tanıdığımdan olumsuz bir şey görmediğimden seviyorum hepsini.”(K6)

“İlk bu okulda başladım çalışmaya buradan ayrılırsam yapamam gibi geliyor olabilir. Buranın düzenine alıştım.” (K9)

Özel okulda görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılık alt boyutu için verdikleri cevaplara göre tema, kod ve betimlemeleri aşağıdaki tablolarda verildiği gibidir.

1. Meslek hayatınızın kalan kısmını bu okulda geçirmek sizi mutlu eder mi? Neden?

Tablo 4.2.1.4:Duygusal bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Temalar	Kodlar
Duygusal Bağlılık	Okul ortamından memnun olma	Öğrenciler ile kurulan ilişki Yönetici ve iş arkadaşları ile ilişkiler Öğrenci profili Kendini rahat ifade edebilme Kurumsal yapı Fikirlerin ciddiye alınması Kurumun ve çevresinin eğitim imkanları

Tablo 4.2.1.4'e göre araştırmaya katılan birçok öğretmenin okula bağlılıklarının sebepleri arasında öğrencilerle kurdukları olumlu ilişkilerin yer aldığı görülmektedir. Öğretmenler öğrencilerini sevdikleri için mutlu çalıştıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların okul ortamından memnun olma alt temasıyla ilgili öğrenciler ile kurulan ilişki durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Daha çok çocuklara bağlı hissediyorum.”(K1)

“zellikle öğrencilere karşı bağlılık hissediyorum. Okuldan ayrılırsam suçlu değil ama atlatma sreци yaşarım. Mesela o duygusallık biraz uzun sriyor benim. Eski ğrencilerimi düşünüyorum onlar olsaydı şeklinde. Ahlaki bir durum olarak sakınca görmüyorum Sonuçta zel kurum. Her yıl farklı bir şekil alıyor.” (K7)

“Okulumu çok seviyorum. ğrencilerimi çok seviyorum. O yüzden mutlu çalışıyorum.”(K2)

“ocuklara karşı bağlı hissediyorum.”(K8)

“ocuklarla birlikte geçirdiğimiz zaman dilimi ile birlikte onların bana benim onları aşına olma durumum okulda kalmamı etkiliyor tabi ki. O yüzden mümkün olduğu kadar vazgememeye devam etmeye çalışıyorum.” (K9)

“Evet bağlılık hissediyorum. Bunda en büyük sebep ğrenciler.”(K10)

Sorulara verilen cevaplarda görülmektedir ki; öğretmenler için iş arkadaşları ve yönetici ile olan ilişki ne kadar iyi ise ğretmen kurumda o kadar mutlu çalışmaktadır. Öğretmenlerin çoğu bu duruma değinerek örgütsel bağlılıkta kurum içi ilişkilerin önemine dikkat çekmişlerdir. Katılımcıların okul ortamından memnun olma alt temasıyla ilgili yönetici ve iş arkadaşları ile ilişkiler durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“alışma arkadaşlarımı seviyorum. Bulunduğum ortamda rahatım. İş hissiyatım iyi ve okulumdan memnunum.” (K1)

“Okul ve işleyişin profesyonel olması öğretmene yaklaşımları ve değer vermeleri, veli, çalışma arkadaşları, ve ğrenci nazarında öğretmenlerin biricik olduğunu hissettirmeleri, bu da bizim performansımızı ve bağlılığımızı

artırıyor. Ben daha çok mutlu olduğum iyi yöneticilerle iyi meslektaşlarla çalıştığım kurumu tercih ederim.” (K2)

“İlk işe başlarken yaptığımız görüşmeler etkili olmuştu. Buradaki öğretmen arkadaşlarım da çok etkili bu konuda. Hem öğretmenler hem de yöneticilerle aramızda ki ilişki beni bu kuruma istekli kılıyor.”(K3)

“Önce bu okulu inşaat halinde görmüştüm. Hedefim bu okulda öğretmen olmaktı. Bundan sonraki hayatımda da burada devam etmek istiyorum. Bunda çalışma arkadaşları ve çalışma ortamı etkili. Öğrenci öğretmen ilişkisini her okulda tutturabilirsiniz ama çalışma arkadaşları ile olan ilişki her zaman tutmayabiliyor. Ben burada onu yakaladığım için buradan gitmek istemiyorum.” (K5)

“Çalışma şartları iş arkadaşlarım benim için çok önemlidir. İş arkadaşlarım ve yöneticilerimle kurduğum duygusal bağ okula bağlılıkta etkili oluyor.” (K7)

“Okulun ortam açısından huzurlu olması önemli. Normalde öğretmen ortamlarında egolar savaşıyor ama bu kurumda öyle bir durum yok, yardımlaşma da etkili. Burası özel okul kendimi buraya ait hissediyorum burası şöyle burası böyle değil. Bu durum biraz da zümreler ile alakalı diğer çalışma arkadaşlarıyla da ilgili. Gayet keyifli olduğu için zümre başkanımız da bize yaptırım boyutunda davranmadığı için her şey daha keyifli. Devlet okulunda da daha ağır davranan müdür, müdür yardımcısı açısından büyük sıkıntılar olabiliyor. Devlette de öğretmenlere karşı yaptırım uygulamaya çalışanlar oluyor. O tamamen karşınıza çıkan kişilerle alakalı bence.” (K8)

“Evet meslek hayatımın kalan kısmını bu okulda geçirmek mutlu eder çünkü çalışma arkadaşlarımı seviyorum. (K10)

Öğrenci profilinin iyi olması öğretmenin bağlılığını arttırmada rol oynamaktadır. Katılımcıların okul ortamından memnun olma alt temasıyla ilgili öğrenci profili durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Benim kurumdan istediğim hem öğrencinin seviyesi hem de eğitimidir. Ben bunu da bu kurumda görüyorum. Öğrenci potansiyeli olsun veli seviyesi olsun çünkü bizim kurumumuza seçerek geliyor öğrenciler. Öğrenciler bursluluk sınavları ile alınıyor.”(K2)

Öğretmenler çalıştıkları kurumda kendilerini rahat ifade edebilmeyi istediklerini belirtmiştir. Görülmektedir ki istediği şekilde verimli olamayan bir öğretmen kurumda sıkıntı yaşamakta ve bu durum örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir. Katılımcıların okul ortamından memnun olma alt temasıyla ilgili kendini rahat ifade edebilme durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Kendimi rahat ifade edebiliyorum ve sıkboğaz edilmiyorum. İdarecilerin sürekli müdahale ediyor olmaması ve arkadaş ortamı da etken.”(K4)

“Yani üniversitede öğrendiğim, öğretilen, yansıtılan birçok şeyin sıralarda ve okul çatısı altında gerçekleşmediğini görmek ciddi bir hayal kırıklığı. Özel kurumda bu hayal kırıklığı katbekat artıyor. Onunla ilgili işin açıkçası pek mutlu edici bir sonuç değil yani. Düşündüklerimi de ciddi anlamda yansıtamıyorum. Çünkü özel kurum stratejisi bir özel kurum bakış açısı olduğu için bu çocuklara da yansımış durumda, bir yerde tıkanıp kalabiliyorsunuz. Bu yöneticiyi, kurucuyu, sizi, çocuğu, çocuğun velisini ilgilendiren çoklu bir probleme dönüşüyor. İstediginizi çocuğa geçirmek konusunda tıkanırdığınız noktalar çok fazla oluyor.” (K9)

Kurumsal yapının getirmiş olduğu işlerin planlı şekilde yürümesi durumu öğretmenin kuruma bağlılığını arttırmaktadır. Katılımcıların okul ortamından memnun olma alt temasıyla ilgili kurumsal yapı durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Bizim okul kurumsal değil okul öğretmene çok fazla değer veren bir okul değil. Hem maddi hem de eğitim anlamında aynı şekilde yeterli değer verilmiyor.”(K1)

“Daha önce çalıştığım okullara göre buranın kurumsal yapısı beni tatmin ediyor. Ücrette de tatmin oluyorum. Buradaki işleyiş gayet hoşuma gidiyor. Zaten hedeflerim arasında da bu okulda uzun süre kalmak var. Çalıştığım ortandan memnun olmamın en önemli sebebi kurumsal olması. Burada hiçbir şey bocalayarak (plansız) ilerlemiyor.” (K3)

Öğretmenin kurum içerisindeki istek ve fikirlerinin yerine getirilmeye çalışılması öğretmenin bağlılığını arttırmaktadır. Katılımcıların okul ortamından memnun olma alt temasıyla ilgili fikirlerin ciddiye alınması durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Bu kurumda çalışmaktan memnunum. Fikirlerim ciddiye alınıyor. Hemen hemen her isteğim uygulanabilirlik durumu dikkate alınarak yapılmaya çalışılıyor.” (K6)

Okulun eğitim için imkanlarının yetersiz olması öğretmenin kurum değiştirmesine sebep olmakta ve bağlılığa olumsuz yönde etki etmektedir. Katılımcıların okul ortamından memnun olma alt temasıyla ilgili kurumun ve çevresinin eğitim imkanları durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Daha fazla etkinlik proje yapan okullar da olabilir öğrenciyi sadece sınava hazırlamayıp insanın kendini geliştirmesine imkan veren okullar değişim sebebi olabilir.”(K4)

“Okul büyük ve çevre geniş. Burada çok fazla kişi ile muhatap oluyoruz. Bu da insan ilişkilerini geliştiriyor. Her yerden öğrenci öğretmen ve veli var. Bu da iletişimi kuvvetlendiriyor.” (K5)

“Okulun verdiği imkanlar da ders işlemeye müsait.” (K10)

“Olumsuz yönde etkiliyor. Çünkü diğer okullardan gelen teklifler ya da okulların eğitim öğretim açısından uygun elverişli olması. Tabi herkesin kendisini geliştirmek zorunda olduğunu düşünüyorum ben.”(K10)

2. Kendinizi okulunuza karşı duygusal olarak bağlı hissediyor musunuz? Bu fikrinizde hangi durumlar etkilidir?

Tablo 4.2.1.5:Duygusal bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Tema	Kodlar
Duygusal Bağlılık	Mesleğe adanmışlık	Okulda aktif rol alma
		Kurumun mesleki açıdan verimliliği
		Mesleğini sevmeye
		Mesleğinde dinamik kalma isteği

Tablo 4.2.1.5'e göre öğretmenlerin buldukları kurumda aktif rol almalarının kuruma bağlılıklarını arttırdığı görülmektedir. Katılımcıların mesleğe adanmışlık alt temasıyla ilgili okulda aktif rol alma durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Mesela benim istediğim durağan olmamak ve aktif olmak. Ama ben devlette çalışan birçok arkadaşımınla aynı şeyi paylaşmıyorum çünkü onlar bir adım daha gerideler.” (K2)

“Çünkü güzel bir kurumda çalıştığımı düşünüyorum. Kurumun hem etkilenen hem de etkileyen bir çalışanı olarak aktif olarak her şeye dahil olduğumdan bu kurumda çalışmaktan memnunum. Okulumda gönül bağlılığım var. Çünkü yapılan her çalışmada yer aldım. Her işin içinde bulunduğum için kendimi bağlı hissediyorum. Aidiyet duygusu çalıştığım her kurumda vardı.”(K6)

Okulun öğretmenlerin mesleki açıdan gelişmesine katkı sağlaması öğretmenlerin kuruma daha fazla bağlanmasını sağlamaktadır. Katılımcıların mesleğe adanmışlık alt temasıyla ilgili kurumun mesleki açıdan verimliliği durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Özellikle ara tatillerde seminer dönemlerinin daha verimli geçmesini isterdim. Bana daha çok katkı sağlayacak okullar tercih edebilirim tabii ki.”(K1)

“Bu kurum çok şey kattı bana. Mesela bu okulda ikinci yılım ama tüm sınıflara girme fırsatı buldum. 5. 6. 7. ve 8. sınıfların hepsine girdim. Sınav grubu çalıştırma fırsatı buldum. Küçüklerle beşlerle çalışma fırsatım oldu. Dörtler ile yaptığım özel okul sektöründe bazı dersler oluyor. Onlarla çalışma fırsatım oldu. Uyumlu çalışıyoruz. Aynı zamanda okulun tüm törenleri ile ilgileniyorum. Bu açıdan katkı sağladı bana. İşte provalar çalışmalar program akışları neler yapılabilir programlarda onlara katkı sağladı. Yaptığımız etkinlikler geziler çok yere gittik.” (K5)

