

TC
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN
KADROLU VE SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI
(Kocaeli İli Örneği)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TAŞKIN BUDAK


Danışman Öğretim Üyesi:

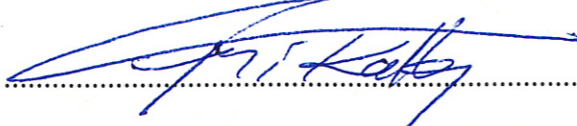
Yrd. Doç. Dr. SEVGİ KALKAN

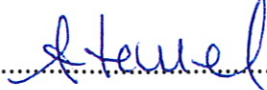
İstanbul, Aralık 2009

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

14.01.2010 tarihinde tezinin savunmasını yapan Taşkın BUDAK'a ait "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi (Kocaeli İli Örneği)" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak Kabul Edilmiştir.


Prof. Dr. Münevver ÖLÇÜM ÇETİN
(Başkan)


Yrd. Doç. Dr. Sevgi KALKAN
(Üye)
(Danışman)


Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL
(Üye)

ÖNSÖZ

Örgütlerin en önemli amaçlarından birisi, örgüt çalışanlarının yetenek ve becerilerini geliştirerek onlardan en üst düzeyde verim almayı ve kuruma olan bağlılıklarını artırmayı sağlamaktır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, bağlılığı olmayan çalışanlara göre, örgüte ve üretime katılımları da yüksek olmakta ve örgüt içerisinde daha iyi bir performans göstermeleri beklenmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütün diğer üyeleri ile iyi ilişkiler kurmakta ve iş tatmin düzeyleri daha yüksek olmaktadır. Bu nedenle, çalışanların örgütsel bağlılığını tespit edebilmek, örgütler için çok önemli bir konudur.

Eğitim toplumun gelişmişlik düzeyini belirleyen en önemli faktördür. Eğitimin niteliğini yükseltmek, ancak nitelikli öğretmenlerle mümkündür. Çünkü bireylerin yaşama biçimini yönlendiren; onların kendilerine ve topluma karşı olan tutumlarını şekillendiren; iletişim, araştırma ve yaratıcılık becerilerinin gelişimini etkileyen en etkin ve sorumlu kişi öğretmendir. Bu nedenle aynı okullarda, aynı eğitimi almış, aynı işi yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi ihtiyacı, bu araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Bu temele dayanarak, araştırmada, ilköğretim okullarında çalışmakta olan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

Araştırmanın yürütülmesinde ve raporun yazımında fikir ve eleştirileriyle katkılarından dolayı tez danışmanım Yrd.Doç.Dr.Sevgi KALKAN'a, eğitim hayatım boyunca bana emeği geçen tüm öğretmenlerime, hayatımın her döneminde yardım, destek ve sevgilerini esirgemeyen annem Hayriye BUDAK ve babam Yener BUDAK' a teşekkür ederim.

Aralık 2009

Taşkın BUDAK

ÖZET

Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi ihtiyacı, bu araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Bu çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Sorusuna cevap aranmıştır.

Bu araştırmanın çalışma evrenini 2008- 2009 eğitim öğretim yılında Kocaeli İlinin 4 ilçesinde görev yapan öğretmenler oluşturacaktır. Örneklem olarak belirtilen evrende seçilen 30 ilköğretim okulunda 575 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın ilk aşamasında anket ile toplanan süreksiz değişkenlere ilişkin frekans ve yüzdeler bulunmuştur. İkinci aşamasında ise; anket ile toplanan süreksiz değişkenin iki kategorili olduğu durumlarda farklılıkları saptamak üzere ilişkisiz(bağımsız) Grup “t” Testi kullanılmıştır. Süreksiz değişkenin üç ve daha fazla olduğu durumlarda sürekli değişkenlere göre puan ortalamaları arasındaki farklılıkları saptamak üzere Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) işlemleri gerçekleştirilmiştir. ANOVA’da anlamlı çıkan sonuçlar, süreksiz değişkenin kategorileri arasındaki kümülatif farklılıkları göstermektedir. Ancak hangi ikili gruplar arasında kimin lehine kimin aleyhine anlamlı farklılık vardır? Bunu açıklamamaktadır. Bu soruya cevap bulmak için ANOVA’da anlamlı farklılık çıktığı durumlarda varyans analizini tamamlayıcı analizlere(post-hoc) geçilmiştir. Kategorilere göre sürekli değişkenlerin varyanslarının homojenliğini saptamak üzere Levene testi yapılmıştır. Varyansların homojen olduğu durumlarda post-hoc teknik olarak LSD testi , homojen olmadığı durumlarda ise Dunnett C Testi seçilmiş ve uygulanmıştır. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS for WINDOWS programı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bulgularına göre, kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının istihdam, cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği; medeni durum, öğrenim durumu, branş ve okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Öğretmen, İlköğretim

ABSTRACT

The need that studying of permanent and contracted teachers' organizational dependence constitute the basis of this research. In this research, an answer is looked for the question if there is a significant relation between demographic features of permanent and contracted teachers and their organizational dependences.

The teachers who work in 4 towns in Kocaeli, the year of education and teaching in 2008-2009 will constitute the working system of this research. This research is carried out among 30 primary schools and 575 teachers which stated as a sample in system.

The first process of this research periodicity and percents are found related to transient variety and questionnaire. At the second process, independent Group "t" test is used in order to determine discrepancies between the questionnaire and added transient variables which are in two categories. One Sided Variance (ANOVA) analysis processes are carried out to determine discrepancies between mark averages related to the continuous variables if the transient variable three times and more. The significant results in ANOVA show cumulative discrepancies between transient variable categories. But in which double groups there is a significant discrepancy in favor of him or not. But it doesn't explain it. To find an answer for his question post-hoc analysis completing variance analysis are done in times which there are significant discrepancies in ANOVA. According to categories Levene test is done to determine the continuous variable analysis' homogeneity. If the variance is homogeneity Dunnett C test is chosen and applied. The all statistical analysis of research are carried out with SPSS for WINDOWS program.

According to the research findings, the research prove that there is a significant discrepancy related to employment, gender, age, priority of permanent and contracted teachers' organizational dependences and there isn't a significant discrepancy related to marital status, educational background, branch and working time at school.

Key Words; Organizational commitment, Teacher, Primary schools

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖNSÖZ.....	II
ÖZET	III
ABSTRACT	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
TABLolar LİSTESİ.....	IX

BÖLÜM I

1.GİRİŞ.....	1
1.1.ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ İLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE.....	1
1.1.1. Öğretmenlik Mesleği Kavramı.....	1
1.1.2. Öğretmenlik Mesleğinin Nitelikleri.....	7
1.1.2.1. Genel Kültür	8
1.1.2.2. Alan Bilgisi	9
1.1.2.3.Öğretmenlik Meslek Bilgisi (Pedagojik Formasyon).....	10
1.2.ÖĞRETMENLERİN İSTİHDAM BİÇİMLERİ	12
1.2.1. Kadrolu Öğretmenler.....	12
1.2.2. Sözleşmeli Öğretmenler.....	13
1.2.3.Vekil Öğretmenler.....	15
1.2.4. Ücretli Öğretmenler.....	16
1.3.ÖĞRETMENLERİN SORUNLARI.....	17
1.3.1.Ekonomik Sorunları.....	17
1.3.2. İstihdam Sorunları.....	21
1.4.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE.....	30
1.4.1.Örgüt Kavramı ve Tanımı.....	30
1.4.2.Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı.....	32
1.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ	35
1.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE BENZER KAVRAMLAR.....	37

	Sayfa No
1.6.1.Mesleğe Bağlılık.....	37
1.6.2.İşe Bağlılık.....	39
1.6.3.İş Arkadaşlarına Bağlılık.....	40
1.7. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI.....	41
1.7.1.Tutumusal Bağlılık.....	42
1.7.1.1.Allen Mayer'in Sınıflandırması.....	43
1.7.1.2. Etzioni'nin Sınıflandırması.....	46
1.7.1.3.O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması.....	46
1.7.1.4.Kartner'in Sınıflandırması.....	48
1.7.1.5.Penley ve Gould'Sınıflandırması.....	50
1.7.2.Davranışsal Bağlılık.....	51
1.7.2.1.Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı.....	51
1.7.2.2.Salancık Yaklaşımı.....	52
1.8. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN BOYUTLARI.....	54
1.8.1.Uyum Boyutu.....	54
1.8.2.Özdeşleşme Boyutu.....	55
1.8.3.İçselleştirme Boyutu.....	55
1.9. ÖRGÜTSEL BAĞLIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	56
1.9.1. Kişisel – Demografik Özellikler.....	57
1.9.2. Örgütsel Faktörler.....	61
1.9.3.Durumsal Faktörler.....	67
1.9.4.Diğer Faktörler.....	68
1.10. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SONUÇLARI	69
1.11.PROBLEM	71
1.11.1.Araştırmanın Amacı.....	72
1.11.2.Araştırmanın Önemi.....	73
1.11.3.Sayıtlar.....	73
1.11.4.Sınırlılıklar.....	74
1.11.5.Tanımlar ve Kısaltmalar.....	74

1.12. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	75
1.12.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	75
1.12.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	77
1.12.3. Araştırmanın Değerlendirilmesi.....	77

BÖLÜM II

YÖNTEM.....	78
2.1. Araştırmanın Modeli.....	78
2.2. Evren ve Örneklem.....	79
2.3. Veri Toplamı Aracı.....	79
2.4. Verilerin Toplaması.....	80
2.5. Verilerin Çözümlemesi.....	80

BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUM.....	82
3.1. Anket İle Toplanan Verilere İlişkin Bulgular ve Yorum.....	82
Tablo 3.1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	82
Tablo 3.2 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	82
Tablo 3.3 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Yılı Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	83
Tablo 3.4 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	83
Tablo 3.5 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	84

Tablo 3.6 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İstihdam Tipi Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	84
Tablo 3.7 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	84
Tablo 3.8 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	85
Tablo 3.9 Araştırma Grubunun İstihdam Tipi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları.....	86
3.2.2. İkinci Alt Amaca Yönelik Bulgular.....	87
Tablo 3.10 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları.....	87
Tablo 3.11. Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları.....	88
3.2.3 Üçüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular.....	89
Tablo3.12.Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	90
Tablo 3.13 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....	90

Sayfa No

Tablo 3.14 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları92

Tablo 3.15 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri93

Tablo 3.16 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları93

Tablo 3.17 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları95

Tablo 3.18 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri96

Tablo 3.19 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları96

Tablo 3.20 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılığı” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri97

Sayfa No

Tablo 3.21 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılık” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları98

Tablo 3.22 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılık” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları99

Tablo 3.23 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri100

Tablo 3.24 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları100

Tablo 3.25 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri101

Tablo 3.26 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....102

Tablo 3.27 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri102

Sayfa No

Tablo 3.28 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....	103
Tablo 3.29 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılığı” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	104
Tablo 3.30 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılık” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	104
3.2.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	105
Tablo 3.31 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları.....	105
Tablo 3.32 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları.....	107
3.2.5.Beşinci Alt Amaca Yönelik Bulgular.....	108
Tablo 3.34 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Öğretmenlik Alanı Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları.....	110