“Buraya kendi emeklerimle geldim. Okul bana bir şey katmadı ben okula kattım. Biraz megaloman bir cevap olacak ama okula borçlu değilim.” (K10)

Öğretmenlerin mesleklerini severek yapıyor olması kurum farkı olmaksızın işlerini severek yapmalarını sağlamaktadır. İşlerini severek yapan öğretmenler kurumlarına daha fazla bağlılık göstermektedir. Katılımcıların mesleğe adanmışlık alt temasıyla ilgili mesleğini sevme durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Bu benim mesleğim olduğu için ve bilerek ve severek tercih ettiğim için, sevdiğim bir işi yapma durumum olduğu için artı bir durum. Bu kurumda kalmak için herhangi bir zorunluluğum yok yani.”(K2)

“Mesela burada ikinci yılım ve buradan başka bir kuruma geçmek istemedim. KPSS ye bile girmedim. Çünkü gerçekten kendimi buraya ait hissediyorum. Severek yaptığım için burada yaptığım iş bana yorucu gelmiyor.”(K5)

Özel okulda çalışan öğretmenlerin çoğu okullarında dinamik kalmalarının önemli olduğunu ve sürekli çalışmak ve kendini geliştirmek zorunda olmanın bağlılığa olumlu yönde etki ettiğini belirtmişlerdir. Fakat alanında akademik kariyer yapmak isteyen öğretmenlerin kurumlarından ayrılmalarının daha kolay olacağı görülmektedir. Katılımcıların mesleğe adanmışlık alt temasıyla ilgili mesleğinde dinamik kalma isteği durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Yüksek lisansa devam etmek istiyorum. Gelebileceğim en üst noktaya kadar ilerlemek istiyorum. Okulla ilgili bir durum değil. Hedeflerimle ilgili bir durum. Böyle bir hedefim olmasaydı okulda kalmaya devam ederdim.” (K1)

“Ben her zaman özelde çalışma taraftarıyım. Çünkü devletin biraz daha pasif kaldığını düşünüyorum. Biz burada yeniliklere açığz etkinlikler vesaire yapıp bir şekilde kendimizi göstermemiz gerekiyor. Aktiviteler yapıyoruz. Seminerler yapıyoruz devletin seminerleri bile çoğu zaman bizim kurumumuzda gerçekleşiyor bu kurum benim ilerlemem ve dinamik kalmam için en büyük avantaj. O yüzden başka bir kuruma geçmeyi düşünmüyorum.”(K2)

“Milli Eğitimde kontrol mekanizması zayıf. Maalesef bazı öğretmenler öz eleştirilerini yapıp kendilerini geliştirebiliyor. Özel okulculukta her zaman çalışmak zorundasınız. Kendinizi geliştirmek zorundasınız. Bu yüzden benim bağlılığımı artırıyor. Daha olumlu düşünüyorum. Tabi ki oradaki şartların buraya oranla daha rahat olduğunu herkes biliyor. Ama benim için şartlardan ziyade kendimi geliştirmek söz konusu.”(K3)

“Özel okulu daha çok benimsiyorum daha çok şey veriyorum daha çok sorumluluklarım varmış gibi. Belki de bunun sebebi sürekli denetim altında olduğum için, kontratım olduğu için. Daha rahat olurum gibi geliyor devlet okullarında çok da uğraşmazdım. Devlet okullarında çalışmadım ama çok şey

geliyor bana daha bir rahat daha bir umursamazmış gibi geliyor özel okulda olmak benim için daha avantajlı ve bağlılığımı daha olumlu yönde etkiliyor.”(K4)

**3. Okulunuzun problemlerini kendi problemlerinizi olarak görüyor musunuz?
Neden?**

Tablo 4.2.1.6:Duygusal bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Tema	Kodlar
Duygusal Bağlılık	Okul bireylerini kendi ailesi olarak görme	Öğrencilerin problemlerini benimsiyor olma Okulun problemlerini kendi problemi olarak görme

Tablo 4.2.1.6’ya göre öğretmenler okulun problemleri içerisinde problemin öğrenci ile ilgili olması durumunda problemi sahiplenerek çözüme kavuşturmaya çalışmaktadır. Bu durum öğretmenin öğrenciyi sahiplendiğini ve duygusal bağlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcıların okul bireylerini kendi ailesi olarak görme alt temasıyla ilgili öğrencilerin problemlerini benimsiyor olma durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Öğrencilerimin sıkıntılarını hemen çözmeye çalışıyorsam evet ben bu okula kalben bağlıyım.”(K2)

“İdari olarak yaşanan işleyişle ilgili, müfredat ile ilgili veya öğrencilerin başarı durumları ile ilgili sorunlar olursa kendi problemlerim olarak kabul ediyorum ama idare ile ilgili yönetsel işler varsa pek hissetmiyorum. Eğitim kurumu ile ilgili problemlerle ilgileniyorum. Çünkü bu bir saç ayağı gibi. Öğretmen ne kadar ilgilenirse, bunu benimsiyorsa o kadar başarı elde edilir.”(K3)

“Okulda düzeltmeye çalıştığım durumlar oluyor. Kendi öğrencilerimle alakalı ise düzeltmeye çalışıyorum ama beni aşan bir problem ise birşey yapmıyorum. Okulun çevresel sıkıntıları benim problemim değil. Kendi öğrencilerim olduğunda duygusal davranabilirim ama okulun bahçesinin küçük olması benim problemim değil.”(K4)

“Bu çatı altında saatler geçiriyorum. Hem uzun zaman geçiriyoruz burada hem de çocuk psikolojisini önemsiyorum. Onların sorunları benim sorunlarım oluyor. Çünkü bu durum çocukları ve beni etkiliyor.”(K9)

Örgütsel bağlılıkları yüksek olan öğretmenlerin okuldaki problemleri benimsedikleri ve bu problemleri çözmeye yönelik davranış sergiledikleri görülmektedir. Katılımcıların okul bireylerini kendi ailesi olarak görme alt temasıyla ilgili Okulun problemlerini kendi problemi olarak görme durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Özel okulda çalışıyorum ve okuldaki problem benim geleceğimi etkiler. O yüzden her anlamda yardımcı olmaya çalışıyorum. Buradaki amaç hem benim hem de okulun iyiliği. Öncelikle kendimi düşünürüm.”(K1)

“İdarecilerimin yaşadığı her anlamda olumsuzluğu ben de onlarla yaşıyorum. Bu olumsuzlukları gidermek için neler yapabilirim, nereden tutsak diye düşünüyorum. Bunu düşününce bu okula kalben bağlı olduğumu gördüm. Çünkü müdürümün yüzündeki olumsuz ifadeyi gördüğümde üzülüyorum.” (K2)

“Burada yaşanan sorunları eve gittiğimde de düşünüyorum. Tören işlerimiz oluyor, öğrenci çalıştırmamız gerekiyor, provalarımız oluyor. Ben bunu kendi işimmiş kendi okulmuş gibi kendime dert ediniyorum.”(K5)

“Aslında benim burada görevim yabancı dil bölümünün en iyi şekilde işlemesini sağlamak ve öğrencileri bu noktada eğitmek. Ama benim öbür işleri rahatlatmam kendi işimin de kolaylaşmasını sağlıyor.”(K6)

“Burası benim evim gibidir. Sadece iş mantığı ile bakmam. Burada yaşanan problemler beni de etkiler.”(K7)

“Ticari problemleri kendi problemim olarak görmüyorum. Ama eğitim ile ilgili eksikleri kendime de yansıtıyorum tabi ki.”(K8)

“Okuldaki bir problem eğitim ile alakalı ise tabi ki benim problemim olur ama idari sorunlar olursa düşünmem.”(K10)

4.2.2.Devam Bağlılığı Alt Boyutu İçin Bulgular

Devlet okulu ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin devam bağlılıklarının nedenlerini araştırmak için aşağıda verilen sorular öğretmenlere yöneltilmiştir. Devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin devam bağlılığı boyutu için verdikleri cevaplara göre tema, kod ve betimlemeleri aşağıdaki tablolarda verildiği gibidir.

Devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin devam bağlılığı boyutu için verdikleri cevaplara göre tema, kod ve betimlemeleri aşağıdaki tablolarda verildiği gibidir.

*1. Okulunuzda çalışmaya devam etmeye kendinizi zorunlu hissediyor musunuz?
Neden?*

Tablo 4.2.2.1:Devam bağlılığı alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Temalar	Kodlar
Devam Bağlılığı	Zorunluluk	Ücret garantisi Eve yakınlık Emeklilik yaşını doldurma Çocuğunun okuluna yakın olma Çevreyi tanıma Kendini güvende hissetme

Tablo 4.2.2.1'e göre öğretmenlerin bir devlet kurumunda çalışıyor olmasının maaş konusunda bir kaygı taşımamalarını sağladığı için meslekteki motivasyonlarını arttırdığı görülmektedir. Katılımcıların zorunluluk alt temasıyla ilgili ücret garantisi durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Ücret olarak da zaten maaş karşılığı çalışıyorum. Devletin rahatlığı var ve bu zamanla üzerine oturuyor. Başta idealist olabilirsin ama zamanla bu üzerine oturabiliyor. Yani işimi yaparım çıkarım bu mantık var devlette. Kimse işime karışamaz işimi yaptıktan sonra.” (K1)

“Maddi kaygı olarak olabilir. Devlette olduğumuz için bağlılık duygusu yaratıyor olabilir. Maddi olarak yani. Ben devlet memuruyum kendimi güvende hissediyorum. Bu da kuruma bağlılığa etki ediyordur.” (K2)

“Devlette olmam kadrolu olmam benim daha rahat davranmama neden olabilir. Bu rahatlık kesinlikle olumsuz bir durum değil. Gelecek kaygısı

olmadığı için işimi yaparken daha rahat olabiliyorum. Özelde olsam bir sonraki yıl orada olup olamayacağım garanti değil bu da beni sıkıntıya düşürebilir.”(K10)

Öğretmenin çalıştığı okulun evine yakın olması okul değiştirmeme konusunda belirleyici bir etkiye sahiptir. Katılımcıların zorunluluk alt temasıyla ilgili eve yakınlık durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Evime yakın olması daha önemli durumda. Beni buraya bağlayan en çok evimin burada olması.” (K1)

“Okulun eve yakınlığı vs. gibi nedenlerden dolayı okul tercihim belirledim.” (K2)

“Düzenim burada kurulu olduğu için İstanbul gibi bir yerde yaşadığımdan dolayı trafik derdi çekmemek için. Burada memnunum, mutluyum”. (K6)

“Evime yakın olduğu için mutlu eder başka bir açıdan etmez.”(K7)

“Evim burada.” (K8)

Emeklilik yaşının doldurulmamış olması öğretmenin okuldan ayrılmamasını zorunlu kılabilir. Katılımcıların zorunluluk alt temasıyla ilgili emeklilik yaşını doldurma durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Biraz da emeklilik ile ilgili durumdan dolayı da zorunluluk var. Emekli paramı alabilecek olsam emekli olurum.”(K7)

Çocuğu olan öğretmenlerin okulu ile vereceği kararda okulun çocuğuna yakın olması etkili olabilmektedir. Katılımcıların zorunluluk alt temasıyla ilgili çocuğunun okuluna yakın olma durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Benim için çocuklarım da çok önemli. Onlar da buraya yakın olduğu için gerek kalmamış oluyor.”(K2)

Okul çevresinin tanınıyor olması öğretmenin okul değiştirmek istemesine engel olabilmektedir. Katılımcıların zorunluluk alt temasıyla ilgili çevreyi tanıma durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Kendimi bu çevrede güvenli hissetmem. Kendimi daha iyi hissedebileceğim yer olursa gidebilirim de yani.” (K2)

“Çevreyi tanıyor olmak önemli bir durum.” (K9)

Devlet kurumları öğretmene kendini güvende hissettirerek okula bağlılığın artmasında etkili olabilmektedir. Katılımcıların zorunluluk alt temasıyla ilgili kendini güvende hissetme durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Devlette olmasaydım olumsuz etkiler motivasyonumu bozardı. Güvende hissetmezdim. Devlet okulunda garantiden dolayı daha güvende hissederim özele kıyasla.”(K5)

2. İmkanınız olsa başka bir okula tayin istemeyi düşünür müsünüz? Neden ?

Tablo 4.2.2.2:Devam bağlılığı alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Temalar	Kodlar
Devam Bağlılığı	Mesleğe yapılan yatırım	Tekrar bir alışma sürecine girmek istememe Öğrencilerin hazırbulunuşluğu Kurumdaki hedeflerin henüz tamamlanmamış olması

Tablo 4.2.2.2’ye göre bazı öğretmenler çalıştıkları süre boyunca biriktirdiklerini terk etmek istememektedir. Özellikle sınıf öğretmenleri yıl boyunca emek verdikleri öğrenciler ile devam etmenin önemli olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların mesleğe yapılan yatırım alt temasıyla ilgili tekrar bir alışma sürecine girmek istememe durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Burada öğrenci veli çevre artık tanıdık alıştık. Başka bir okulda olmak alışmak zaman alıcı olacaktır. Sevdiğim için buradayım. Farklı yerlerde tekrar oraya alışmak için enerji harcamak istemiyorum.”(K3)

“Mesela özelde birinci sınıftı okuttum. Seneye ikiyi okutmama ihtimalim var sözleşme imzalıyoruz sonuçta seneye okutmama ihtimalim var. Ama devlette dört yıl büyük olasılıkla ben okutuyorum. Orda bir emek harcıyorsunuz o çocuğu tanıyorsunuz zaten bir yılda ancak tanıyabiliyorsunuz çocuğu. Onu yarım bırakacağım başka çocuğu alacağım falan zor bir durum. İnsanın motivasyonunu düşürür. Bu da okula bağlılığı düşürür.”(K6)

“İnsanlarla kolay kaynaşabilen biri değilim. Alıştığım insanlara ve ortama duygusal olarak kolay bağ kurabiliyorum. Bu bağın kopması beni olumsuz

etkiler. Yeni bir okul yeni bir ortam yeni arkadaşlar yeni çevre demek bu da beni biraz tedirgin ediyor.” (K10)

Öğrencilerin davranışsal açıdan problem yaşıyor olması öğretmenin de sıkıntı yaşamasına neden olabilmektedir. Katılımcıların mesleğe yapılan yatırım alt temasıyla ilgili öğrencilerin hazırbulunuşluğu durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Öğrenci açısından değerlendirsem kendi yetiştirdiğim öğrencilerle kıyasladığım zaman bazı öğrencilerin davranışsal olarak çok büyük problemlerinin olduğunu görüyorum. Kendi öğrencilerime kazandırdığım davranışlarla onların zıt davranışları kıyasladığımda belli bir sayıda öğrenci iyiler. Diğerleri bu okulu düşürüyor.”(K7)

Öğretmenlerin kurum içinde hedefledikleri yere gelmemiş olmaları okuldan ayrılmalarını engellemekte bu da okula bağlılıklarını arttırmaktadır. Katılımcıların mesleğe yapılan yatırım alt temasıyla ilgili kurumdaki hedeflerin henüz tamamlanmamış olması durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Daha yeni başladım bu kurumda yapacaklarım bitmedi. Kendimce gerçekleştireceğim şeyler var. Onları tamamlayıp ondan sonra karar verebileceğim şeyler bunlar.”(K4)

“Hayır istemem. Çünkü daha yeniyim. Vaktim var. Yapacaklarım var.” (K5)

“Bu okul için yapmam gerekenler var kendim içinde aynı şekilde.”(K8)

3. Bu okulda çalışmaya devam etmenizden nedeni istemeniz mi yoksa ayrılmamanızı gerektiren başka nedenler var mı? Bunlar neler?

Tablo 4.2.2.3:Devam bağlılığı alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Temalar	Kodlar
Devam Bağlılığı	Alternatif seçenek sınırlılığı	Gideceği kurumun daha iyi olmayacağı düşüncesi

Tablo 4.2.2.3'e göre öğretmenin okul değiştirmek istememe sebeplerinden biri de tayin isteyebileceği halde okulların birbirinden farklı olmadığı düşüncesidir. Katılımcıların alternatif seçenek sınırlılığı alt temasıyla ilgili gideceği kurumun daha iyi olmayacağı düşüncesi durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“İstediğim an tayin isteyebilecek durumdayım. Ama gideceğim okullar bundan daha iyi olmayacak. O yüzden bu okulda kalmaya devam ediyorum.” (K10)

Özel okulda görev yapan öğretmenlerin devam bağlılığı boyutu için verdikleri cevaplara göre tema, kod ve betimlemeleri aşağıdaki tablolarda verildiği gibidir.

**1. Okulunuzda çalışmaya devam etmeye kendinizi zorunlu hissediyor musunuz?
Neden?**

Tablo 4.2.2.4:Devam bağlılığı alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Tema	Kodlar
Devam Bağlılığı	Zorunluluk	Ücret düzeyi ve garantisi
		Eve yakınlık
		Aile sorumlulukları

Tablo 4.2.2.4'e göre bazı öğretmenler maddi imkanların kurumda kalmayı belirleyici bir sebep olduğuna dikkat çekmiştir. Yaşanan maddi kaygının öğretmenin okula bağlılığını azalttığı görülmektedir. Öğretmenler daha iyi ücret teklifi veren bir okula geçebileceklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların zorunluluk alt temasıyla ilgili ücret düzeyi ve garantisi durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Daha iyi iş şartları olursa tabi ki başka kuruma geçmeyi düşünürüm ücret açısından çok iyi maaş almıyorum.”(K1)

“Ücrette tatmin oluyorum. Buradaki işleyiş gayet hoşuma gidiyor. Bu okulda çalışma gibi bir zorunluluğum yok ama özel sektörde çalışanların şöyle bir kaygısı olur tabi. Önümüzdeki dönemde bu okulda çalışabilecek miyim, hangi okulla anlaşabileceğim gibi kaygılar... Tecrübelerime bakarak şunu söyleyebilirim. Burada çalışmaya devam ederim ama kaygım maddi açıdan olur. Buradan ayrılırsam bir iki ay iş bulamazsam gibi kaygılar.”(K3)

“Ücret çok düşük olsaydı imkanlar iyi olmasaydı kalmayabilirdim. Ücret ikinci planda kaldı. Fiyat idare eder durumda olduğu için okulumda kalabilirim. İlk iş yerimde benim iş yerim diyerek kendimden çok fazla ödün vermem ve karşılığını alamamam duygusal bakmama engel oldu. Yaptığım işin karşılığını maddi olarak alamayınca buna gerek olmadığını anladım. Şuan sadece işimi yapıyorum ve daha profesyonel davranmaya çalışıyorum.”(K4)

“Aslında severek çalışıyorum mesela bundan önceki çalıştığım okulda çalışma arkadaşlarım iyiydi ama ücret iyi değildi. Bu kadar isteyerek gitmiyordum.”(K5)

“Başka kuruma geçmek en fazla özel okullarda ekonomik kaygıdan dolayı düşünülür kurumumuz ekonomik kaygı yaşatmıyorsa ve sözünüz geçiyorsa neden kurumunuzu terk edesiniz ki, istekleriniz yerine getiriliyorsa.”(K6)

“En önemli sebeplerden biri de kadro durumu. Kadroda olursam yaz da maaş alma durumu olacağı için kurumda kalmak cazip geliyor.”(K8)

“Aslında istikrardan yanayım ama maalesef özel okullarda bu durumu sağlamak pek de mümkün değil. Özellikle maddi olanaksızlıklar buna neden oluyor. Maddi olanakları daha iyi olan başka bir kuruma geçmeyi düşünebilirim.” (K9)

“Başka bir kuruma geçmeyi düşünürüm tabi ki daha iyi imkânların olduğu, buna maddi imkânların da dâhil olduğu bir okula geçebilirdim. Herkes gibi ben de isterim.”(K10)

Özel okul öğretmenlerinin okula bağlılıklarında eve yakınlık durumunun çok dile getirilmediği, katılımcılar içerisinde bir kişinin bu duruma değindiği görülmektedir. Katılımcıların zorunluluk alt temasıyla ilgili eve yakınlık durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir.

“Şuan için en büyük etken evime yakın olması ayrıca kendimi rahat hissediyor olmam.” (K4)

Araştırmaya katılan bir erkek öğretmen bakmakla yükümlü olduğu ailesi nedeniyle istediği zaman okul değiştiremeyeceğini ve bunun okulda kalmasını gerektirdiğini belirtmiştir. Bu durum erkek öğretmenlerde devam bağlılığının daha fazla olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Katılımcıların zorunluluk alt temasıyla ilgili aile sorumlulukları durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir.

“Tabi kendi başıma şu an karar veremem. Evliyim çocuğum var. Bakmakla yükümlü bir ailem sorumluluklarım var. Kendim fevri davranıp birdenbire bırakmam tabi ki. O yüzden bunlar da okulda kalmamda etkili.” (K4)

2. *İmkanınız olsa başka bir okula tayin istemeyi düşünür müsünüz? Neden ?*

Tablo 4.2.2.5:Devam bağlılığı alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Temalar	Kodlar
Devam Bağlılığı	Mesleğe yapılan yatırım	Kurumda yeni olma
		Çalışmaların karşılığı

Tablo 4.2.2.5'e göre kurumlarında uzun süre görev yapmamış öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleğe yapılan yatırım alt temasıyla ilgili kurumda yeni olma durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir.

“Okulun ikinci yılı. Daha çok şey borçluyum diyebilecek kadar olmadık.” (K4)

“Yani burada ilk yılım olduğu için şu anlık bir borçluluk hissetmiyorum. Daha çok yeniyim burada. İlerleyen yıllarda bir borçluluk hissedebilirim. Orada piştikçe yıllarını geçirdikçe birçok şey öğreniyorsun.” (K7)

Araştırmaya katılan bir öğretmen olabileceğini belirtmiştir. Görülmektedir ki; okulda yapılan çalışmaların karşılığı alınmadığında okulda verdiği emeklerin karşılığını alamamanın okuldan ayrılmaya neden devam bağlılığı olumsuz etkilenmektedir. Katılımcıların mesleğe yapılan yatırım alt temasıyla ilgili çalışmaların karşılığı durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Başlangıçta yapacaklarınız arasında belirtilmeyen görevler daha sonradan size yaptırılabilir. Siz yapabildikçe iş yükünüz artıyor ve artık o kurumda kalıp kalmamanızı sorgulanabilir hale getiriyor. Diyorsunuz ki yaptığım işin karşılığı bu olmamalı. Kurumun sizi kullanıyor olduğu hissi oluşuyor. O yüzden ayrılma yoluna gidiyorsunuz.”(K6)

3. *Bu okulda çalışmaya devam etmeniz için nedeni istemeniz mi yoksa ayrılmamanızı gerektiren başka nedenler var mı? Bunlar neler?*

Tablo 4.2.2.6:Devam bağlılığı alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Temalar	Kodlar
Devam Bağlılığı	İş alternatifleri	Alternatiflerin değerlendirilmesi
		Alternatif sınırlılığı

Tablo 4.2.2.6'ya göre özel okullar devlet okullarından farklı olarak öğretmenlere farklı ücretlendirmeler sunabilmektedir. Bu nedenle kendi okulundan daha iyi bir okula gidebilme imkanı olan öğretmen alternatifi değerlendirerek okul değiştirebilmektedir. Bu durum devam bağlılığını olumsuz etkilemektedir. Katılımcıların iş alternatifleri alt temasıyla ilgili alternatiflerin değerlendirilmesi durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

*“Daha iyi bir teklif gelirse başka bir okulda çalışmayı tabi ki değerlendiririm.
(K1)*

“Karşıma daha farklı imkanlar çıkabilir burada, sıkıntı çıkabilir rahatsız olduğum durum olabilir ya da beni istemeyebilirler. Alternatifleri düşünürüm.”(K4)

“Özel okul sektöründe her yerden teklif gelebiliyor. Bana özel okullardan çok teklif geldi ama hiç gitmeyi düşünmedim görüşmeye bile gitmedim bu yarın öbür gün değişebilir. Seneye belki bir sonraki sene yaşadığım olumsuz durumlar sonucu böyle hissetmeyebilirim böyle hissetmediğimde de alternatif var yani.”(K5)