Tablo 3.35 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	111
3.2.6.Altıncı Alt Amaca Yönelik Bulgular.....	111
Tablo 3.36 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	112
Tablo 4.37 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Dunnett C Testi Sonuçları	114
Tablo 3.38 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	115
Tablo 3.39 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	116
Tablo 3.40 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları.....	117
Tablo 3.41 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	118

Sayfa No

Tablo 3.42 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	119
Tablo 3.43 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	119
Tablo 3.44 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	120
Tablo 3.45 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları.....	122
3.2.7.Yedinci Alt Amaca Yönelik Bulgular.....	123
Tablo 3.46 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Bulunulan Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	123
Tablo 3.47 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	124

Tablo3.48Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Varyans Analizi Hesaplardan LSD Testi Sonuçları125

Tablo 3.49 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....126

Tablo 3.50 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları127

Tablo 3.51 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Dunnett C Testi Sonuçları.....128

Tablo 3.52 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Bulduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri129

Tablo 3.53 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları130

Tablo 3.54 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları	131
Tablo 3.55 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	132
Tablo 3.56 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....	133
Tablo 3.57 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları	134
3.2.8.Sekizinci Alt Amaca Yönelik Bulgular.....	135
Tablo 3.58 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	135
Tablo 3.59 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	136

Tablo 3.60 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları	137
Tablo 3.61 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyut Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	138
Tablo 3.62 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	139
Tablo 3.63 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları	140
Tablo 3.64 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Alt Boyut Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	141
Tablo 3.65 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	142
Tablo 3.66 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyut Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	143

Tablo 3.67 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durmu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları144

Tablo3.68 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları.....145

BÖLÜM IV

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....146

4.1. Sonuç146

4.2. Öneriler..... 152

4.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler.....152

4.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....153

KAYNAKÇA.....154

EKLER

EK 1: DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU.....162

EK 2: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ.....163

EK 3: ARAŞTIRMA ONAYI164

EK 4: KULLANILAN ÖLÇEK İZİNİ.....165

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1.1. Ülkelere Göre Yıllık Öğretmen Maaşlarının Karşılaştırması (ABD doları).....	19
Tablo1.2. Ülkelere Göre Öğretmenlerin Yıllık Toplam Çalışma Saatleri.....	20
Tablo1.3. Öğretmenlerin Saat Ücretleri.....	20
Tablo 2.1 Örneklemi Oluşturan Öğretmenlerin İlçelere göre Dağılımı.....	79
Tablo 3.1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	83
Tablo 3.2 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	83
Tablo 3.3 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Yılı Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	84
Tablo 3.4 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	84
Tablo 3.5 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	85
Tablo 3.6 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İstihdam Tipi Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	85
Tablo 3.7 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	85

Tablo 3.8 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	86
Tablo 3.9 Araştırma Grubunun İstihdam Tipi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları.....	87
Tablo 3.10 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları.....	88
Tablo 3.11. Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları.....	89
Tablo3.12.Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	91
Tablo 3.13 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....	91
Tablo 3.14 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları	93
Tablo 3.15 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	94

Tablo 3.16 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	94
Tablo 3.17 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları	96
Tablo 3.18 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	97
Tablo 3.19 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	97
Tablo 3.20 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılığı” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	98
Tablo 3.21 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılık” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	99
Tablo 3.22 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılık” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları	100
Tablo 3.23 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	101

Tablo 3.24 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	101
Tablo 3.25 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	102
Tablo 3.26 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....	103
Tablo 3.27 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	103
Tablo 3.28 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	104
Tablo 3.29 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılığı” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	105
Tablo 3.30 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılık” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	105
Tablo 3.31 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları.....	106

Tablo 3.32 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları.....	108
Tablo 3.33 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğretmenlik Alanı Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları.....	109
Tablo 3.34 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Öğretmenlik Alanı Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları.....	111
Tablo 3.35 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	112
Tablo 3.36 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	113
Tablo 4.37 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Dunnett C Testi Sonuçları	115
Tablo 3.38 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	116
Tablo 3.39 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	117

Sayfa No

Tablo 3.40 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları.....	118
Tablo 3.41 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	119
Tablo 3.42 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	120
Tablo 3.43 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	120
Tablo 3.44 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	121
Tablo 3.45 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları.....	123
Tablo 3.46 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Bulunulan Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	124
Tablo 3.47 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	125

Tablo3.48 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Hesaplardan LSD Testi Sonuçları	126
Tablo 3.49 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	127
Tablo 3.50 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	128
Tablo 3.51 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Dunnett C Testi Sonuçları.....	129
Tablo 3.52 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Bulduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	130
Tablo 3.53 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	131
Tablo 3.54 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Bulduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları	132

Sayfa No

Tablo 3.55 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	133
Tablo 3.56 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....	134
Tablo 3.57 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları	135
Tablo 3.58 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	136
Tablo 3.59 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durmu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	137
Tablo 3.60 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları	138
Tablo 3.61 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyut Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	139
Tablo 3.62 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durmu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	140

Tablo 3.63 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları ..	141
Tablo 3.64 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Alt Boyut Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	142
Tablo 3.65 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	143
Tablo 3.66 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyut Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	144
Tablo 3.67 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	145
Tablo3.68 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları.....	146

BÖLÜM 1

1.GİRİŞ

Bu bölümde öğretmenlik mesleği öğretmenlerin istihdam biçimleri, öğretmen sorunları ve örgütsel bağlılık örgütsel bağlılığın sınıflandırılması, örgütsel bağlılığın boyutları, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve örgütsel bağlılığın sonuçları üzerinde durulacaktır.

1.1.Öğretmenlik Mesleği İle İlgili Kuramsal Çerçeve

1.1.1.Öğretmenlik Mesleği

İnsanların toplum içindeki yerlerini belirleyen hususlardan bir de sahip olduğu meslektir. Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğüne göre meslek “bir kimsenin geçimini sağlamak için yaptığı sürekli iş” ve “birbirine bağlı bilimsel veya felsefi düşünceler birliği; bir fikir çerçevesinde toplanmış çeşitli bilgiler, dizge, sistem” olarak tanımlanmaktadır(TDK,1988:1012).

Mesleği kişilerin hayatlarının sürdürebilmek için temel uğraş alanı olarak seçtikleri, belli bir süre eğitimden sonra icra edebildikleri, çalışma, yükselme şartlarının yasal güvence altına alındığı bir faaliyet alanı olarak tanımlamak mümkündür. İş bölümü ve uzmanlaşma sonucu mesleklerin ve görülen işlerin giderek ayrıştığı, her bir mesleğin toplum nezdinde farklı konum ve değerde ele alındığı görülmektedir. Toplumsal sistem ve düşünüş ayrılıklarına göre de meslek ve işlevlerin önem bakımından ayrıldıkları görülmektedir(Tan,1998:70).

Başka bir tanımda ise, meslek sözcüğü üniversite eğitimi almış, yüksek sosyal statüye sahip kişilerce yerine getirilen, öğrenilmiş bir iş ya da uğraş olarak ifade edilmektedir(Şahin,2006:262).

Toplumda insanların uğraş alanı olarak seçtikleri çok çeşitli işler vardır. Bunlardan bir kısmı tüm dünyada meslek olarak kabul edilmiştir. Ancak toplumlardaki uzmanlaşmayla birlikte meslekleşme mücadelesi başlamış ve meslek

olmanın birtakım ölçütleri ortaya konmaya başlanmıştır(Erden,2005:28). Çeşitli kaynaklardan alınmış bu ölçütler aşağıda özetlenmektedir. Bunlar:

Tanımlanmış Bir Alanda Hizmet Verme: Her mesleğin kendine özgü bir hizmet alanı vardır. Bu hizmet diğerlerinden ayrılabilmesi ve toplumdaki bireyler tarafından kabul edilmelidir. Örneğin doktorların görevi hastaları iyileştirmek, avukatların görevi suçlu zanlılarını yasalar önünde savunmaktır. Öğretmenin uğraş alanı çok belirgindir. Öğretmen okul deneni kurumda öğrencilere belli programlar çerçevesinde bilgi ve beceri kazandırır. Toplumdaki hemen hemen tüm bireyler yakın çevrelerindeki kişiler ile etkileşime girerek onlarda davranış değişikliği meydana getirebilirler. Bu yaptıkları iş öğretmedir. Ancak bu kişilere öğretmen demek mümkün değildir. Öğretmen planlı etkinlikler düzenler ve bu işi okul adı verilen kurumlar içerisinde gerçekleştirir. Diğer kişilerin öğrettikleri konusunda kimseye karşı bir sorumlulukları yoktur. Ancak öğretmen yetiştirdiği kişiden ailesine, topluma ve devlete karşı sorumludur(Erden,2005:28-29).

Giriş Denetimi: Yasal hükümler çerçevesinde kimlerin hangi meslekleri yapabilecekleri ve çalışma şartlarının düzenlenmesi mesleğin gelişmesini sağlayan unsurlardan biridir. Meslek örgütleri ve devlet giriş denetimi ve mesleki uğraş vereceklerin temel standartlarının belirlenmesinde temel konuma sahiptir. Talim ve Terbiye Kurulu hangi alanlardan mezun olanların “ Öğretmenlik Meslek Bilgisi Sertifikası(Pedagojik Formasyon)” almak şartıyla öğretmen olabileceği belirtilmiştir (Özdemir ve Yalın, 2000:15).

Türkiye’de mesleğe giriş denetimini Milli Eğitim Bakanlığı yapmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı üniversitelerde öğretmen olmak üzere yetiştirilen adayların ne kadarının ve bunlar arasında kimlerin öğretmen olacağına ilişkin karar verme yetkisine sahiptir. Okulların büyük bir kısmının devlet tarafından işletilmesi, öğretmenlerin işverenin büyük ölçüde devlet olması, Milli Eğitim Bakanlığını, öğretmenlik mesleğinin yetişme ve çalışma ölçütlerini belirleyen bir konuma getirmiştir. Profesyonel mesleklerde, mesleğe giriş denetimini genelde meslek örgütleri ya da dernekleri yapar. Türkiye’de öğretmenlerin çıkarlarını, haklarını koruyacak ve sorunlarını dile getirecek, tümünü çatısı altında toplayabilecek meslek örgütlerinin olmaması, giriş denetiminin meslek örgütleri yerine, işveren olan devlet

tarafından yapılması, öğretmen olarak yetişmeyenlerin mesleğe kabulünü kolaylaştırmaktadır(Özden, 2004: 16)

Uzmanlık Bilgisi – Örgün Eğitimden Geçme: Öğretmenlik mesleğinin icra edebilmesi için bireyin öncelikle bilgi aktaracağı konu alanında uzman olması gerekir. Ancak bu uzmanlık, öğretmenlik için yeterli değildir. Birey bir konuda uzman olabilir, ancak sahip olduğu bilgileri öğrencilere aktarmakta yetersiz kalabilir. Bu nedenle öğretmen aynı zamanda öğretmenlik meslek bilgisine sahip olmalıdır. Diğer bir deyişle eğitim bilimleri alanında geliştirilmiş kuram ve ilkeleri bilmelidir. Temel görevi öğrencinin toplumsallaşmasını sağlamak ve toplumsal kültürü öğrenciye aktarmak olan öğretmenin bu görevini yerine getirmesi için, içinde yaşadığı toplumun kültürünü de çok iyi bilmesi gerekir. Ancak bu üç unsur bir araya gelirse öğretmenlik mesleğini yerine getirebilir. Öğretmenlik mesleğine girecek kişilerin tüm bu özelliklere sahip olabilmesi için uzun bir eğitim sürecinden geçmesi gerekmektedir(Erden,2005:29).