“Mesela başka bir yerden teklif gelse duygusal yönüm ağır basıyor. Mantıklı düşünme mi duygusallıkla mı dersiniz en sonunda elbet mantık derim. Zorunlu değilim başka bir okulda da çalışabilirim.” (K7)

Araştırmaya katılan bazı özel okul öğretmenleri iş alternatiflerinin sınırlı olmasından işlerini kaybetmemeleri adına kurumlarını daha fazla sahiplendiklerini ve bunun bağlılığı arttırdığını belirtmişlerdir. Katılımcıların iş alternatifleri alt temasıyla ilgili alternatif sınırlılığı durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Şöyle ki; özel okulda çalışıyor olduğumuzdan devlet okullarında çalışanlara göre iş bulma zorluğu çektiğimiz için daha çok sahipleniyorsun ki her yıl sözleşmen yenilensin devam etsin. Daha çok kendini veriyorsun. Çünkü ben şöyle düşünüyorum, devlette olanlar artık orda yani. Ekstra bir durum yaşanmadığı sürece onları oradan kimse çıkaramaz ama bizim için daha kolay özel okulda çalışan öğretmenleri işten çıkarmak. O yüzden birazcık daha bağlı olduğumuzu düşünüyorum daha çok sahiplendiğimizi düşünüyorum devlette çalışan öğretmenlere göre.” (K1)

“Aslında kaybetme korkusu bizim okula olan bağlılığımızı arttırıyor.” (K7)

4.2.3. Normatif Bağlılık Alt Boyutu İçin Bulgular

Devlet okulu ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılıklarını ölçmek için aşağıda verilen sorular öğretmenlere yöneltilmiştir. Devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılık boyutu için verdikleri cevaplara göre tema, kod ve betimlemeleri aşağıdaki tablolarda verildiği gibidir.

Devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılık boyutu için verdikleri cevaplara göre tema, kod ve betimlemeleri aşağıdaki tablolarda verildiği gibidir.

1. Okulunuzdan ayrılırsanız suçlu hisseder misiniz? Sebepleri nelerdir?

Tablo 4.2.3.1: Normatif bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Temalar	Kodlar
Normatif Bağlılık	Ahlaki zorunluluk	Mesleğin gereği olduğunu düşünme Yarı yolda bırakmama Etik ve ahlaki olarak doğru olduğunu düşünme

Tablo 4.2.3.1'e göre öğretmenlerin bazıları okullarına bağlı olmanın mesleki bir gereklilik olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların ahlaki zorunluluk alt temasıyla ilgili mesleğin gereği olduğunu düşünme durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Genel olarak okul değil de öğretmenlik mesleğinin duygusal bir meslek oluşundan dolayı bir bağlılık var. Kurumdan ziyade mesleki bağlılık daha çok. Başka yere gitsek de aynı bağlılık devam eder.” (K3)

“Profesyonel düşünmek gerekiyor. Sonuçta bu mesleğin gerekliliklerini yerine getiriyoruz. Mesleki olarak da kendimi geliştiriyorum. Yani mecbur olduğum borçlu hissettiğim için yapmıyorum bunları.” (K4)

“Şartlar gereği okulumu bırakıp gidebilirim gidersem suçluluk hissedebilirim. O da çocuklara karşı olur. Bu da mesleğimin getirdiği ahlaki bir durum.” (K7)

“Ben şöyle bakıyorum yani bu benim mesleğim ve ben öğretmen olmak istedim oldum bunu yapacağım. Olan şeylere de tamam sinirleniyorum üzülüyorum ama kendi içimde tolere etmeye çalışıyorum.”(K8)

“Okula karşı değil de öğrencilere karşı daha duygusal bağ olarak hissediyorum. Branşım gereği de öğrencilerle farklı bir iletişim içinde olmam gerektiğini düşünüyorum sürekli. Daha yakın ve daha samimi olmam gerektiğini düşünüyorum. Din kültürü ve Ahlak Bilgisi branşım. Onlara daha samimi ve içten arkadaşça yaklaşıp bu dersi daha güzel anlatabilmek adına. Başka bir kurumda da olsam aynı şekilde etkiler.” (K9)

“Bence her okul her öğretmenin sadakatini hak ediyor. Mesleğe bakış açımdan kaynaklı. Eğitimciyse ne neresi olursa olsun imkan ne olursa olsun orada ben varsam ya da kim oradaysa o görevi yapmalıyız. Sorumluluk bilinci yani.”(K5)

Öğrencileri yarı yolda bırakmanın doğru olmadığı düşüncesi öğretmenin normatif bağlılığını arttırmaktadır. Katılımcıların ahlaki zorunluluk alt temasıyla ilgili yarı yolda bırakmama durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Çocuklarımdan ayrılmak istemiyorum. Onları yarı yolda bırakmak istemiyorum. Şuanda üç okutuyorum. Tayin istemek zorunda kalsam bile bunları dörtten mezun etmeden asla gitmem.” (K8)

“Okuldan ayrılırsam belki suçluluk hissedebilirim. Bu suçluluk başta arkadaşlarıma ve öğrencilerime karşı olur. Onları yarı yolda bırakmak beni rahatsız edebilir. Arkadaşlarım bu okuldan ayrılırsa, öğrencilerim de mezun olursa ben de o zaman gönül rahatlığı ile bu okuldan ayrılabilirim.”(K10)

Öğretmenlerin buldukları okulda devam etmelerinin diğer bir nedeni etik ve ahlaki açıdan doğru olduğunu düşünmeleridir. Katılımcıların ahlaki zorunluluk alt temasıyla ilgili etik ve ahlaki olarak doğru olduğunu düşünme durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Okulda devam etmemim sebebi sınıfımı tamamen yetiştirmek. Etik olan durum bu yani. Öğrencilerimi bırakmak istemem yani bu yüzden. Kendi isteğimle

yaparım. Zorunluluk hissetmeden yapıyorum. İmkanım olsa da yapamam etik durumdan dolayı.”(K5)

“Sınıf öğretmeniyim. Veliler de gitmeyecek öğrencileri tercih etmek ister. Aynı öğretmenle devam etsin istiyorlar. Öğrenci açısından da ilk 4 sınıfı aynı öğretmenle tamamlamaları çok önemli. O yüzden etik olan bu. Bunu yapmazsam suçluluk hissederim.”(K5)

“Eğer yarıda bıraktığım bir sınıf varsa suçlu hissederim. Bu sınıf öğretmeni olmamla alakalı. Branş öğretmeni olsam herhalde öyle düşünemezdim. Sınıf öğretmenleri genelde bunu düşünürler hani yarıda bırakmayalım tamamına erdirelim bir daha bu çocuklar yeni bir öğretmene alışmak zorunda kalmasın diye. Bu biraz da ahlaki bir boyutla ilgili.”(K6)

“Bana görev verilsin yaparım. Görev aşığıyım. Ama yapmadığı halde yapan insanı aşağı çeken insanlar beni olumsuz etkiliyor. Artık çok fazla takmamaya başladım. Ben özel okulda da olsam devlet okulunda da olsam sivrilirim. O yüzden benim için iki kurum da aynı. Meslekle alakalı değil bu. Ahlaki değer bu. Ben dersime girer çıkarım ve dersimdeki bütün çocukları ilerletme hedefiyle ilerliyorum. Bu benim ahlaki değerim. Hangi kurum olursa olsun ben hep en iyiyi yapmak isterim.”(K7)

“Ben normal hayatımda da öğretmenliği yaşayan bir insanım. Herhalde doğrunun bu olduğunu düşünüyorum. Kimse zarar görmesin. Farklı bir meslek yapsam da yine aynı duyguları hissederdim. Bu kişiliğimde var olan bir durum.”(K8)

2. Okulunuza karşı çok şey borçlu olduğunuzu söyleyebilir misiniz? Neden?

Tablo 4.2.3.2: Normatif bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Temalar	Kodlar
Normatif Bağlılık	Sorumluluk	Okul içerisindeki sorumluluğu yerine getirme çabası
	Gönüllülük	Yöneticiye yardımcı olmanın doğru olduğu düşüncesi

Tablo 4.2.3.2'ye göre öğretmenlerin sorumluluk bilincine sahip olması buldukları kurumda daha verimli çalışmalarını ve işlerini daha özenle yapmalarını sağlamaktadır. Bu durumun örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Katılımcıların sorumluluk alt temasıyla ilgili okul içerisindeki sorumluluğu yerine getirme çabası durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir.

“Şöyle ki girdiğim sınıflarda görevimi tam olarak yaptığımı hissediyorsam, keşke şunu da yapsaydım demiyorsam okuldan ayrılırsam pişmanlık duymamış olurdum.”(K1)

“Özelde de devlette de kişilik ve karakter olarak neresi olursa olsun çalışıp kazandığının karşılığını vermem lazım. Yer çok da önemli olmuyor. Etik değerlerin daha önemli olduğunu düşünüyorum.”(K4)

“Elimizde müfredat var. Biz elimizden geleni yapmalıyız. Devletin verdiği imkanla gayret göstermeliyiz. Ona göre çalışmalıyız. Görevi buna göre yapmalıyız.”(K5)

“7 yıldır bu okuldayım. 1 yılın dışında kutlama komisyonundayım ve herkes bana kutlamalar ile bir şeyler soruyor. Aktifim herkes sıcak davranıyor dolayısıyla burada olmak beni mutlu ediyor.” (K8)

“Mesleğe bu okulda başladım ve ilk meslek yıllarımın verdiği heyecanla bu okula kendimce fazla şeyler kattığımı düşünüyorum. Mesela hemen hemen bütün törenlerde ben görevli oluyorum. Öğrencilerle farklı yerlerde turnuvalara katılıyorum. Etkinlikler geziler vs. yapıyorum. Dolayısıyla okula karşı yapmam gerek her şeyi yapıyorum. O yüzden bir borçluluk söz konusu değil. Tam tersi bence okullar öğretmenlere çok şey borçlu.” (K10)

Çalıştıkları kurumu sahiplenen öğretmenlerin gönüllü olarak birçok sorumluluk adlıkları görülmektedir. Katılımcıların gönüllülük alt temasıyla ilgili yöneticiye yardımcı olmanın doğru olduğu düşüncesi durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Her hangi fiziki veya maddi manevi bir problem oluşması durumunda yardımcı olmaya çalışıyorum. Mesela ben okulumuzun web sitesini yapıyorum.

Bu idarenin işidir deyip işin içinden sıyrılmıyorum. Teknolojik sıkıntılar oluştuğunda muhakkak yardımcı olmaya çalışıyoruz.”(K2)

3. Okulunuzun sizin sadakatınızı hak ettiğini düşünüyor musunuz? Neden?

Tablo 4.2.3.3: Normatif bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Temalar	Kodlar
Normatif Bağlılık	Sadakat	Devlete bağlılık
		Müteşekkir ve minnettar olma
		Öğretmenin yaptıklarının değerinin bilinmesi

Tablo 4.2.3.3’e göre devlet okulunda çalışan öğretmenlerin bazılarının devlete olan bağlılıklarının örgütsel bağlılıklarını da olumlu etkilediği görülmektedir. Katılımcıların sadakat alt temasıyla ilgili devlete bağlılık durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Sonuçta okul ama burası devlet ve devlet sadakati gerektirir. Ben de Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olarak hizmet etmeliyim.”(K2)

“Devlete borçluluk değil ama devlet için iyi şeyler yapmak ona iyi insanlar yetiştirip vermek gibi bir duygu durumu var. Özelde de olsa bu böyle olacaktı. Ama öğrencilerime hep devlette çalışıp devlete hizmet eden insanlar olmalarını öğretiyorum. Devlet için çalışılması gerektiğini düşünüyorum. Kendimi de şanslı hissediyorum. Ben de devlette olduğum için kutsal bakıyorum olaya.”(5)

“Devlet okulunda bir öğretmenim ve bu benim müthiş onuruma dokunan ve beni daha fazla ders çalışmaya yani geliştirmeye yönlendiren bir şey oldu.”(K8)

“Özel okulda da olsam görevimi yine aynı şekilde yerine getirirdim o konuda hiçbir problem hissetmezdim ama devlet okulunda çalıştığımda kendimi daha bağlı hissediyorum. Devletin ayrı bir gücü olduğunu düşünüyorum. O yüzden daha bağlıyım.”(K9)

Yönetici ile karşılıklı yardımlaşma ve anlaşma öğretmeni okula daha fazla bağlamaktadır. Katılımcıların sadakat alt temasıyla ilgili müteşekkir ve minnettar olma durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Müdür ve müdür yardımcılara karşı müteşekkirim.”(K8)

“Ben okula hizmet veriyorum okul da beni mutlu ediyor. Minnettarlık ve mutluluk duyuyorum. Bu hassasiyeti yansıtıyorum.” (K2)

Öğretmenlerin buldukları kurumda yaptıklarının karşılığını almaları onları daha fazla motive etmektedir. Katılımcıların sadakat alt temasıyla ilgili öğretmenin yaptıklarının değerinin bilinmesi durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“En azından insanlar yaptığımız şeyin değerini biliyorlar. Beni düşündüklerini sevdiklerini hissediyorum. Bu da sadakatimin karşılığıdır diye düşünüyorum.”(K3)

“Örnek verecek olursam tören grubundayım. Öğrenci seçiyoruz oyunları vs. her şeyi ayarlıyorum. Ama ben diğer öğretmenlerden ayrı bir kategoriye konmayı da sevmem eşit davranılsın isterim fakat diğer bazı kayırılan öğretmenin yanında senin hatan olduğunda bunu hemen sana söylemeleri beni üzüyor. Ondan dolayı memnun değilim. Yani birini koruyup kollarken neden beni kollamıyorsun buna üzülüyorum. Çünkü benim özverim daha fazla. Orda korusun isterdim. Yapmıyorlar. Onların bileceği iş. İyi niyetimi suistimal ediyorlar.” (K6)

“Bir öğretmeni en çok mutlu edecek olan şey teşekkür ve bu okulda idare olarak bu yapılıyor.”(K7)

“Görevimi hakkıyla yaptığımı düşünüyorum. Onlar da bana hak ettiğim değeri veriyorlar. Mesela ücretli öğretmen olmam onların farklı bir bakış açısı sergilemelerine neden olmuyor. Bir ayrıcalık hissettirmiyorlar.” (K9)

Özel okulda görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılık boyutu için verdikleri cevaplara göre tema, kod ve betimlemeleri aşağıdaki tablolarda verildiği gibidir.

1. *Okulunuzdan ayrılırsanız suçlu hisseder misiniz? Sebepleri?*

Tablo 4.2.3.3: Normatif bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Temalar	Kodlar
Normatif Bağlılık	Ahlaki zorunluluk	Mesleğin gereğini yapma İş ahlakı Vicdani olarak doğru olduğunu düşünme Öğrenci ve kurumu için devam etme gerekliliği

Tablo 4.2.3.3'e göre öğretmenlik mesleğini mesleğin gerektirdiği şekilde yapan öğretmenler okullarında aldıkları ücreti hak ederek aldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların ahlaki zorunluluk alt temasıyla ilgili mesleğin gereğini yapma durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“İşimi layıkıyla yaptığımı düşünüyorum. Teneffüs aralarında bile çocuklarımlayım. Bir dakika bile derse geç girmiyorum. Onlar sayesinde para kazanıp hayatımı idare edip para kazanıyorum ama onlar bana durup dururken para vermiyor. İşimi hakkımla yaptığım için alıyorum.”(K1)

“Okulumdan ayrılırsam suçluluk hissi duymam. Çünkü elimden geleni yapıyorum. Akşam evde yastığa başımı koyduğumda neler yapıp yapamadığımı yazıyorum telefonuma ve ertesi gün yapıyorum. Belki de daha fazlasını veriyorum. O yüzden gönül rahatlığı var.” (K2)

“Öğretmenim öğretmenliğimi yapıyorum, hakkıyla yapıyorum onlar da ücretimi veriyorlar. O yüzden bir endişem yok yani.”(K3)

İş ahlakının gerekliliklerini yerine getirme çabası öğretmenin kurumu sahiplenmesini ve normatif bağlılığının artmasını sağlamaktadır. Katılımcıların ahlaki zorunluluk alt temasıyla ilgili iş ahlakı durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Bunu iş ahlakı olarak da görüyorum. Buraya başladığım andan itibaren sanki kendi ailem ve şirketim olarak görmezsem eğer isteyerek çalışmam.” (K3)

Öğretmenlik mesleğini vicdan gerektiren bir meslek olarak gören öğretmenler çalıştıkları kurum fark etmeksizin aynı duygularla çalışacaklarını belirtmişlerdir. Bu da bireylerin normatif bağlılıklarını arttırmaktadır. Katılımcıların ahlaki zorunluluk alt temasıyla ilgili vicdani olarak doğru olduğunu düşünme durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Vicdana dayalı bir iş yaptığımızı düşünüyorum. Biz insanın en şekillenebilecek evresinde onlara müdahale ediyoruz. Bence vicdani olmayan kişiler bu mesleği yapmamalı. Yani bu bağlılıkta en çok çocuklar etkili.”(K9)

“Özel okulda olduğum için böyle yapmıyorum ben zaten ben böyle bir insan olduğum için böyle yapıyorum. Devlet okulunda olmuş olsaydım aynı şeyi yapardım. Devlet okullarında olsam istediğimin yüzde altmış olmayacaktı ben de ona göre olduğu kadarıyla yani kendi yapabileceklerimin ölçüsü kadarıyla yapmaya çalışacaktım. Yani devlet okullarında imkanlar kısıtlı ama özel okullarda da imkanlar sınırsız değil.”(K6)

Normatif bağlılığı yüksek olan öğretmenler kurum değiştirmek konusunda öğrencileri ve yönetimi yarı yolda bırakmamak adına daha hassas davranmaktadır. Katılımcıların ahlaki zorunluluk alt temasıyla ilgili öğrenci ve kurumu için devam etme gerekliliği durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Okul bittikten sonra başka bir yerle anlaşsam eğer suçlu hissetmem ama şu gün bırakırsam eğer bundan sonraki öğrencilerin durumu, sınava hazırlanan grup onlara karşı kendimi suçlu hissedebilirim. Ama bitmişse her şey dönem bitti, okul bitti, sorumluluklar bitti yeni bir anlaşma zamanı başka bir yerle anlaşsam suçluluk hissetmem. Vakitsiz bir anda şu an olursa eğer hissedebilirim.” (K4)

“Okuldan ayrılırsam hani arkada bırakma, geride bırakma, o duygu o bağlılık olduğu için suçluluk hissederim. Öğrenci, öğretmen, idare hiç fark etmez. Hepsi de önemli.”(K5)

“Çoğu zaman zorunlu hissederim. Yoksa yaşadığım her olumsuzlukta vazgeçmem gerekiyor. Çünkü hem çalışmak zorundayım hem de çocuklar için

devam zorunluluğu hissediyorum. Devam etmeme durumu bir çocuğun eğitim hayatında olumsuz etki yaratıyor. Yani yine çocuklar...”(K9)

“Okuldan ayrılırsam suçluluk hissederim. Öğrencilerime karşı sorumlu hissederim. Öğrencilerimi yarım bıraktığım için suçlu hissederim.”(K10)

2. Okulunuza karşı çok şey borçlu olduğunuzu söyleyebilir misiniz? Neden?

Tablo 4.2.3.5: Normatif bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Temalar	Kodlar
Normatif Bağlılık	Sorumluluk	Okul içerisindeki sorumluluk Velilere karşı sorumlu hissetme

Tablo 4.2.3.5'e göre katılımcıların sorumluluk alt temasıyla ilgili okul içerisindeki sorumluluk durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Ben okuldan ayrılacağım diye okul batmayacak okul zarar görmeyecek. Ben orada olduğum sürece sorumluluğumu yerine getiririm. Sözleşmem bittiğinde sorumlu olarak tutmam. O yüzden ben okula karşı borçlu olduğumu düşünmüyorum.”(K1)

“Sorumluluk sahibi bir öğretmen devlet de olsa özel de olsa çalışmak zorunda. Ben ücretli öğretmenlik de yaptım. O zaman da stresliydim. Devlet okulunda gördüm ki sorumluluk sahibi olmayan öğretmenlerin hiçbir şekilde konu yetiştirme derdi yok, etüt derdi yok, stresi yok. Ben burada da aynı sorumlulukla çalıştığım için farklı gelmiyor.”(K5)

“Bu okula karşı hiçbir şey borçlu değilim. Yani şöyle borçlu değilim elbette biz bir iş yapıyoruz burada profesyonel manada baktığımız zaman. O profesyonel manadaki işimizi yaparken karşılığında da bir bedeli ödeniyor bize.”(K6)

Araştırmaya katılan bir öğretmenin velilere karşı sorumlu hissetmesi normatif bağlılığını arttırıcı yönde etki etmektedir. Katılımcıların sorumluluk alt temasıyla ilgili velilere karşı sorumlu hissetme durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Örnek vermek gerekirse geçen yıl birçok veli ben buradayım diye kaydını yaptırdı. O velilere karşı mahcubiyet duygusu yaşamamak için devam etmeye zorunlu hissediyorum ve o velilerin çocuklarının dersine de mecburen giriyorum. Bu benim iş yükümü çok artırsa da ve ben bundan memnun olmasam da onlar o sebepten dolayı burada oldukları için giriyorum kesinlikle maddi kaygı taşıyorum.” (K6)

3. Okulunuzun sizin sadakatınızı hak ettiğini düşünüyor musunuz? Neden?

Tablo 4.2.3.6: Normatif bağlılık alt boyutu için ana tema, tema ve kodlar

Ana Tema	Temalar	Kodlar
Normatif Bağlılık	Sadakat	Kuruma sadakat Karşılıklı güven

Tablo 4.2.3.6'ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu yöneticinin öğretmenine sadık bir yaklaşım sergilemesinin kuruma karşı sadakat oluşturduğu yönünde fikir belirtmiştir. Bu da normatif bağlılığı arttırmaktadır. Katılımcıların sadakat alt temasıyla ilgili kuruma sadakat durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Gerek eğitimleri açısından gerek yaklaşımları, değer açısından belki de kuruma birşeyler borçluyumdur. Bunu da zaman gösterecek çünkü dönemin ortalarındayız. Dönemin sonlarına doğru daha iyi anlayacağız. Ama şu anlık bende şu oluyor. Bu kurum böyleyse benim daha çok çalışmam lazım daha çok verici olmam lazım. Bu da insanı geliştiriyor.”(K1)

“Özel sektör kendi bünyesini döndürmeye çalışıyor. Biz de o döngünün bir parçasıyız. Ama imkânlara baktığımda idarecilerin bana tavrına baktığımda buradaki iletişime baktığımda ihtiyaçlarımı karşılayabiliyor muyum ona baktığımda e tabii sadakatimi hak ediyor zaten. Hak etmese muhtemelen bir öğretmen burada bu kadar severek çalışmaz.”(K5)

“Bütün özel sektör adına iş ahlakı olarak öğretmenler de sadık, yöneticiler de sadık olursa rahat başarılı eğitim sistemi olacağını düşünüyorum. Okulum da sadakatimi hak ediyor. Ettiği için bana öyle değer veriyor. Ben de onun karşılığında onlara güveniyorum onlarda bana güveniyor diyebilirim.” (K3)

“Bu okul sadakatimi hak ediyor. Çünkü bana eğer inisiyatif veriyorsa kurum, her manada inisiyatifi kastediyorum burada, o zaman sadakatimi hak ettiğini düşünüyorum. Çünkü netice itibariyle karşılıklı güvenle gelişir bunlar. Kurum da bana sadakatini öyle göstermiş oluyor.” (K6)

“Evet bu okul sadakatimi hak ediyor. Çünkü içinde öğrencilerim var. Bence okulun için değil öğrencilerin için yaparsın.” (K7)

“Kesinlikle sadakatim yok. Neden? Çünkü okulu kuranlar benim sadakatimden çok işime önemsiyorlar ve bunu önemsedikleri için de benim yerime a kişisi veya b kişisi olması herhangi bir şey ifade etmiyor onlar için. İşin yürümesi önemli, bir iş yapıyoruz. Yani burada ben sadakatli davransam da bu pek kimsenin umurunda değil.”(K9)

Araştırmaya katılan iki öğretmen karşılıklı güven ortamının bağlılığı etkilediğine yönelik açıklamalar yapmışlardır. Katılımcıların sadakat alt temasıyla ilgili karşılıklı güven durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Onlar bana güvenerek bir fen bilgisi öğretmeni aldılar. Onlar bana güvenerek sınav grubu öğrencilerini teslim ettiler ya da ben şuan burada STEM zümre başkanıyım. Bana güvenerek STEM ile ilgili çalışmalar yapmamı düşünüyorlar. Buradan aniden ben bu parayı beğenmedim başka okula geçiyorum ya da aniden ben başka bir okulda daha mutlu olacağımı düşünüyorum dersem onların bana karşı güvenini kırmış olabileceğimi düşünüyorum.”(K3)

“Biz sadakat gösterip başka bir yerle görüşme ya da anlaşma yapmıyorsak onlar da hani çalışıp çalışmayacağını söylerse net olarak insanlar da ona göre bakar sonuçta herkes bir şekilde hayatını devam ettirmek durumunda”.(K8)

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. Sonuçlar ve Öneriler

5.1.Sonuçlar

Bu bölümde devlet ve özel ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin bazı demografik değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi sonucunda ortaya çıkan verilerin sonuçları verilmiş ve başka çalışmalarla benzerlik gösterip göstermediğine değinilmiştir.