Mesleki Kültüre Sahip Olma: Mesleki kültür, meslekle ilgili değerleri, normları ve sembolleri içerir. Mesleki değerler meslek mensuplarının temel ihtiyaçlarıyla yaşama anlam katarken, normlar yol gösterici, düzenleyici; semboller ise mesleki iletişimi kolaylaştıran ortak bir dil kullanmalarına yardım eden bir nitelik taşır. Öğretmenlik mesleğinin de kendine özgü değerleri, normları ve sembolleri bulunmaktadır. Ülkemizde özellikle mesleklerinde uzun yıllar çalışmış öğretmenler giyim tarzları, toplum içindeki davranışları ile hemen seçilir. Öğretmenler arasındaki bu davranış birliği, mesleki kültürün bir ürünüdür(Erden,2005:29-30).

Meslek Ahlakı: Öğretmenlik mesleğinde geçerli etik değerler konusunda tam bir görüş birliği yoktur. Ancak her öğretmenin öğrencileri arasında ayırım yapmaması, her öğrencisine fırsat ve imkan eşitliği sağlaması, derslere zamanında girip çıkması, temiz ve güzel giyinmesi, öğrencilerine şiddet uygulamaması, öğrencilerle olan ilişkilerde belli kuralların dışına çıkmaması, kendi düşünce ve inançlarını öğrencilere zorla kabul ettirmeye çalışmaması gibi bazı ahlaki ölçütleri de yerine getirmesi beklenir(Özden, 2004: 17).

Meslek Kuruluşları: Akyüz(1978)'e göre meslek kuruluşları açısından öğretmenlerimiz büyük bir deneyime sahiptir. Ülkemizde öğretmenlerin örgütlenme hareketleri 1908 yılına kadar uzanmaktadır(Akt.Özdemir ve Yalın, 2000: 16).

Gerçek anlamda mesleki örgütler 1961 Anayasası'ndan sonra kazanılmıştır. Kamu personeli olarak, mesleki, kültürel, sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini korumak, mesleki gelişme ve aralarında yardımlaşmayı sağlamak amacıyla sendika kurma hakkına sahiptirler. Ancak 1971 yılından sonra sendika kurma hakları devlet memurlarının elinden alındı. Bu tarihten sonra kamu personeli dernek kurma yolunu seçti(Tezcan,1996: 278).

Günümüzde öğretmenler değişik adlarda kurulan derneklerin çatısı altında toplanmaya çalışmaktadırlar. Ancak tüm öğretmenleri bir arada toplayan bir meslek örgütü bulunmamaktadır. Ülkemizde askeri darbeler döneminde dernek üyelerinin suçlanması, bazı hükümetlerin dernek üyelerinin yükseltme ve atanmalarında zorluk çıkarması, devlet memuru niteliğindeki öğretmenlerin bu derneklere üye olmaya çekinmelerine neden olmaktadır(Erden, 2005: 31).

Toplumca Meslek Olarak Tanınma: Bir mesleğin toplumda herkes tarafından kabul görmesi de meslekleşmenin önemli koşullarından birisidir. Statü ve saygınlığın toplumlara ve kültürlere göre değişmesine rağmen, öğretmenlik mesleği ülkemizde eskiden beri kutsal bir meslek olarak görülmektedir. Tarih boyunca Türk toplumlarında öğretmenlerin saygın bir yeri olmuş, öğretmenler toplumda her zaman örnek kişiler olarak gösterilmiştir. Ülkemizde bugün öğretmenlik mesleğinin toplumdaki saygınlığının devam etmesine rağmen, öğretmenlere verilen ücretlerin düşük olması, kalabalık okul ve sınıf ortamları ile kırsal kesimdeki çalışma zorlukları, mecburi hizmet zorunluluğu, lise mezunu gençlerin üniversite tercihlerinde etkili olmaktadır. Bu olumsuzluklara karşın öğretmenlik mesleğinin büyük oranda istihdam garantisi ve devlet güvencesi olması, çok iyi fakülte ve bölümleri bitirip de iş bulamayan üniversite mezunlarının çoğunlukta olduğu bir dönemde, birçok genç için öğretmenlik büyük bir umut kapısıdır(Özden,2004:17-18).

Öğretmenlik, mesleklerin mesleğidir. Mühendisleri, doktorları ve bütün meslek mensuplarını öğretmenler yetiştirir(Temiz, 2001:5).Toplumun şekillenmesinde büyük öneme sahip olan öğretmenlerin yetişmesi ve istihdamı da bir o kadar önemlidir.

Bireylerin hayatlarında büyük bir öneme sahip olan öğretmenlik, belli düzeyde bilinç ve bilgi isteyen, uzun sürede ilke, yöntem ve teknikleri kazanılan bir inanç mesleğidir. Öğretmenlik, gelişmiş bir bilim ve kültür ortamında mesleki değerleri yeterince özümsemiş eğitimciler arasında uzunca bir süre yaşanılarak kazanılabilecek stratejik bir meslektir (Yılmaz,1973:175-177).

Öğretmenlik mesleğine ve öğretmene yönelik günümüze gelinceye kadar gelişimine paralel olarak çeşitli tanımlar yapılmıştır. Yapılan bu tanımlarda öğretmenlik mesleğine yüklenen görev ve sorumluluklar etkili olmuştur. Öğretmenlik mesleğine yönelik yapılan tanımlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır.

Öğretmen formal eğitim kurumlarında öğretimi düzenleyen kişidir. Toplumlarda bireyler zaman zaman çevresindeki bireylere yeni davranışlar kazandırmaya çalışırlar. Burada yeni davranışı kazandırmaya çalışan birey, öğretmen durumundadır. Ancak formal eğitim kurumlarında öğretme faaliyetlerinde bulunan bireylere öğretmen denir. Bu yönüyle öğretmenle öğretmen arasında farklılık bulunmaktadır. Çünkü öğretmenin düzenlediği yaşantılar gelişigüzel iken, öğretmenin düzenlediği yaşantılar planlı, kontrollü ve amaçlıdır(Öztürk,2002:20-40).

Öğretmen, görevlerini bilen, derslerini planlayabilen ve nasıl öğretilbileceğini bilen, öğrettiklerini değerlendirebilen, öğretmen öğrenci ilişkilerini yönetebilen, okulda ve toplumdaki konum ve sorumluluklarını bilen ve yerine getiren bir meslek elemanıdır (Büyükaragöz ve Diğerleri,1998:16).

Öğretmenlik, devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini içinde bulunduğu eğitim sisteminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdürler(Türk,1999:28-29).

Öğretmen, toplumun kültürel birikim ve değerlerinin yeni bilimsel bilgi ile geliştirilerek gelecek kuşaklara aktarımını sağlama, toplumun yeterliliklerini yükseltmek, geleceğin kuşaklarına yaşam için gerekli becerileri kazandırmakla yükümlüdür. Diğer bir deyişle bireylerin eğitim hedeflerine uygun biçimde yetiştirilmesinde eğitim sürecinin başta gelen değişkeni öğretmendir(Ülgen,1997: 237).

Ülkemizde öğretmenlerin yasal konumunu 1973 yılında yürürlüğe giren 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. maddesi ile düzenlenmiştir (Özdemir ve Yalın, 2000: 13).

“Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevini, Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak yürütmekle yükümlüdürler. Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır. Yukarıda belirtilen nitelikleri kazanabilmeleri için, hangi eğitim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmelerinin sağlanması esastır”

Eğitim sisteminin en önemli ögesi olup, toplumların kaderini tayin eden insan ve toplum mimarı olan eğitim personelinin temel boyutunu oluşturan öğretmendir. Öğretmen, eğitim sektöründe eğitim ve öğretim hizmetini yürüten uzman bir iş görendir. Öğretmenlik mesleği eğitim sektörü ile ilgili sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık, bilgi ve becerisini temel alan akademik ve mesleki formasyonu gerektiren profesyonel statüde bir uğraşı alanıdır (Alkan,1998: 12).

Öğretmen, eğitim-öğretim ve bununla ilgili yöntem ve yönetsel görevlerde bulunurken, davranışları eğitimin, öğretimin ve bununla ilgili tüm bilimlerin, felsefelerin bulgularına dayanır. Gelişme ve değişme için bilgilerin, fikirlerin ve kişiliklerin karşılıklı sevgi, saygı serbestçe etkileşimine imkân verir. Bunun sağlanmasını amaçlar, teşvik eden demokratik tutum ve uygulamaların oluşmasına, uygulanmasına yardım eder ve katkı sağlar (Değirmencioğlu,1999: 27).

Öğrencilerin geçmişte öğrendikleri ve öğrenecekleri arasında köprü kurmasına yardımcı olur. Öğretmen, öğrencilerin davranışları üzerinde çalışır, eğittiği her öğrencisinin önceden saptanmış amaçlara ulaşmasına yardım eder ve onların istenilen davranışlara sahip birer kişi olmasını sağlar. Bu anlamda öğretmen, öğrencisinin davranışlarının mimarıdır (Başaran, 1988: 9).

Eğitimin niteliği ve kalitesi de büyük ölçüde öğretmenlerin niteliği ile doğru orantılıdır. Bu bakımdan eğitim sistemi içinde görev alacak öğretmenlerin, gerek hizmet öncesinde, gerekse hizmet içinde, iyi bir biçimde yetişmesi ve yetiştirilmesi, eğitim hizmetlerinin kalitesi yönünden önem taşımaktadır. Günümüzde öğretmenlik, özel uzmanlık bilgisi ve becerisi gerektiren bir meslek olarak kabul edilmektedir. Statü ve saygınlığı, ülke ve kültürlerle göre değişmekle birlikte öğretmenlik, doğrudan insanla ilgili bir meslek olması yönüyle öteden beri bir kazanç kapısı olarak değil, aynı zamanda kutsal bir meslek olarak görülmüştür. Türk eğitim tarihinde de bilge kişilerin ve öğretmenlerin hep saygın bir yeri olmuş, öğretmen denilince toplumda davranış modeli, örnek insan anlaşılmıştır. Öğretmen hakkında söylenmiş bazı özdeyiş ve atasözlerinde de ona verilen değer açıkça görülür. Kısaca öğretmen, insan mimarı ve insanın kişiliğini biçimlendiren bir sanatkar olmaktadır(Celep,2004:25-26).