1. Öğretmenlerin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçlarına bakıldığında; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyut puanlarında anlamlı farklılığın olmadığı saptanmıştır. Yapılan ilgili araştırmalara bakıldığında Yoldaş (2019) öğretmenlerle yaptığı çalışmada cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılığın farklılaşmadığını görmüştür. Bazı araştırmalarda kadın ve erkek öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerinde farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. (Alcan 2018; Kurşunoğlu ve ark. 2010: 110). Bu farklılığa göre erkek öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri kadın öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerinden daha yüksektir. Yalçın ve İplik (2007: 395-412) tarafından yapılan çalışmada ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Aksanaklu ve İnandı (2018: 943) okul yöneticileri ile yaptıkları bir araştırmada farklı bir sonuca ulaşmışlar ve okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal ve devam bağlılığı boyutlarında anlamlı düzeyde farklılık olduğunu, normatif bağlılık alt boyutunda ise yöneticilerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olmadığını belirtmişlerdir. Buna göre kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha yüksek düzeyde duygusal ve devam bağlılığı göstermektedirler.

2. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre analiz sonuçları incelendiğinde; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyut puanlarında anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Alan yazın incelendiğinde medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farkın tespit edilmediği başka araştırmalara da rastlanmıştır (Gülova ve Demirsoy, 2012: 49-76; Alcan, 2018; Yoldaş, 2019). Chughtai ve Zafar (2006: 39-64) yaptıkları araştırmada farklı bir sonuca ulaşmış, evli

çalışanların bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Bu sonucu evli çalışanların aile sorumluluklarının daha fazla olması, bu nedenle işlerinde daha fazla istikrara ve güvenliğe ihtiyaç duymaları ile açıklamaktadırlar. Araştırmanın nitel kısmında yapılan çalışmada erkek öğretmenlerin bazılarının ailelerine karşı sorumluluk sahibi olmalarından kaynaklı kurum değiştirmemeleri gerektiği düşüncesi de erkek öğretmenlerin bağlılıklarının devam bağlılığı boyutunda değişmeye neden olduğu düşüncesini ortaya çıkarabilir.

3. Öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre analiz sonuçları incelendiğinde; duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterirken, devam bağlılığı boyutuna ilişkin görüşleri anlamlı bir fark göstermemektedir. Duygusal bağlılık boyutunda 36-70 sayı aralığında öğretmen sayısına sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin diğer okullarda görev yapan öğretmenlere göre bağlılıklarının daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca 36-70 sayı aralığında öğretmen bulunduran okullardaki öğretmenlerin normatif bağlılıklarının 1-35 sayı aralığında öğretmen bulunduran okullardaki öğretmenlere göre daha fazla bağlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Demirtaş (2010: 199) dersane öğretmenleri ile yapmış olduğu bir çalışmada öğretmen sayısı az olan dersanelerdeki öğretmenlerin örgütsel bağlılığını, öğretmen sayısı çok olan dersanelere oranla daha düşük bulmuştur. Öğretmen sayısı az olan dersanelerin çoğunlukla yeni kurulmuş dersaneler olabileceği ve bunların dersaneler dünyasındaki rekabetçi ortamın özelliklerine bağlı olarak kapanma-dağılma gibi sorunlar yaşayabileceği dikkate alındığında bu dersanelerde çalışan öğretmenlerin örgütlerine daha düşük bir bağlılık ifade etmelerine neden olabileceği yorumunda bulunmuştur. Aslan (2018: 54-55), öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının hiçbir boyutta anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varmıştır.

4. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre analiz sonuçları incelendiğinde; duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında 40 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin 21-29 yaş aralığındaki öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Devam bağlılığı boyutunda ise anlamlı bir fark görülmemiştir.

Örgütsel bağlılığın yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği konusunda yapılan araştırmalara göre 41+ yaş gurubunda bağlılık daha yüksektir (Yoldaş 2019;

Yenigürbüz 2017: 84). Mathieu ve Zajac (1990), Aryee ve Debrah (1992), Popoola (2006) yaş faktörünün örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkisini ortaya koymuştur (Bakan, 2011). Yaş değişkeninin ilerlemesi bireyde mesleki açıdan birikim ve kaynak oluşturmaktadır. Birey mesleğe yaptığı yatırımlar nedeniyle diğer örgütlerde çalışma fikrinden uzaklaşmaktadır (Bülbül, 2007; Gündoğan 2009:21-22). Lunenburg ve Ornstein (1996: 64), örgütsel sosyalleşme şeklinde tanımlanabilecek bu durumun örgüt kültürünün devamlılığını arttırdığını belirtmiştir.

Aras (2016: 92), yapmış olduğu çalışmada yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında anlamlı bir fark olmadığını fakat duygusal bağlılık boyutunda anlamlı derecede fark olduğunu belirtirken, Karataş ve Güleş (2010: 83), ilköğretim okulu öğretmenleri üzerine yaptıkları bir araştırmada farklı sonuca ulaşarak örgütsel bağlılığın yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

5. Öğretmenlerin mesleki deneyim değişkenine göre analiz sonuçları incelendiğinde; duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında anlamlı farka ulaşılmıştır. Devam bağlılığı boyutunda öğretmenlerin mesleki deneyim değişkeni benzerlik göstermektedir. Duygusal bağlılık boyutunda test sonuçlarına göre 15 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin 1-5 yıl aralığında mesleki deneyime sahip olan öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu belirtilebilir. Normatif bağlılık boyutunda da benzer şekilde 15 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin 1-5 yıl aralığında mesleki deneyime sahip olan öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Alan yazının taranması sonucunda; sınıf öğretmenleri ile gerçekleştirilen bir araştırmada 20 yıl ve daha fazla mesleki deneyime sahip öğretmenlerin genel motivasyonlarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Demir, Demir ve Bolat, 2017: 73-87).

Yiğitel (2014: 87)' in öğretmenler ve akademisyenler ile yaptığı çalışmada ise örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık tutumlarının mesleki deneyim süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermez iken, devam bağlılığı tutumlarının mesleki deneyim süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan analizlerde 21 yıl ve üzeri görev yapan öğretmen ve akademisyenlerin devam

bağlılığı tutumlarının, 0-5 yıl arası ve 11-15 yıl arası görev yapan öğretmen ve akademisyenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okulda uzun süre çalışmanın sonucu örgütü içselleştirme, aile ortamı olarak görme ve o zamana kadar yaptığı yatırımları kaybetme korkusunun bireydeki örgütsel bağlılığı güçlendirdiği söylenebilir (Cohen, Hudecek, 1993: 189).

6. Öğretmenlerin branş değişkenine göre analiz sonuçları incelendiğinde; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farkın belirlenmediği görülmüştür. Yapılan çalışmaların sonuçlarına bakıldığında benzer şekilde branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının değişmediği yönündeki araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır (Akar 2014: 110-132; Ağırbay 2018; 53; Balçık 2018: 73).

7. Öğretmenlerin kadro durumu değişkenine göre analiz sonuçları incelendiğinde; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Urat (2016: 52)'ın öğretmenlerle yaptığı çalışmanın öğretmenlerin kadro durumuna göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde yapılan araştırma ile benzerlik gösterdiği ve örgütsel bağlılığın kadro durumu kategorilerine göre anlamlı farklılıklar göstermediği görülmektedir.

8. Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre analiz sonuçları incelendiğinde; duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinde anlamlı derecede farklılaşma tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık düzeyinde özel okulda çalışan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının devlet okulunda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Normatif bağlılık düzeyinde de özel okulda çalışan öğretmenlerin normatif bağlılık boyutunun devlet okulunda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Devam bağlılığı düzeyinde ise bağlılık durumlarının benzer olduğu söylenebilir.

Konu ile ilgili alan yazın taranmış ve benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Arabacı ve Sünkür (2014: 890-909), öğretmenlerle yapmış oldukları çalışmada araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının, görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını belirlemiştir. Araştırmada özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin, devlet okullarında görev yapan

öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan sonucu özel okullardaki eğitim imkanlarının daha iyi olmasıyla ilişkilendirmiştir.

Ülkemizde yapılmış diğer bir araştırma özel okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu durumunu pekiştirmektedir. Doğan ve Aydın (2012: 2110) bu durumu özel sektörde çalışan bireylerin daha yüksek düzeyde içsel ve dışsal yorum yaşamaları ile açıklamaktadır. Yurt dışında yapılan bir çalışmada özel üniversitelerde çalışanların devlet üniversitelerinde çalışanlara göre örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kipkebut ,2010: 273).

Cömert (2014) öğretmenler ile yürüttüğü araştırmasında benzer sonuçlar elde etmiştir. Araştırma sonucunda özel okulda görev yapan öğretmenlerin; okula daha çok uyum sağladıklarını, öğrenci başarısına ilişkin çabaların ders saatleri ile sınırlı olmadığı düşüncesinde olduklarını, okulda çalışma şevklerinin zamanla azalmadığını, yönetimin okula bağlama tavrından rahatsız olmadıklarını, çalıştıkları okulun mükemmel olduğu düşüncesinde olduklarını ortaya koymuştur. Aynı zamanda özel okulda çalışan öğretmenler çalışmada özel okulun meslekte değişikliğe ve yenilikleri takip etmeye olanak sağladığını belirtmişlerdir.

Yapmış olduğum çalışmanın nitel kısmında özel okulda çalışan öğretmenler eğitim imkanlarının devlet okullarına göre daha iyi olduğunu, çalıştıkları kurumun öğretmeni sürekli dinç olmaya teşvik ettiğini vurgulamışlardır. Düşüncesini ifade eden bir öğretmenimiz devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin bir süre sonra kaygılarının ortadan kalkması nedeniyle öğretmenlerde rahatlığa neden olduğuna ve bu durumun kendisine göre doğru olmadığına dikkat çekmiştir. Ayrıca özel okulların öğrenci ve veli potansiyelinin daha iyi olduğunu, velilerin daha sık okulla irtibatta olduğunu ve bu durumun öğretmen için istenen bir durum olduğunu söyleyen öğretmenler de olmuştur.

Nitel araştırmanın sonucunda devlet okulunda görev yapan öğretmenler duygusal bağlılık alt boyutunda okul ortamındaki memnuniyet, istekli ve belli bir amaca hizmet ediyor olma ve kendisini okulun bir parçası olarak görme alt temalarına değinmişlerdir. Öğretmenlerin okulda öğrenciler, iş arkadaşları ve yönetici ile kurdukları olumlu ilişkilerin okula bağlılıklarını arttırdığı görülmektedir. Birçok

katılımcı özellikle iş arkadaşları ve yönetici ile olan ilişkilere değinerek, öğretmenler odasındaki huzurlu ortamın oldukça önemli olduğunu, gruplaşmaların ve gruplar arasında sorunların olduğu okullarda motivasyonun olumsuz yönde etkilendiğini belirtmişlerdir. Öğretmenler okula olan bağlılıklarının temelinde öğrencilere olan bağlılıklarının olduğunu söylemişlerdir. Bahsedilen alt temalara ait kodlar genellikle bağlılığı olumlu etkilese de olumsuz yönde etkileyenleri de mevcuttur. Kendisini sürekli geliştirmek isteyen ve değişimi seven öğretmenler sık sık okul değiştirme taraftarı oldukları için okullarına yüksek düzeyde duygusal bağlılık göstermemektedirler.