1.1.2.Öğretmenlik Mesleğinin Nitelikleri

Öğretmenlerin temel görevi öğrenmeyi sağlamaktır. Öğretmenlerin bu görevi yerine getirebilecek mesleki yeterliliklere sahip olmaları gerekmektedir. Öğretmenin mesleki niteliği genel kültür, konu alan bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgi ve becerilerine bağlıdır. Bir öğretmenin kişilik özellikleri ne kadar olumlu olursa olsun bu özelliklere sahip olmadığı takdirde etkili bir öğretmen olması mümkün değildir(Erden,2005: 43).

Öğretmenlerin nitelikleri yasal boyutta incelemek istendiğinde; Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43.maddesinde öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler. Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır. Belirtilen bu nitelikleri kazanabilmeleri için, hangi öğretim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmelerinin sağlanması esastır (MEB,2006a:17-18).

Bu kanunda öğretmenin üç temel niteliğinden bahsedilmektedir. Bunlar;

- Genel Kültür
- Özel Alan Bilgisi
- Öğretmenlik Meslek Bilgisi (Pedagojik Formasyon)

1.1.2.1. Genel Kültür

Öğretmen geniş bir genel kültür bilgisine sahip olmak zorundadır. Çünkü öğretmen, öğrenciye çevresinde olan değişimleri karşılayabilecek nitelikte yeni davranışlar kazandırmakla yükümlüdür. Bu da öğretmenin toplum yapısını, kültürel değerlerini çevresinde olup bitenleri bilmesini gerektirmektedir. Öğretmen adaylarının geniş bir dünya görüşüne ve genel kültürüne sahip olmaları beklenmektedir. Bu amaçla öğretmen yetiştiren programlarda bazı zorunlu ve seçmeli dersler yer almaktadır. Bunlar arasında Türk Dili, Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi, Yabancı Dil, Bilgisayar gibi dersler sayılabilir. Öğretmenlerden beklenen, sadece belirli bir alanda uzmanlık bilgisine sahip olması değil, insanı, toplumu ve dünyayı ilgilendiren birtakım sorunları görebilmesi ve bunlar için çözüm yolları düşünebilmesidir. Bunun için de öğretmen adaylarının, insan bilimleri olarak nitelendirilen felsefe, psikoloji, sosyoloji, güzel sanatlar gibi alanlarda geniş bir bakış açısına sahip olmaları ve olumlu bir dünyanın kurulmasına öncülük etmeleri beklenmektedir(Celep,2004:27-28).

Okullarda kutlanması gereken ulusal ve uluslar arası pek çok gün ve hafta vardır. Hayvanları Koruma günü, Dünya Çocuk Günü, Kütüphaneler Haftası, Nato Günü v.b. gün ve haftalar, öğretmenlerin genel kültür bilgisine ihtiyaç duyduğu konulardan bir tanesidir (Okçal,2005:276-277).Öğretmenin bu günler ve haftalar hakkında bilgisi olmalıdır ki, öğrencilerine kültür kazandırabilsin. Kısacası, öğretmen güncel konularla ders konularını birleştirebilmelidir. Bunun için ise, genel kültürle ilgili bilgi ve beceriler kazanmış olmalıdır.

1.1.2.2. Alan Bilgisi

Öğretmenin verdiği dersin içeriğine, programına, sınav ve materyallerine ilişkin müfredat bilgisi, öğretmenin konu bilgisini oluşturur. Konu bilgisi olmayan öğretmenin dersi öğretmesi beklenemez (Atay,2003: 37).

Örgün eğitim kurumları kültürün daha çok bilim ürünü olan bilgi ve becerilerini kazandırmaya çalışırlar. Ülkemizde eğitim programları Tarih, Coğrafya, Matematik, Edebiyat gibi konu alanlarına göre düzenlenmiştir. Bu nedenle öğretmenler aynı zamanda konu alanı uzmanı olmak zorundadırlar (Erden,2005: 43). Ayrıca, alanındaki her türlü gelişmeyi ve değişmeyi yakından takip eder ve bunları öğrencileri ile paylaşır. Öğretmenlikte özel alanlar, okul öncesi, sınıf öğretmenliği, Türkçe, matematik, fen ve teknoloji, sosyal bilgiler vb. alanlardır. Özel alan yeterlikleri her bir alan öğretmenliği için ayrı ayrı belirlenir (Şahin,2006: 292).

Öğretmenin öğretimini sürdüreceği ders alanı hakkında alan bilgisinin olması zorunludur. Örneğin kimya öğretmeni kimyaya ilişkin alan bilgisine sahip olması o alanda yetişmiş olması gerekmektedir. Alan bilgisi yeterlilik oranı %62,5'dir. Bu bilgi alanlarının yanında, öğretmenlerin bildiğini planlamış bir biçimde nasıl öğreteceğini de bilmesi gerekmektedir. Çünkü: bilmek başka şey öğretmek başka şeydir. Bir kimyacıyı kimya öğretmeninden, fizikçiyi fizik öğretmeninden ayıran özellik öğretmenlik meslek bilgisine sahip olmaktan kaynaklanmaktadır. Bu ise öğretmenin, öğretmenlik meslek bilgisine sahip olarak yetiştirilmesi ile olanaklıdır. Buna göre, bir öğretmenin mesleğini gerektirdiği gibi yapabilmesi için o meslekle ilgili bilgi, beceri ve teknikleri kazanmış olması gerekmektedir (Celep,2004: 28).

Öğretmenlerin alan bilgisi yönünden kazanmaları öngörülen yeterlilikler, görev yapacakları öğretim kademesine göre düşünülmelidir. Türkiye'de zaman zaman farklı alanlarda yetişmiş öğretmenler, kendi alanlarının dışında görevlendirilmektedir. Örneğin biyoloji öğretmeni olarak yetiştirilen bir öğretmen adayı, fen bilgisi öğretmeni olarak istihdam edilirse, kendisinden beklenen başarıyı gösteremeyebilir. Alanını iyi bilmeyen bir öğretmen de yeteri kadar iyi öğretmez. Öğrenme konusundaki başarısızlığı etkileyen faktörlerden biri de öğretimdeki başarısızlıktır. Alanını iyi bilen bir öğretmen, sınıfa girdiğinde kendine güven duyar. Bu durum ona, öğrenci karşısında güç kazandırır (Celep,2004: 28).

1.1.2.3.Öğretmenlik Meslek Bilgisi(Pedagojik Formasyon)

Öğretmenlik mesleği, özel mesleki yeterlikleri gerektirir. Öğretmenin bir alanı, bir konuyu çok iyi bilmesi öğretimin ön şartı bile olsa, başarılı bir öğretim için yeterli değildir. Öğretmen, bildiğini nasıl öğreteceğini de bilmelidir(Celep,2005: 28).

Öğretmenler artık bilgi ve teknolojinin, hızla geliştiği, ulusal sınırların ortadan kalkmaya başladığı, kültürler arası etkileşim ve iletişimin arttığı, küreselleşen bir dünyada görev yapmaktadır. O halde yetiştirilmesi gereken öğretmen tipi ulusal ve uluslar arası yaşanan bu değişimleri yakından takip eden 21. yüzyılın toplum bilincine sahip, yenilikçi, araştırmacı, bilimsel bilgiye nasıl ulaşacağını ve kullanacağını bilen bir kişi olmalıdır. Çağımızın öğretmeni artık çok yönlü bir insan ve aynı zamanda bir öğrenendir. Günümüz öğretmenlerinin, öğrenciyi merkeze alarak onların gelişimine katkıda bulunan, öğrencilerin farklı ilgi ve gereksinimlerini dikkate alarak eğitim-öğretimi ona göre düzenleyen, derin bir alan bilgisi yanında çağdaş öğretim teknolojileri ve pedagojik formasyon bilgisiyle donanmış olmaları önem kazanmaktadır(Özden,2004: 22).

Öğretmenlik mesleği özel mesleki yeterlilikleri gerektirir. Bu meslek eğitim sisteminin her kademesinde gerçekleştirilmektedir. Öğretmenin bir alanı yada konuyu iyi bilmesi, öğretimin önkoşullu olmasına karşılık başarılı bir öğretim işi için yeterli değildir. Öğretmen bildiğini nasıl öğretebileceğini de bilemelidir. Bir öğretmenin, bir alanda uzmanlık bilgisine sahip olması yanında aynı zamanda öğretmenlik mesleği ile ilgili bazı bilgi ve becerilere de gereksinimi vardır. Öğretmenlerin mesleklerini başarı ile sürdürebilmeleri için sahip olmaları gereken yeterlilik alanları oldukça çeşitlidir. Genel olarak bir öğretmenin sahip olması gereken meslek bilgisi yeterlilik oranı %25'dir. Öğretmenlik meslek bilgisi kapsamında öğretmen adaylarına, esas itibariyle öğretme ve öğrenme olmak üzere iki temel sürece ilişkin yeterlilik kazandırılması amaçlanmaktadır. Bu amaçla öğretmen yetiştirme programlarında öğretmenlikle ilgili mesleki bilgi ve becerileri kazandırmaya dönük çeşitli dersler yer almaktadır. Bu derslerin kuramsal ve uygulamalı olanları olduğu gibi hem kuramsal hem uygulamalı çalışmalara yer verilen dersler vardır. Eğitim fakültelerinde gerçekleştirilen yeniden yapılanma çerçevesinde uygulamalı çalışmalar ve dersler önemli yer tutmaktadır. Yeni programda bazı becerilerin okullarda deneyim ve uygulamalar ile kazanılabileceği

noktasından hareketle öğretmen adaylarının okullarda daha çok gözlem ve uygulama yapmasına olanak sağlanmaktadır (Celep,2004:28-29).

Öğretmen eğitimi bilgi toplumu düzeyinde, liderlik, rehberlik, uzmanlık, öğrenme kaynağı örnek ve model işlevlerini yerine getirmek gereksinimi içindedir. Bu nedenle öğretmenin bu gelişim aşamasına uygun olarak meslek ve yeterlilikle tutarlı bir biçimde yetiştirilmesi gerekmektedir Bileşim çağında öğretmen ve eğitimcileri gerekli kaliteye ulaştırmak için; meslekte sürekli gelişim, kuram ve uygulama bütünleşmesi, adayları mesleğe yönlendirme ve sürekli değerlendirmenin esas alınması, program ve eğitim teknolojisinin çok boyutlu yaklaşımı, araştırma ve geliştirmeyi esas alma, yeterli düzeyde merkezîyetçilik, yerinden ve özgür yönetime önem verilmesi, sistemde bütünleşmeyi esas almaları gerekmektedir(Sönmez,2004: 262).