Devlet okullarında görev yapan öğretmenler devam bağlılığı boyutunda zorunluluk, mesleğe yapılan yatırım ve alternatif seçenek sınırlılığı alt temalarına değinmişlerdir. Öğretmenler devlet kurumunda görev yaptıkları için hangi okula gitseler de maaş karşılığı çalışacaklarını bu nedenle ücret kaygısı taşımadıklarını ve bu durumun bağlılığı olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Ayrıca okulun eve yakın olması, okul çevresini tanıyor olma ve evli öğretmenlerin çocuklarına yakın olmaları durumu öğretmenlerin okulda kalmalarını sağlamakta ve bu zorunluluk halleri devam bağlılığını arttırmaktadır. Bazı öğretmenler okul değiştirdiklerinde tekrar bir alışma sürecine girecekleri için buldukları kurumda devam etmeyi tercih etmektedir. Ayrıca seçenek olsa bile gidecekleri kurumun daha iyi olmayacağı düşüncesi buldukları kurumda kalmalarını sağlamaktadır. Öğretmenlerin devam bağlılığını arttıran bir diğer etken ise çalıştıkları kurumda yapacaklarının henüz tamamlanmamış olmasıdır. Kurum içindeki hayallerinin henüz gerçekleştirilmemiş bir öğretmen kurumdan ayrılmak istememektedir.

Özel okulda görev yapan öğretmenler duygusal bağlılık alt boyutunda devlet okulu öğretmenlerinin verdikleri cevaplara benzer olarak okul ortamındaki memnuniyet, okul bireylerini kendi ailesi olarak görme ve mesleğe adanmışlık alt boyutlarına değinmişlerdir. Özel okullarda da görülmektedir ki öğrenciler, iş arkadaşları ve yönetici ile kurulan olumlu ilişki okula bağlılıkta en önemli etkenlerdir. Çalışma ortamını seven, iş arkadaşları ile yardımlaşabilen öğretmenlerin okullarında mutlu oldukları görülmektedir. Özel okullarda yöneticilerin sürekli öğretmene baskı uygulamaması, eğitim imkanlarının gelişmiş olması, öğretmene daha fazla kendini geliştirme imkanı sunması ve mesleki açıdan tatmin etmesi nedeniyle duygusal bağlılığa olumlu yönde etki ettiği söylenebilir. Ayrıca öğretmenler okullarının

kurumsal olması konusunda hassasiyet göstermektedir. Öğretmene yeteri değeri veren, işleyişin aksamadığı, her faaliyetin planlı yapıldığı okullarda öğretmenlerin daha mutlu çalıştığı ve bu durumun duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Özel okulda görev yapan öğretmenler devam bağlılığı alt boyutunda zorunluluk, mesleğe yapılan yatırım ve iş alternatifleri alt temalarına değinmişlerdir. Bazı öğretmenler çalıştıkları kurumda ücret düzeyini yeterli bulmadığı için daha iyi bir teklif olduğunda kurumunu değiştirebileceğini belirtmiştir. Bu da ücret yetersizliğinin devam bağlılığını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Genellikle istikrardan yana olan öğretmenler bunun özel okullarda mümkün olmadığını belirtmişlerdir. Her yıl sözleşme yenilenmesi bazı öğretmenlerde motivasyon düşüklüğüne neden olurken çoğu öğretmen bu durumun kurumu daha fazla sahiplenmelerine ve onları daha aktif ve verimli çalışmaya yönlendirdiğini söylemiştir. Eve yakınlık, çevreyi tanıyıp olma ve çevredeki imkanların gelişmiş olması öğretmenin kurum değiştirmek istememe sebepleri arasında yer almaktadır.

Devlet okulu ve özel okullarda görev yapan öğretmenler normatif bağlılık boyutunda ahlaki zorunluluk, sorumluluk, gönüllülük ve sadakat alt temalarına değinmişlerdir. Görüşme yapılan öğretmenlerin çoğunluğu okula bağlı olmanın mesleğin gerektirdiği bir durum olduğunu belirtmiştir. Öğrencileri ve kurumu yarı yolda bırakmanın doğru olmadığını düşünen öğretmenler okullarında kalmaya devam etmenin etik ve ahlaki olarak gerekli olduğunu düşünmektedirler. Birkaç öğretmen okulda yaptıklarının değerinin yönetici tarafından bilinmesinin önemli olduğuna ve bu durumun sadakati ve okula bağlılığı arttırdığına dikkat çekmiştir.

5.2.Öneriler

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda geliştirilen öneriler yer almaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara dayanılarak devlet okulu ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını yüksek düzeye çıkarmak için aşağıda belirtilen konular önerilebilir.

1. Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin kendilerini geliştirebilecekleri eğitimlerin sayısı artırılabilir. Özellikle seminer dönemlerinde bazı ilçelerin uygulamış olduğu etkinlik tabanlı eğitimler her ilçede uygulanabilir.
2. Dönem içerisinde eğitim kurumlarında öğretmenlerin gönüllü katılımlarının sağlanabileceği, öğretmenleri motive edici içeriğe sahip eğitimler verilebilir.
3. Devlet okullarının fiziki şartları eğitime daha uygun hale getirilebilir.
4. Okullar, öğrenci ve öğretmen sayısının eğitimin kalitesini ve öğretmen bağlılığını etkilediği göz önünde bulundurularak inşa edilebilir. Öğretmen sayısı fazla ve az olan okullarda düzenleme yapılabilir.
5. Devlet okullarında sınıf mevcutları azaltılabilir ve öğretmenin fazla enerji harcamasına neden olan gürültü problemi ortadan kaldırılarak motivasyonunun artırılması sağlanabilir.
6. Özel okullarda öğretmenlerin maddi kaygı taşımamasını sağlayacak şekilde işe alımlar uzun süreli hale getirilebilir.
7. Her iki okul türünde de yöneticilerin öğretmenler ile ilişkisini olumlu yönde arttıracak organizasyonlar düzenlenebilir. İdarecilerin özellikle liderlik eğitimi almış bireylerden seçilmesi sağlanabilir.
8. Eğitim alanında örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalarda öğretmenlerin kendilerini daha iyi ifade edebilmeleri ve sorunların altında yatan nedenlerin net bir şekilde belirlenebilmesi adına nitel çalışma sayısı artırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abosrra, A. O. (2017). *The effect of job involvement on organizational commitment / İşe bağlılığın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Acar, A.Z. (2006). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1): 1-14
- Ağrıbay, F. (2018). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel ve meslekî bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Akar, H. (2014). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8): 110-132.
- Akçit, V. (2011). *Örgütlerde ödüllendirme ve cezalandırmanın örgüt çalışanlarının performansına etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale.
- Aksanaklu, P. & İnandı, Y. (2018). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mersin University, Journal of the Faculty of Education*, 14(3): 937-955.
- Altındağ, E. ve Akgün, B. (2015). Örgütlerde Ödüllendirmenin İşgören Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(30).
- Aslan, F. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Uşak.
- Aras, M. (2016). *İşveren Markasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Katılım Bankacılığı Örneği* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi*, Pegem 4 Genişletilmiş 3. Baskı. Ankara. 123.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi*, Ankara: Hatipoğlu.
- Bağcıoğlu, Z. (2017). *Çalışanlarda Motivasyon ve Örgütsel Bağlılık* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerinin temeli örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balçık, E. (2018). *Örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*, Ankara: Kariyer Yayınları.
- Başaran, İ. E. (1993). *Türkiye Eğitim Sistemi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Başıyigit, A.(2006). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Kütahya.
- Bayhan, G. (2011). *Öğretmenlerin profesyonelliğinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal, A. C., & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1): 7-15.
- Bozok, E. (2016). *Profesyonelleşmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi: Bir vakıf üniversite çalışanları üzerine araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bursalıoğlu, Z. (1981). *Eğitim yöneticisinin yeterlilikleri: İlköğretmen okulu müdürlerinin yeterliliklerine ilişkin bir araştırma*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3): 245-261.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Chiok Foong Loke, J. (2001). Liderlik davranışları: iş tatmini, verimlilik ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri. *Hemşirelik yönetimi dergisi*, 9(4): 191-204.
- Chow, H.S. (1994). *Organizational Commitment And Career Of Chinese Managers In Hong Kong And Taiwan*, *The International Journal of Career Management*, 6(4): 3-9.
- Chughtai, A. A. ve Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1): 39.
- Cohen, A. ve Hudecek, N. (1993). Mesleki gruplar arasında örgütsel bağlılık-ciro ilişkisi: Bir meta-analiz. *Grup ve organizasyon yönetimi*, 18(2): 188-213.
- Çakar, N. D. & Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1(6): 52-66.
- Çakmak, M. S. & Arabaci, İ. B. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları Ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Electronic Journal of Social Sciences*, 16(62): 890-909.
- Çavundurluoğlu, E. (2016). *İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2): 23-39.
- Çelebi, M. A. (2009). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanılmasında Bir Araç Olarak Personel Güçlendirme* (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çıkrıkcı, F. (2016). *Kamu ve vakıf üniversitelerinin yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çoban, D. (2010). *Okulların Akademik İyimserlik Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(2).
- Çöl, G. & Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1): 291-306.
- Danış, A. (2009). *Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek Lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, C. G., Demir, E. ve Bolat, Y. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonları İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(37): 73-87.
- Demirdağ, S. (2017). Ücretli öğretmen algılarına göre ilkökul yöneticilerinin örgütsel adalet, örgütsel güven ve yıldırma davranışları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 76-90.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2): 179-194.

- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2).
- Doğaç, A. (2018). *Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Van İli konaklama işletmeleri örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Van.
- Doğan, N. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin duygusal zekâları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, S. & Aydın, B. (2012). The relationship between organizational value and organizational commitment in public and private universities. *African Journal of Business Management*, 6(6): 2107-2115.
- Dolu, B. (2011). *Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Sosyal Bilimler.
- Dude, D. J. (2012). *Organizational Commitment of Principals: The Effects Job Autonomy, Empowerment, and Distributive Justice* (Unpublished Doctoral Dissertation). Educational Policy and Leadership Studies in the Graduate College of The University of Iowa, May.
- Eğilmezkoç, G. (2011). *Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık: bir kamu bankasındaki çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılayışlarının analizine yönelik bir çalışma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eleswed, M. ve Mohammed, F. (2013). Cinsiyet, yaş, yılların tecrübesi, eğitim düzeyi ve pozisyon tipinin iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi: Bahreyn krallığında keşfedici bir çalışma. *Uluslararası İşletme ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(11): 108-119.
- Ergün, M. (1999). *Eğitim Felsefesi*, Ankara: Ocak Yayınları.
- Ergun, T. (1975). Uluslararası örgütlerde bağlılık kavramı. *TODAİE, AİD*, 8(4): 97-106.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, Ankara: Beta Basım Yayım Dağıtım.

- Erol, N. (2010). Küreselleşme sürecinde örgütleri yeniden düşünmek. *Gazi Akademik Bakış*, 4(7): 79-89.
- Ersoy, S. (2007). *Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ersöz, A. (2012). *Okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumuna etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Ertürk, R. ve Aydın, B. (2016) Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (9): 147-173.
- Ertürk, S. (2013). *Eğitimde "program" geliştirme*, Ankara: Edge Akademi.
- Gagné, M., Chemolli, E., Forest, J. & Koestner, R. (2008). A temporal analysis of the relation between organisational commitment and work motivation. *Psychologica Belgica*, 48(2-3): 219-241.
- Gal, R. (1983). The Military Profession: Between Commitment and Obedience, Commitment in the Military Profession: Report of a Symposium, der. Donald Lang, Royal Roads Military College.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve organizasyon; Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gören, T. (2012). *İlköğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi Ege Üniversitesi İİBF Yayınları*, 2(1): 37-55.
- Gül, H. (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1): 73-83.
- Gülova, A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*. 3(3): 49-76. www.berjournal.com.