Bu üç ana yeterlik öğretmende temel olarak aranan niteliklerdir. Ancak, eğitimin felsefesi değiştikçe, öğretmenin nitelikleri ve yeterlikleri de değişmektedir. Öğretim programlarında yapılan değişikliklerle birlikte, öğretmenden beklenen nitelikler üzerinde çalışmalar da yapılmaktadır. İşte bu süreçte, Milli Eğitim Bakanlığı Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı'nın 2000-2004 yılları arasında Temel Eğitime Destek Projesi kapsamında "Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri", öğretmenlik mesleğini etkili ve verimli biçimde yerine getirebilmek için sahip olunması gereken genel bilgi, beceri ve tutumlar yeniden tanımlanmıştır.

1.2.Öğretmenlerin İstihdam Biçimleri

Devlet Memurları Kanunu'nun 4.maddesine göre,"Kamu hizmetleri memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür" şeklinde tanımlamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) adı geçen kanunun 4.maddesine dayanarak dört biçimde öğretmen istihdam etmektedir. Bunlar:

- Kadrolu Öğretmen
- Sözleşmeli Öğretmen
- Vekil Öğretmen
- Ücretli Öğretmen

1.2.1.Kadrolu Öğretmen

1965 yılında yürürlüğe giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun (DMK) 4. maddesinin a fıkrasına göre kadrolu öğretmen “ Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılır” şeklinde tanımlanmaktadır(DMK,2006).

DMK’ nun 4. maddesinin a fıkrasına göre çalışan personeldir. Bu öğretmenlerin memuriyet güvenceleri vardır. Sosyal Güvenlik Hakları ve ilgili hizmetleri T.C Emekli Sandığı tarafından karşılanmaktadır. MEB’in öğretmen istihdamına ilişkin ana sınıftır Kadrolu öğretmenler eğitim hizmetinin asli ve sürekli bir hizmet olmasıyla birebir ilgilidir. Kadrolu öğretmenlerin memuriyet güvenceleri vardır. 657 DMK’ nın 4/a’ ya tabi olduklarına göre bu kişiler asli-sürekli kamu hizmetini ifa ile görevlendirilenlerdir. Bu öğretmenler üniversitelerin ilgili eğitim fakültelerinden mezun olduktan sonra KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı)’ na girmekte ve bu sınavdan aldıkları puana göre atamaları gerçekleştirilmektedir. İlk işe başladıklarında aldıkları maaş ilerleyen süreçte kademe ve dereceleri arttıkça yükselmektedir. Çalışan bu kişilerin denetlenmesi, sicillerinin tutulması MEB tarafından yapılmakta bu sicillere ve zamana göre mesleklerinde kıdem-kademe atlamaktadırlar. Diğer öğretmen türlerine göre ücret ve sosyal hakları daha iyi olmaktadır(Uçman,2006: 6-7).

MEB Personel Genel Müdürlüğü bünyesinde kadrolu öğretmenlerin her kademe ve branşlar için daire başkanlıkları oluşturmuştur. Okulöncesi ve Sınıf Öğretmenliği Daire Başkanlığı, Genel Bilgi Dersleri Öğretmenleri Daire Başkanlığı vb. Her branşa ilişkin atama-özlük haklarının düzenlenmesi vb. işler bu daire başkanlıkları tarafından yerine getirilmektedir. Dolayısıyla bu öğretmenler MEB’ in yönetimi altındadır. Bundan dolayı okullarında müdürlerine yada buldukları yerde milli eğitim müdürlerine karşı biraz daha özgür ve rahat davranabilmektedirler.

MEB' nın 2008 verilerine göre 734.596 toplam çalışan öğretmenden 696.091'i ile kadrolu öğretmenler MEB'in sisteminde ana sınıfı oluşturmaktadır (MEB,2008).

Diğer öğretmenlik türlerine göre meslek güvencesi, sosyal hakları ve daha fazla statüleri bulunmaktadır.

1.2.2. Sözleşmeli Öğretmen

Ülkemizde, özellikle 80'li yıllardan sonra hız kazanan bir ivme ile devletin istihdam biçimlerinde, ağırlıklı olarak ekonomik nedenlerle, değişen şartlara bağlı olarak farklılaşmalar ortaya çıkmaya başlamıştır. Sözleşmeli personel uygulaması ise bu farklılaşma durumunun en bariz örneğidir.

MEB bu yeni istihdam biçimini ilk olarak 2004-2005 Eğitim-Öğretim yılında uygulamıştır. 14/09/2004 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı'na dayanarak 5000 İngilizce Öğreticisi, 4000 Bilgisayar Öğreticisi MEB tarafından istihdam edilmiştir(Resmi Gazete,2004:25600). Kararda öğretmen ifadesi yerine öğretici ifadesinin kullanılmaktadır. Çünkü kararın 2.Maddesinde İngilizce ve Bilgisayar Öğreticisi olarak istihdam edileceklerin eğitim durumuna ilişkin verilen bilgilerden bu kişiler için eğitim fakültesi olma zorunluluğunun kaldırıldığını görmekteyiz.

Geçici personel alımı sağlık, tarım, maliye vb. pek çok kamu kuruluşunda uygulanan bir istihdam yoludur. MEB' de ise, 2005/78 sayı ve 01.09.2005 tarihli genelgesiyle kısmi zamanlı geçici öğreticilik adı altında geçici sözleşmeli öğretmen alımını uygulamaya sokulmuştur. Bu genelge, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/c maddesi temel alınarak hazırlanmıştır. Bu maddede geçici personel, bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimseler olarak

tanımlamaktadır(Özer,2008:54-55).

MEB' de ise, 2005/78 sayı ve 01.09.2005 tarihli genelgesi ile 2005 yılının Eylül ayında 20.000 geçici öğretmen alınmıştır Daha sonraki alımlarla bu sayı 40 bini aşmıştır. Danıştay'a açılan iptal davası sonucunda, bu genelge iptal edilmiştir. Bunun üzerine 4/c kapsamında 10 aylık çalışan geçici öğretmenler, DMK'nın 4/b maddesinde tanımlanan sözleşmeli personel pozisyonuna geçirilmiştir.

Sözü edilen DMK'nın 4/b maddesinde sözleşmeli personelin tanımı şöyle yapılmaktadır:

“Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir. Bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullanılacak izinler ve bu hususlara ilişkin esas ve usûller Bakanlar Kurulunca kararlaştırılır. Ancak, yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde avukatlarını, kadrolu istihdamın mümkün olmadığı hallerde, Bakanlar Kurulunca tespit edilecek esas ve şartlarla tabip veya uzman tabiplerin; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçıların; Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir. ”

Bu maddeye göre, norm kadro sonucu ortaya çıkan açığı kapatmak üzere, kadrolu istihdamın mümkün olmadığı durumlarda, maaşlarının üst sınırları, iş sonu tazminatları, izinleri bakanlar kurulunca kararlaştırılması esasıyla MEB, sözleşmeli personel çalıştırabilecektir(DMK,2006).

MEB' in çalıştırdığı sözleşmeli öğretmenler, memur statüsünde çalışanların bağlı olduğu sosyal güvenlik kurumu olan Emekli Sandığı'na değil, işçi statüsünde çalışanlar gibi Sosyal Sigortalar Kurumu'na bağlıdır. Görev yeri değişimi de

memurlarda olduğu gibi değildir. Memur statüsü, kadrolu öğretmenler, adaylıklarının kaldırılmasından itibaren, üç yıl aynı yerde çalıştıktan sonra, tayin isteyebilmektedir. Tayin istedikleri bölgeye atanmaları çalıştıkları süre içinde başarıları ölçüsünde aldıkları puan üstünlüğüne göre yapılmaktadır. Ancak, sözleşmeli öğretmenin değerlendirilmesi yapılmadığından, puan alması ve yer değiştirmesi mümkün değildir. DMK' nun 2. bölümünde belirtilen ilerleme ve yükselmeler, sadece 4/a' ya tabi kadrolu öğretmenlere aittir. Sözleşmeli öğretmenlerin sicil, kıdem, kademe ve dereceleri bulunmadığı gibi, mesleklerinde ne kadar başarılı olurlarsa olsunlar, öğrenim seviyeleri ne olursa olsun, ilerlemeleri, yükselmeleri, ödöl almaları mümkün değildir(Özer,2008:56).

1.2.3.Vekil Öğretmen

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86. maddesine göre istihdam edilen öğretmenlerdir. Öğretmenlerin kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil olarak atanan öğretmenlerdir. 657 sayılı Kanunun 86. maddesi şu şekildedir:

Vekâlet görevi ve aylık verilmesinin şartları:

Memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabilir. Bir görevin memurlar eliyle vekâleten yürütülmesi halinde aylıksız vekâlet asıldır. Ancak, ilkökul öğretmenliği (yaz tatili hariç), tabiplik, diğer tabipliği, eczacılık, köy ve beldelerdeki ebelik ve hemşirelik, mühendis ve mimarlık, veterinerlik, köy ve kasaba imamlığına ait boş kadrolara Maliye Bakanlığı'nın izni ile açıktan vekil atanabilir. Aynı kurumdan birinci fıkrada sayılan ayrılmalar dolayısıyla atanan vekil memurlara vekâlet görevinin 3 aydan fazla devam eden süresi için, kurum dışından veya açıktan atananlarla kurum içinden ilkökul öğretmenliğine atanan öğretmenler ile veznedarlık görevine atananlara göreve başladıkları tarihten itibaren vekâlet aylığı ödenir. Bu Kanuna tabi kurumlarda çalışan veteriner hekim veya hayvan sağlık memurları, veteriner hekim veya hayvan sağlık memuru bulunmayan belediyelerin veterinerlik veya hayvan sağlık memurluğu hizmetlerini ifa etmek üzere bu hizmetlerle ilgili kadrolara vekâlet aylığı verilmek suretiyle atanabilirler. Yukarıda sayılan haller dışında, boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekâleten gördürülebilir. Bu Kanuna tabi kurumlarda, mali, nakdi ve ayni sorumluluğu bulunan saymanlık kadrolarının boşalması halinde bu kadrolara işe başladıkları tarihten itibaren vekâlet aylığı verilmek suretiyle memurlar arasından atama yapılabilir (DMK,2006).

1.2.4. Ücretli Öğretmen

Öğretmen sayısının yetersiz olması hâlinde Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın 9.maddesi kapsamında görevlendirilen öğretmenlerdir.

16.12.2006 tarihli ve 26378 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 01.07.2006 tarihinden itibaren yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar şöyleydi ;

Ders ücreti karşılığında görevlendirme öğretmen sayısının yetersiz olması halinde;

Yüksek öğrenimli olmak koşuluyla;

- Bu Karar kapsamındaki yönetici ve öğretmenler dışındaki resmî görevliler ile sınıf öğretmenlerine ilköğretim okulu 6, 7 ve 8 inci sınıflarında, orta öğretim ve yaygın eğitim kurumlarında haftada 8 saate,
- Resmî görevi bulunmayanlar ile emeklilere, okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumlarında haftada 30 saate kadar ek ders görevi verilebilir.

İlgili mevzuatında belirtilen esaslara göre uzman ve usta öğretici olarak nitelendirilenlerden;

- Resmî görevi bulunanlara haftada 10saate,
- Resmî görevi bulunmayanlara haftada 40 saate, kadar okul öncesi, meslekî ve teknik orta öğretim, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders görevi verilebilir” (DMK,2006).

Bu öğretmenler haftada girdikleri ders saati oranında, başka bir deyişle yevmiye usulü maaş almaktadır. Bayramlarda, olumsuz hava koşulları nedeniyle yapılan tatillerde ücretli öğretmenlerin maaşları tatil oranınca düşmektedir.

1.3.Öğretmenlerin Sorunları

Her mesleğin olduğu gibi öğretmenlik mesleğinin de pek çok sorunu vardır. Öğretmen sorunları, eğitim sorunlarımızın en önemli boyutlarından birisidir. Öğretmen sorunları başlığı altında, öğretmen yetiştirme ve kalite sorunu, mesleki gelişim, özlük hakları, ekonomik problemleri, istihdam sorunları vb. sorunlar tartışılabilir. Bu araştırmada temel alınan konu göz önünde bulundurularak, ekonomik sorunları ve istihdam sorunları üzerinde durulacaktır.

1.3.1.Öğretmenlerin Ekonomik Sorunları

Öğretmenlik, bir ulusun geleceğini hazırlama sorumluluğunu taşıyan özel ve çok önemli bir uzmanlık alanıdır. Nitelikli eğitimin pek çok ögesi vardır ancak, bunlar içerisinde en önemli faktör öğretmendir. Çünkü öğretmenler, eğitim süreci içinde yeni kuşakların yetiştirilmesinde etkin bir rol alırlar(Gürsoy,2003:28). Öğretmenin bu rolünü en iyi şekilde yerine getirebilmesi için öncelikle iyi yetiştirilmiş olması sonra da öğretmenin kendisini işine vermesini sağlayacak uygun koşulların oluşturulması ve çeşitli olanakların sağlanmış olması gerekmektedir. Bunun için de öğretmenin ekonomik, psiko-sosyal, örgütsel ve yönetsel gereksinimlerinin doyurulması gerekmektedir.

Eğitim, bir ülkenin kalkınmasında en önemli araçlardan biridir. Bu sürecin en önemli ögesi ise öğretmenlerdir. Öğretmenlik mesleği bir ulusun geleceğini hazırlama sorumluluğunu taşıyan özel ve önemli bir uzmanlık alanıdır. Öğretmenler, ülkenin kalkınmasında önemli bir yeri olan genç kuşakların yetiştirilmesi gibi önemli bir görevi üstlenmişlerdir. Bu nedenle öğretmenlerin işlerini en iyi şekilde yapabilmeleri için öncelikle iyi yetiştirilmeleri sonra da kendilerini işle vermelerini sağlayacak uygun koşulların sağlanması gerekmektedir(Sağlam ve Çiçek, Sağlam 2005: 1).

İnsanlar, öncelikle fizyolojik ve biyolojik gereksinimlerini gidermek ister. Bu durum maddi koşullar ile yakından ilişkilidir. Ancak, bu gereksinimler giderildikten sonra daha üst düzeyde beklentilere karşılık aranır. Öğretmenlerin de çalıştıkları işten doyum sağlamaları ve daha verimli olabilmeleri için maddi açıdan belli bir

gelir seviyesinin üstünde olmaları gerekir. Türkiye’de öğretmenler, Cumhuriyet döneminin başından günümüze kadar ekonomik olarak istenen seviyeye ulaşamamışlardır. Bu ise mesleğe atfedilen değeri düşürdüğü gibi, meslekte çalışanları da olumsuz yönde etkilemiştir (Güven,2003:12-17).

Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin önde gelen sorunlarından biri de bu mesleğin ücretinin düşük olmasıdır. Sosyal hayatta birey, toplum ve ülke için öğretmenlik hizmetinin hayati önem taşımaya karşılık, bu mesleğin ekonomik getirisinin düşük olmasında çeşitli ekonomik, sosyal ve psikolojik nedenler sayılabilir. Ekonomik açıdan hizmete duyulan talebin miktarı, önemi, hemen karşılanması ve arzın az veya çok olmasıyla yakından ilgilidir. Öğretmenlik mesleğinin diğer mesleklere göre oldukça farklı boyutları vardır. Dünyada öğretmenlik mesleğine olan talebin yüksek olmasına karşılık, ihtiyacın çok acil tatmini gerektirmediği için, öğretmenlik hizmetinin önemi gerektiği gibi anlaşılacağı söylenebilir(Doğan,2003:142).

Öğretmenlik mesleği, hemen hemen tüm ülkelerde aldığı eğitim düzeyine göre geliri en düşük olan mesleklerden biridir. Çok saygın ve önemli olduğu toplumda kabul edilmekle birlikte, öğretmenlik mesleği, statüsü düşük meslekler arasında yer almaktadır. Bunda öğretmenlerin gelir düzeyinin düşük olmasının, eğitim verdiği grubun yaşının ve bilgi düzeyinin az olmasının etkili olduğu söylenebilir (Erden, 1998:32).

Türkiye’de öğretmenlerin ekonomik sorunları 1940 yılından beri çözülebilmemiş değildir. Öğretmenler hemen her dönemde ücret bakımından, kamu görevlileri arasında,7. ve 8. sıralarda maaş almışlardır. Öğretmenlerimizin birçoğu, öğretmenlerin ücret sisteminin bir düzene bağlanmadan, eğitimde niteliği artırıcı çabaların fazla bir olumlu sonuç vermeyeceği görüşündedirler. Ayrıca, hemen her dönemde, özellikle büyük şehirlerde, öğretmenler ikinci bir iş yapmak durumunda kalmışlardır. Bundan dolayı öğretmenliğin mesleki statüsü ülkemizde gitgide azalmaya başlamış, öğretmen yetiştiren kurumlar üniversite tercih sıralamalarında uzun yıllar son sıralarda kalmışlardır. Buna paralel olarak, yetenekli öğretmenler de meslekten ayrılmışlar ya da başka işlere gitmişlerdir, öğretmenlerden özellikle kırsal kesimde görev yapanların çoğunluğu ücretlerini zamanında alamamışlar, bu da

onların yaptıkları eğitimi etkilemiştir. 1940 yılından sonra öğretmen ücretleri sürekli olarak artmış, fakat enflasyonun ve geçinme endekslerinin altında kalmıştır. Örneğin dolar bazında ortalama bir öğretmen, 1940 yılında 45\$ alırken, günümüzde bu rakam 300\$'in üzerine çıkmıştır. Fakat diğer ülkelerle karşılaştığımızda, birçok ülkedeki, öğretmen maaşlarından çok düşüktür. Bu da öğretmenleri olumsuz yönde etkilemiş, öğretmen yardımlaşma kurumları da öğretmenlerin maddi açıdan geliştirilmelerine pek fazla yardımcı olamamışlardır (Güven,2003:12-17).

Öğretmen ücretleri ülkelere önemli ölçüde ekonomik bir yük getirmektedir. Günümüzde Türkiye'de öğretmen açığının tam anlamıyla kapatılamadığı halde, çalışan devlet memurlarının yaklaşık üçte birini öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmen ücretlerinin diğer mesleklere göre daha düşük olması başka ülkelerde de görülürken, Türkiye'deki hayat standardına göre, öğretmen ücretlerinin düşük ve yetersiz olması esasen Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze kadar önemli bir problem olarak süregelmiştir. Cumhuriyetin başında öğretmen ücretlerinin hayli düşük olduğu görülmektedir. Hatta ilkököl öğretmenlerinin aylıklarının düşük olmasının yanında, düzenli maaş alamadıkları için asgari bir hayat düzeyi sağlanamadığı belirtilmiştir. Cumhuriyetin başından 1948'e kadar ilkököl öğretmenlerinin aylığı il özel idaresinin sınırlı bütçesinden karşılandığı ve bu durumun öğretmenlik mesleğini ekonomik açıdan güven vermeyen meslek haline getirdiği, bunun sonucunda öğretmenlik mesleğinin ve eğitimin olumsuz yönde etkilendiği belirtilmiştir (Akyüz 1992:332).

Tablo 1.1. Ülkelere Göre Yıllık Öğretmen Maaşlarının Karşılaştırması (ABD doları)

Ülke	İlköğretim Başlangıç Maaşı	İlköğretim 15 Yıllık Öğretmen Maaşı	Devlet Liseleri Başlangıç Maaşı	15 Yıllık Öğretmen Maaşı
İspanya	26.875	31.357	31.345	36.500
Danimarka	31.165	35.297	30.103	40.019
Almanya	38.412	46.459	43.100	52.839
İrlanda	22.727	36.837	23.861	37.234
Portekiz	19.585	28.974	19.585	28.974
İsveç	21.498	25.722	23.070	27.535
Hollanda	27.464	32.750	28.773	48.889
Yunanistan	20.086	24.668	20.083	24.686
Türkiye	6.699	7.470	6.834	7.629

Kaynak: Education at a Glance - OECD Indicators 2003

Tablo1.1.'de ülkelere göre ilköğretim okullarında ve devlet liselerinde göreve yeni başlamış ve 15 yıl görev yapmış öğretmenlerin yıllık toplam maaşları karşılaştırmalı olarak sunulmuştur. Tablodan da anlaşıldığı gibi, en yüksek öğretmen maaşlarının verildiği ülke Almanya iken, en düşük öğretmen maaşı veren ülke Türkiye'dir. Türkiye ile AB üyesi çeşitli ülkelerdeki öğretmenlerin aldıkları maaşlar karşılaştırıldığında aradaki büyük maaş uçurumu rahatlıkla görülebilir. Türkiye'de eğitim emekçilerine ödenen düşük maaş oranları, aynı zamanda ülkemizde eğitime ve eğitim emekçilerine ne kadar önem ve değer verildiğinin göstergesidir

Tablo1.2. Ünelere Göre Öğretmenlerin Yıllık Toplam Çalışma Saatleri

Ülke	Çalışma Saatleri
İspanya	1420
Danimarka	1680
Almanya	1708
İrlanda	915
Portekiz	1526
İsveç	1800
Hollanda	1659
Yunanistan	1762
Türkiye	1816

Kaynak: Education at a Glance - OECD Indicators 2003

Tablo 2'de de görüleceği üzere seçilen 9 ülke arasında en yüksek çalışma saatlerin sahip olan ülke Türkiye'dir. İrlanda'da ise öğretmenlerin bir yıllık toplam çalışma saatleri 915 saat ile en az olan ülkedir.