- Gümüş, S. ve Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*, İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması* (Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3): 481-497.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve organizasyon el kitabı*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3(1): 48-75.
- Güzelbayram, Ş. (2013). Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(1): 57-64.
- Hasan, G. Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1): 37-56.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*, Konya: Çizgi Kitabevi.
- Kalkavan, S. (2014). *Farklı örgütsel kültürlerde yönetici koçluk davranışının çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans algılarına etkisi* (Doktora Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (6).
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde Örgütsel Sosyalleşme*, Ankara: Maya Akademi Yayınları.
- Kaya, N. (2013). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir uygulama*. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Kaya, O. (2007). *Örgütsel Bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaynar, E. (2018). *Örgütsel iletişim doyumunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Görgül bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kılınç, T. D. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Stilleri ve Kendi Örgütsel Bağlılıklarını Algulamaları ile Okul Müdürlerinin Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarını Algulamaları Arasındaki İlişki: Mersin İli Tarsus İlçesi Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kipkebut, DJ (2010). *Yüksek öğretim kurumlarında örgütsel bağlılık ve iş tatmini: Kenya örneği* (Doktora tezi). Middlesex Üniversitesi.
- Kul, M. (2010). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumu arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kurşunoğlu, A. ve Tanrıoğen, E. B. A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28): 101-115.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Electronic Journal of Social Sciences*, 8(28): 204.
- Kolancıoğlu, B. ve Karabulut, A. T. (2018). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Hastaneler Üzerinde Bir Araştırma. *Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(33), 115-131.
- Lunenburg F.C., Ornstein A.C. (1996). *Educational Administration Concepts and Practice*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumu ve örgütsel bağlılık* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Bolu.

- Mauyag, Gunda, A. (2017). *Commitment and satisfaction of barangay health workers in marawi city, philippines* (Master's thesis). Namik Kemal University. Tekirdağ.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Meyer, JP ve Allen, NJ (1991). Örgütsel bağlılığın üç bileşenli bir kavramsallaştırması. *İnsan kaynakları yönetimi incelemesi*, 1(1): 61-89.
- Meyer, JP, Allen, NJ ve Smith, CA. (1993). Kuruluşlara ve mesleklere bağlılık: Üç bileşenli bir kavramsallaştırmanın genişletilmesi ve denenmesi. *Uygulamalı psikoloji dergisi*, 78(4): 538.
- Meyer, J.P. (2002). Affective Continuance and Normative Commitment to The Organization: A Meta-analysis of Antecedents Correlates and Consequences. *Jurnal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Mowday, RT, Steers, RM, & Porter, LW (1979). Örgütsel bağlılığın ölçülmesi. *Mesleki davranış dergisi*, 14(2): 224-247.
- Nakip, C (2015). *Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik öz-yeterlik inançları ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Öncü, A. (1982). *Örgüt sosyolojisi*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Özcan, B. (2011). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20).
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2): 113-130.

- Özler, D. E. ve Koparan, E. (2006). Takım performansına etki eden takım çalışmasına ilişkin faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Akademik Bakış*, 8: 1-29.
- Özler, D. E. (2010). *Örgütsel davranışta güncel konular*, Ankara: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özsoy, S. A, Ergül, Ş, ve Bayık, A. (2004). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *İş, Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2). www.isguc.org.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2): 143-164.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı)*, Bursa: Alfa Aktüel Basım Yay. Dağ. Ltd. Şti.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Gümüş, M. (2016). *Örgütsel İletişim*, Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Sağlam, M. (1979). *Örgütsel Değişme*, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Sarıdede, U. (2004). *Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Sarıdere, U. ve Doyuran, Ş. (2004). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Sharma, J. P. & Bajpai, N. (2010). Organizational commitment and its impact on job satisfaction of employees: A comparative study in public and private sector in India. *International Bulletin of Business Administration*, 9(1): 7-19.

- Sığrı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2): 261-278.
- Somuncu, F. (2008). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı geliştirme araçları: özel bir hizmet işletmesinde araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Şentürk, Z., vd. (2016). Müzik Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Profil Özelliklerine Göre İncelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 13(3): 5032-5052
- Şeşen, H. (2010). Kontrol odağı, genel öz yeterlik, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Ankara'da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2): 195-220.
- Şişman, M. (2011). *Öğretim liderliği*, Ankara: Pegem A.
- Tekeli, İ. (2014). *Örgütsel adalet ve ödüllendirme algısının örgütsel bağlılığa etkisi: İstanbul ili Ataşehir ilçe emniyet müdürlüğü çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tınaz, S. (2014). *İlk ve ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin yönetsel etkililik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki (Şanlıurfa örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İş görenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ulrich, D. (1998). Entelektüel sermaye = yeterlilik x taahhüt. *MIT Sloan Management Review*, 39(2): 15.
- Urat, C. (2016). *Okulların değişime açıklığı ile öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki - Kayseri ili bağımsız anaokulları örneği* (Yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

- Uygun, S. (2003). Türkiye'de dünden bugüne özel okullara bir bakış (gelişim ve etkileri). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 36(1): 107-120.
- Uygur, A. & Koç, H. (2010). Örgütsel sadakat ve örgütsel bağlılık: Siyasi partiler açısından bir analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4): 79-94.
- Ünsar, S. (2009). Yetkinliğe Dayalı Ücret Yönetiminin Genel Bir Değerlendirilmesi.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşların Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Vurdu, U. (2017). *Resmi Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410. Nevşehir.
- Wasti, A. (2000). "Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bakış", *Türk Psikoloji Dergisi*, İstanbul, *Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, (1): 202-224.
- Williams, L. J. & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of applied psychology*, 71(2): 219.
- Yalçın, A. & İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 395-412.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yenigürbüz, S. (2017). *Örgütsel bağlılık değişime direnç ilişkisi ve örgütsel bağlılığın değişime direnç üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, E. (2016). *Psikolojik sermaye ile kişilik bağlamında örgütsel bağlılık üzerine bir örnek olay* (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yılmaz, D. M. ve Şahin Fırat, N. (2017). *Ortaokul öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yiğitel, S. (2014). *Öğretmen ve akademisyenlerin algıladıkları liderlik tarzları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yücel, İ. & Çetinkaya, B. (2016). Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3): 17-30.
- Zangaro, G.A. (2001). Örgütsel bağlılık: Bir kavram analizi. *Gelen bakım forum*. Blackwell Yayıncılık Ltd. 36 (2): 14.

EK1 İZİNLER



elif aydoğan <elifaydogan09@gmail.com>

Alıcı: awasti ▾

26 Nis 2016 Sal 23:37 ☆ ↶ ⋮

Sayın S. Arzu Wasti,

Ben Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim dalı yüksek lisans öğrencisi Elif MERT. Danışmanım Demet Zafer Güneş ile birlikte "Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki" üzerine çalışmaktayız. Sizin Türkçeye uyarlanmış olduğunuz Allen ve Meyer'e ait olan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ni tezimde kullanmak için izninizi rica ediyorum. Teşekkürler, İyi çalışmalar.

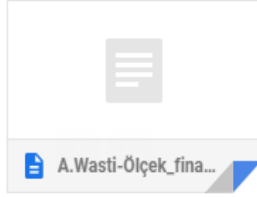


Arzu Wasti

27 Nis 2016 21:46 ☆

Merhaba, Benzer bir rica ile yazmış olan bir arkadaşına gönderdiklerimi ekte gönderiyorum. İyi çalışmalar, Arzu Guniz merhaba, Ekte istediğin bildiriği gönderiyor

4 Ek



EK 2

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Değerli Meslektaşım,

Bu anket Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı'nda yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır. Bu araştırma öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi bulmayı amaçlamaktadır.

Vereceğiniz yanıtlardan elde edilecek bulgular bilimsel amaçlarla kullanılacağından isminizi yazmanıza gerek yoktur.

Çalışmanın amacına ulaşması, soruların tümüne vereceğiniz samimi, objektif yanıtlara bağlıdır. Değerli zamanınızı ayırarak araştırmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederim.

Saygılarımla.

Elif MERT
Yüksek Lisans Öğrencisi

Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER
GÜNEŞ
Tez Danışmanı

KİŞİSEL BİLGİLER	
1. Cinsiyetiniz?	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
2. Medeni durumunuz?	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
3. Okuldaki öğretmen sayısı?	<input type="checkbox"/> 1- 35 <input type="checkbox"/> 36-70 <input type="checkbox"/> 71 ve üzeri
4. Yaşınız?	<input type="checkbox"/> 21-29 <input type="checkbox"/> 30-39 <input type="checkbox"/> 40 ve üzeri
5. Öğretmenlik mesleğindeki deneyiminiz?	<input type="checkbox"/> 1-5 <input type="checkbox"/> 5-15 <input type="checkbox"/> 15 ve üzeri
6. Çalıştığınız okulun türü?	<input type="checkbox"/> Özel Okul <input type="checkbox"/> Devlet Okulu
7. Branşınız?	<input type="checkbox"/> Fen Bilimleri <input type="checkbox"/> Matematik <input type="checkbox"/> Türkçe <input type="checkbox"/> Sosyal Bilimler <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer
8. Kadro Durumunuz?	<input type="checkbox"/> Kadrolu <input type="checkbox"/> Ücretli

Açıklama: Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtan derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi (maddeyi) cevaplarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmaya özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemelelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir.

Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşısındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz	Ölçek						
	1. Kesinlikle KATILMIYORUM						
	2. Katılmıyorum						
	3. Bir parça katılmıyorum						
	4. Tarafsızım						
	5. Bir parça katılıyorum						
	6. Katılıyorum						
7. Kesinlikle KATILYORUM							

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ		1	2	3	4	5	6	7
1	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.							
2	Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.							
3	Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.							
4	Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.							
5	Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.							
6	Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.							
7	Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.							
8	Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şuanda ayrılmamın doğru olmadığını hissediyorum.							
9	Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.							
10	Bu kuruluş benim sadakatimi hakediyor.							
11	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şuanda ayrılmazdım.							
12	Kuruluşuma çok şey borçluyum.							
13	Şuanda kuruluşumda kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten.							
14	İstesem de şuanda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.							
15	Şuanda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem hayatımın çoğu altüst olur.							
16	Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.							
17	Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu.							
18	Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.							

EK3

YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU SORULARI

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Medeni Durum:

Okuldaki Öğretmen Sayısı:

Yaş:

Meslekteki Yıl:

Okulun Türü (Devlet-Özel):

Branş:

Kadro Durumu:

Cinsiyet:

GÖRÜŞME SORULARI

- 1) Meslek hayatınızın kalan kısmını bu okulda geçirmek sizi mutlu eder m?
Neden ?
- 2) Kendinizi okulunuza karşı duygusal olarak bağlı hissediyor musunuz? Bu fikrinizde hangi durumlar etkilidir?
- 3) Okulunuzun problemlerini kendi problemleriniz olarak görüyor musunuz?
Neden ?
- 4) Okulunuzda çalışmaya devam etmeye kendinizi zorunlu hissediyor musunuz?
Neden?
- 5) İmkanınız olsa başka bir okula tayin istemeyi düşünür müsünüz? Neden ?
- 6) Bu okulda çalışmaya devam etmenizin nedeni istemeniz mi yoksa ayrılmamanızı gerektiren başka nedenler var mı? Bunlar neler?
- 7) Okulunuzdan ayrılırsanız suçlu hisseder misiniz? Sebepleri?
- 8) Okulunuza karşı çok şey borçlu olduğunuzu söyleyebilir misiniz? Neden ?
- 9) Okulunuzun sizin sadakatınızı hak ettiğini düşünüyor musunuz? Neden?

EK4 ÖZGEÇMİŞ

Elif MERT

Adres: Akpınar Mahallesi. Malkoçoğlu Caddesi. Harman Sokak. No:2 Daire:4
Sancaktepe/İstanbul

İletişim bilgileri: elifaydogan09@gmail.com

A. EĞİTİM

Lisans: Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Öğretmenliği, 2011, Sakarya

B. MESLEKİ DENEYİM

2013-2016 İncirlibahçe Ortaokulu / Fen Bilimleri Öğretmeni

2016-2019 Kartal Milli Eğitim Vakfı Ortaokulu / Fen Bilimleri Öğretmeni

C. PROJELERİ

1-4006 Tübitak Bilim Fuarı / 2019