Tablo1.3. Öğretmenlerin Saat Ücretleri (ABD Doları)

Ülke	İlköğretim Başlangıç Saat Ücreti	İlköğretim 15 yıllık Öğretmen Saat Ücreti	Devlet Liseleri Başlangıç Saat Ücreti	15 Yıllık Öğretmen Saat Ücreti
İspanya	18.9	22	22	25.5
Danimarka	18.6	21	18	23.8
Almanya	22.5	27	25	31
İrlanda	24.8	40.2	26	40.6
Portekiz	12.8	19	12.8	19
İsveç	12	14.3	12.8	15.3
Hollanda	16.5	19.7	17.3	29.5
Yunanistan	11.4	14	11.4	14
Türkiye	5.27	5.50	5.40	5,75

Kaynak: Education at a Glance - OECD Indicators 2003

Türkiye ile Avrupa ülkelerinde görev yapan öğretmenleri saat başı aldıkları ücret bazında karşılaştığımızda, aradaki fark daha da artmaktadır. OECD'nin 2002 verileri ile Türkiye'nin 2006 verileri kıyaslandığında, arada dört yıl olmasına karşın, Türkiye ile diğer OECD ülkeleri arasındaki açık fark kapanacak gibi görünmemektedir.

Türkiye'deki öğretmen tasasız bir geçim düzeyine sahip olmak bir yana, kendi yenileyecek bilgilere ulaşacak maddi imkanların bile çok gerisindedir. Pek çok öğretmen, bilgi kaynaklarına ulaşmanın en hızlı ve önemli yolu olan internet ve bilgisayara kendi maddi olanakları ile sahip olamamaktadır. Araştırmalara göre, öğretmenlerin yarısının bilgisayarı yoktur (Eğitim Bir Sen,2004).Ortalama bir bilgisayarın fiyatı öğretmenin bir aylık maaşına tekabül etmektedir. İnternet ve bağlantısını sağlayacak telefon ağının aylık faturası neredeyse bir haftalık ek ders ücreti kadardır. Keza, bilgiye ulaşmanın en eski ve kolay yolu sayılan basılı yayınların maddiyatı da ortadadır. Bugün en ucuz kitap 10-15 TL, en ucuz gazete 350Kr'dir. Bir öğretmenin ayda birkaç kitap, günde birkaç gazete okuması için maaşından önemli bir kısmını ayırması gereklidir. Bu örneklerin çoğaltılması elbette mümkündür. Kısacası, nitelikli öğretmenin en önemli özelliklerinden biri olarak ifade edilen kendini geliştirme ve yenilikleri takip ilkesi, maddi olanaksızlara kurban edilmektedir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin en eski ve değişmez sorunlarının başında çoğu zaman ekonomik sorunları gelmektedir. Üstelik kadrosuz öğretmenlerin ekonomik durumları, kadrolu öğretmenlere göre daha vahimdir. Kadrosuz öğretmenler yardımlar ve diğer iyileştirme çabalarının hemen hiçbirinden yararlanamamaktadır. Örneğin sözleşmeli öğretmen eş vb. yardımları alamamaktadır. Ayrıca, maaşlarını her ayın 15'inde almaları yönünde genelde olmasına rağmen, sözleşmeli öğretmenler, pek çok kurumda maaşlarını zamanında alamamaktadır.

1.3.2. İstihdam Sorunları

Eğitim sistemi içinde öğretmenler, devletin eğitim politikasını uygulamaya koyan ve uygulama sonuçlarıyla da bu politikayı etkileyen işgörenler olmaları bakımından diğer çalışanlardan ayrılırlar. Dolayısıyla bir eğitim sisteminin etkinliği öğretmenlerin yetiştirilmesi, seçilmesi ve istihdamıyla yakından ilgilidir(Gündüz, 2008: 41).

Öğretmenlik mesleği için adayların seçilmesi ve yetiştirilmesi kadar onların nasıl ve nerede istihdam edileceğinin de önemi büyüktür. Geçmiş yıllarda alan dışından kişilerin sınıf öğretmeni ve branş öğretmeni olarak istihdam edilmeleri mesleğin niteliğini olumsuz yönde etkilemiştir.1991-1997 yılları arasında sınıf öğretmeni ihtiyacını karşılamak amacıyla üniversitelerin değişik bölümlerinden mezun olan 100.000 dolayında kişinin sınıf öğretmeni olarak atandığı, buna ek olarak bugün vekil öğretmen uygulamalarının da büyük oranda devam ettiği bilinmektedir(Özden,2004: 24).

Öğretmenlik mesleğinin diğer bir özelliği, öğretmen sayısını sınırlandırarak mesleğin statüsünün yükseltilemeyeşidir. Çünkü böyle bir uygulama ülkenin kalkınmasına büyük zarar verebilir. Böyle olunca insan gücü ihtiyaçlarının yatırım imkanları ile dengeli bir biçimde planlanması zorunludur. Ayrıca öğretmen sayısının diğer meslek elemanlarına göre daha fazla olması(Tezcan 1992: 270) ve bu sayının katlanarak artış göstermesi, ücret ayarlama politikalarında öğretmen ücretlerinin olumsuz yönde etkilenmesine neden olabilmektedir.

Ateş (1995)'e göre sağlıklı bir insangücü planlaması; gelecekte ne nitelikte ve sayıda öğretmene gereksinme duyulacağı ve bunların nasıl karşılanabileceğinin kestirilmesi yanında, var olan öğretmenlerin etkin ve verimli bir biçimde kullanılmasını da kapsar. Bu durumda insangücü planlaması ile, yalnızca gelecekte ihtiyaç duyulacak olan insangücü ihtiyacını tespit etmek değil; üretim sürecine girmeden kişilerin eğitimi, üretim sürecine girmiş kişilerin verimliliğinin artırılması, arz kaynaklarının düzenlenerek uygun aday havuzunun oluşturulması, istihdam politikası ve çalışma koşullarının, insangücünün verimli ve etkin olarak kullanılması amacına yönelik oluşturulması işlemlerini kapsar(Akt: Gündüz, 2008: 41).

Bir memlekette öğretmenliğin meslek oluşu, devletin öğretmen için yetiştirme ve çalışma ölçütleri koymasıyla başlar. Fakat devletin karışması arttıkça öğretmenler meslekten çok devlete bağlı bir uzman gurubuna girerler(Bursalıoğlu, 2008: 42).

Türkiye’de okulların büyük bir çoğunluğun devlete ait olması, öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun işverenin devlet olması ve mesleğin yetiştirme ve çalışma ölçütlerini de devletin belirlemesi sonucunu doğurmaktadır. Bu durum alanın meslekleşmesini olumsuz etkilemesi yanında yetişmiş insan kaynaklarının etkililiğini de olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir (Gündüz,2008:41).

Son yıllardaki uygulamalardan biride kadrolu öğretmenler için getirilen “Öğretmenlik Kariyer Sınavı”dır. Bu sınava göre öğretmenler performanslarına göre rütbelendirilecek ve ücretlendirilecektir. Bu sınavla kadrolu öğretmenler aday/uzman/başöğretmen olarak ayrılacaktır. Uzman öğretmenlik için 6 yıl, başöğretmenlik için 7 yıl kıdem şartı getirilmektedir. Kişiler ilk öğretmenlik mesleğine atanmalarında aday öğretmen daha sonra girecekleri sınavlarda elde edecekleri başarılarla göre uzman öğretmen ve en son olarak da başöğretmen olacaktır. Bu sınava karşı Eğitim-Sen’ in iptaline ilişkin açtığı ve yürütmeyi durdurma kararı çıkarttığı dava bulunmasına karşın MEB ilk sınavını 2005 yılının son aylarında gerçekleştirmiştir. Uygulamanın öğretmenlik mesleğine ilişkin ne gibi sonuçlar doğuracağını ilerleyen günler gösterecektir. (Uçman,2006: 7-8).

Bilindiği gibi gelişmekte olan ülkelerin önemli problemlerinden biri eğitim alanında okul öğrenci ve öğretmen arasındaki oranlamanın dünya standartlarının altında olmasıdır. Bir ülkedeki okul açığının ekonomik destekle ve çeşitli teşviklerle giderilebileceği, ancak öğretmen açığının tek başına ekonomik güçle giderilmesinin zor olacağı söylenebilir. Bu nedenle öğretmen istihdamı ve ihtiyacının dengelenmesinde mesleğin toplumdaki değeri ve statüsü hayati önem taşımaktadır. Türkiye Cumhuriyeti döneminin eğitim politikalarında özellikle ilköğretime önem verildiği bilinmektedir. Bu nedenle Türkiye’de ilköğretimin diğer öğretim kurumlarına göre, daha hızlı ve yaygın olarak geliştiği söylenebilir. Ancak eğitim sistemlerinde okul-öğretmen ve öğrenci arasındaki ilişki gerek sayısal açıdan, gerekse kalite açısından hayati önem taşır. Öğretmen sayısı bakımından Cumhuriyetin başında 1923-1924 öğretim döneminde toplam 12266 öğretmen olduğu ve bunların 10238’inin ilköğretimde çalıştığı kaydedilirken, 2007-2008 öğretim yılında özel ve resmi kurumlarda çalışan toplam öğretmen sayısının 734 .597 olduğu ve bunların 445,452’sinin ilköğretimde çalıştığı

kaydedilmiştir(MEB,2008:42).

Öğrenci sayısı bakımından 1923-1924 öğretim yılında toplam 361.514 öğrenci bulunduğu, bunların 341.941'i ilkokul öğrencisi olurken, 2007-2008 öğretim yılında resmi ve özel okullarda 19.935.277 öğrenci olduğu ve bunların 10.870.570'nin ilköğretim öğrencisi olduğu kaydedilmiştir(MEB,2008:42). Bilindiği gibi Türkiye'de hızlı nüfus artışı nedeniyle önemli ölçüde öğrenci sayısının öğretmen sayısından daha fazla artması, öğretmen öğrenci arasındaki oranı olumsuz yönde etkilemiştir. Okul sayısı bakımından 1923-1924 öğretim yılında örgün eğitimde 5133 okul bulunduğu ve bunların 5010'nun ilköğretim okulu olduğu belirtilirken, 2007-2008 öğretim yılında 57.837 okul bulunduğu, bunların 34.093'sinin ilk öğretim okulu olduğu kaydedilmiştir (MEB 2008:42). Kısaca 84 yıllık geçen sürede Türkiye'nin nüfusu 6 kat artmış, okul sayısı 11 kat artmış, öğrenci sayısı 55 kat artmış ve öğretmen sayısı 59 kat artmıştır (MEB,1924-2008).

Yukarıdaki verilere göre Türkiye'de önemli gelişmelere rağmen, öğretmen öğrenci ve sınıf sayısının istenilen standartlara ulaştığını söylemek güçtür.1999 yılı itibariye öğretmen açığının 108 bin olarak belirlendiği, ancak norm kadro uygulamasıyla okul ve kurumlarda yönetim, eğitim ve öğretim hizmetlerinin gerekli ve yeterli personelce yürütülmesi sistemiyle, 102 bin yönetici 55 bine ve 59 bin civarındaki fazla öğretmen sayısı 15 bine indirilmiştir(MEB 2002: 205).

Günümüzdeki öğretmen açığının kısa zamanda tam anlamıyla kapanacağını söylemek güç gözükmektedir. Türkiye'de kentlerin normal nüfus artışının yanında, kırsal bölgelerden kentlere gelen yoğun nüfusun okul-öğretmen ve öğrenci oranlarını önemli ölçüde olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle kentlerdeki ikili eğitim sorununun kısa vadede çözülmesi güç gözükmektedir. Özellikle büyük kentlerdeki gecekondu bölgelerinde 70-80 kişilik kalabalık sınıflarda eğitim yaygın olarak devam etmektedir. Buna karşılık kırsal bölgelerimizde başka bir problemle karşılaşmaktadır. Bu bölgelerde kentlere göç nedeniyle gerek nüfusun boşalması, gerekse öğrenci sayısının az olmasıyla birlikte, öğretmen yetersizliği nedeniyle birleştirilmiş sınıflarda ders yapılmaktadır. Belirtilen bu problemlerin nedeni olarak öğretmen ve dersliklerin yetersiz olduğu sık sık gündeme gelmektedir. Bunun yanında belirtilen öğretmen-öğrenci oranının dengeli olarak uygulanamayışı ve bu farkların bölgeden bölgeye ve kentten kente değiştiği söylenebilir(Doğan,2005:139).

Türkiye’de geçmiş yıllarda öğretmen atamalarında daha çok sayıya önem verilmesine karşılık, günümüzde sayısal açıdan öğretmen açığının kapatılamadığı görülmüştür. Bu nedenle kısa vadede öğretmen açığını kapatmak amacıyla branş dışı öğretmen atamalarının yerine, elde mevcut olan öğretmen dağılımının daha sistemli ve belirli standartlara göre yapılması gerekmektedir. Çünkü uzun vadede daha sağlıklı ve planlı olarak öğretmen açığının kapatılması yoluna gidilmesi ve meslekten olanların istihdam edilmesi, eğitimin verimliliği bakımından daha akılcı görülmektedir. Öğretmen istihdamı konusunda eğitim talebinin ertelenemeyişi, okul çağına gelen çocuğun okula başlama zorunluluğu, öğretmen istihdamı politikalarını büyük ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle Türkiye’de öğretmenlik mesleği çoğu zaman herkese açık bir meslek olmaktan kurtarılamamıştır. Bunun sonucunda alanında iş bulamayan binlerce meslek dışı kimseler öğretmen olarak atanmaktadır. Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin yaklaşık 150 yıllık bir geçmişi ve deneyimi vardır. Ülkenin sosyo-demografik ve sosyo-ekonomik durumu göz önüne alınarak, öğrenci sayısının ve öğretmen açığının önceden hesaplanması, orta ve uzun vadeli hesaplar yapılması gerekmektedir(Doğan,2005:139).

Türkiye’de son yıllarda ki sözleşmeli öğretmen istihdam şeklinin artmasıyla beraber aynı eğitim fakültelerinden mezun aynı okullarda aynı işi yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler arasında ki farklılıklar şöyledir:

Sözleşmeli Öğretmenlerin Kadrolu Öğretmenlerden Farkları:

- Sözleşmeli öğretmenlerin Özürlü Durumu hariç il içi ve il dışı tayin hakkı yoktur. Kadrolulara bu hak tanınmaktadır.
- Sözleşmeli öğretmenlerin eş durumundan il dışı atamaları eşlerinin çalıştıkları kurumun yüzlerce kilometre uzağına yapılmaktadır. İl içi tayin hakları olmadıklarından yapılan bu il dışı tayininde hiçbir esprisi kalmamaktadır.
- Sözleşmeli öğretmenlere özürlü durumundan yapılan il dışı yer değiştirmelerde yolluk dahi verilmemektedir. Oysa bu hak kadrolulara tanınmaktadır.

- Sözlşemeli öğretmenlerin ek dersinden SSK kesintisi yapılmaktadır. Kadroluların ek derslerinden herhangi bir kesinti yapılması söz konusu değildir.
- Haftada 15 saat ek dersi olan göreve yeni başlamış bir kadrolu öğretmen, 15 saat ek dersi olan 25 senelik bir sözlşemeli öğretmenden ek derslerdeki SSK kesintisi sebebi ile toplamda daha fazla maaş almaktadır.
- Sözlşemeli öğretmenler idareci veya müfettiş olamazlar. Bu konuda herhangi bir yasal düzenleme ve mevzuat yoktur.
- Sözlşemeli öğretmenlerin hizmet puanı yoktur. Bu sebeple 1 yıl yada 20 yıl çalışmış olmalarının hiç bir önemi yoktur.
- Sözlşemeli öğretmenlerin batıdaki okulların norm kadrolarını doldurdukları iddia edilmektedir. Oysaki çoğu genellikle 3. hizmet bölgesinde olduğu gibi batıdakiler de en ücra okullarda görevlendirilmektedirler
- Sözlşemeli öğretmenlerin eş, çocuk, doğum yarımları yoktur. Fakat tüm bu haklar kadrolulara tanınmaktadır.
- Sözlşemeli öğretmenlerin maaşları her ilde farklılık göstermektedir. Bu konuda bir bütünlük sağlanamamıştır.
- Bazı illerde maaşlar sözlşemede yer aldığı gibi her ayın 15 inde yatmamaktadır. Ayın 23 ünü ve 24 ünü bulmaktadır
- Sözlşemeli öğretmenlik için hiçbir zemin hazırlanmadan, özlük hakları vb. hiçbir plan program yapılmadan, yönerge dahi hazırlanmadan hayata geçirilmiş ve sözlşemeli öğretmenler bu sebeple birçok sorunla ve de belirsizlikle karşı karşıya bırakılmıştır.
- Sözlşemeli öğretmenlerde kadroluların almış oldukları Temel ve Hazırlayıcı eğitim kurslarını almış olmalarına rağmen, kadroluların stajyerliği kalkarken, asalete geçerken bu eğitim sözlşemelilere Mesleki Eğitim adı altında verilmektedir. Herhangi bir şekilde asalete geçme söz konusu değildir.
- Kadrolularda kıdem ve kademe ilerleme varken, sözlşemelilerde göreve yeni başlayanla 25 senelik bir sözlşemeli öğretmen aynı maaşı alacaktır.
- Milli Eğitim Müdürleri,Yardımcıları, Şube müdürleri, Okul müdürleri ve hatta Bakanlık çalışanları dahi Sözlşemeli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili net bir bilgiye sahip değillerdir. Her ilde ve kurumda farklı uygulamalar söz konusudur.

- Sözleşmeli öğretmenler hakları olan konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliğinden ötürü akla gelmedik onlarca sorunla ve problemle karşı karşıya kalmaktadır.
- Sözleşmeli öğretmenler, Milli eğitim müdürü ve okula gelen müfettişlerden “balkın siz sözleşmelisiniz” diye başlayan sözlerle devamlı tehdit edilmektedirler.
- Sözleşmeli öğretmenler görevli oldukları okullarda öğrencileri tarafından “Öğretmenim siz sözleşmeli misiniz? Siz geçici misiniz?” gibi sorularla rencide olmakta ve bu sorulara cevap vermekte zorluk çekmektedirler.
- Sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmeleri her yıl ocak ayında yenilenmektedir. Yani Sigorta dâhil her sene çıkış-giriş işlemi yapılmaktadır. Uzun süreli sözleşme yapılmamaktadır
- .Bazı illerde öğretmenlere dağıtılan banka promosyonları kadrolu öğretmenlere dağıtılıp sözleşmeli öğretmenler bu hakkın dışında bırakılmaktadır.
- Sözleşmeli öğretmenlerin maaşları Maliye Bakanlığı tarafından karşılandığından, Bakanlık ödenek sıkıntısıyla karşılaştığında personel sayısında tasarrufa gitmeyeceğinin garantisi var mıdır?
- Sözleşme metninin 13. maddesinin C bendi; (Taraflar bir ay önce ihbar etmek şartıyla, sebep göstermeksizin sözleşmeyi her zaman feshedebilir).bu madde ile bakanlığın samimiyetini, niyetini ve sözleşmeli öğretmenliğe yaklaşımı göz önüne serilmektedir. Fakat bu maddeye yapılan hukuki itiraz neticesinde Danıştay tarafından bu maddenin yürütmesi durdurulmuştur.
- Sözleşme metninin 13. maddesinin D bendi; Personel sözleşmesi, norm kadronun gerektiği öğretmen temin edildiğinde veya sözleşmeli personel ihtiyacının ortadan kalkması halinde sözleşmesi feshedilir. Bu Madde halen yasal olarak yürürlüğünü korumaktadır. Bu da işin garantisinin olmadığına resmi kanıttır.
- Sözleşme metninin 13. maddesinin Ğ bendi; Eğitim ve öğretimin devam ettiği dönemde aralıksız iki aylık süre zarfında sözleşme ücreti karşılığı ders yükünün doldurulmaması durumunda sözleşmesi feshedilir. Bu madde halen yürürlüğünü korumaktadır. Bu da iş garantisinin olmadığına resmi kanıttır

- . Sözleşme metninin 17. maddesi; İş bu sözleşme.../.../...tarihinden .../.../... tarihine kadar geçerlidir.yani her yıl sonunda görev resmi olarak sona ermektedir.
- Öğretmen olabilmenin yaş sınırı 40'tır. Her yıl görev resmi olarak sona erdiğinden bu yaşa kadar sözleşmeli çalışan bir öğretmenin bu yaştan sonra sözleşmesinin yenilenip yenilenmeyeceği belli değildir.
- Tüm bu belirsizlikler içinde sözleşmeli bir öğretmenin emekli olma ve emekli tazminatı alma hakkı var mıdır? Bu konuda henüz belirsizliğini korumaktadır.
- Sözleşmeli öğretmenler kadrolular gibi asker öğretmen olarak askerliklerini yapamamaktadırlar. Burada da bir ayrımcılık ve haksızlık söz konusudur.
- MEB yurtdışı öğretmen görevlendirmede şart olarak "Milli Eğitim Bakanlığında en az 5 yıl (kadrolu) çalışmış olma" yı öne sürmektedir. Yani sözleşmeli olarak MEB'de 20 yıl çalışmak dahi MEB'in yurtdışı öğretmen görevlendirmelerine başvuru hakkını sözleşmelilere kazandırmamaktadır.
- Sözleşmeli öğretmenler bir taraftan mesleklerini icra ederken bir taraftan da kadrolu olmak için yeniden KPSS sınavın hazırlanmaya zorunlu bırakılmışlardır. Fakat Sözleşmeli öğretmenler zaten Bakanlık tarafından KPSS puan üstünlüğüne göre atanmaktadır. Yani kadrolularla atanma yöntemi olarak aynı kıstaslara göre bakanlık tarafından atamaları yapılmaktadır. Bakanlık 10 bin kadrolu 10 bin sözleşmeli atayacağı yerde 20 bin kadrolu atamış olsa zaten sözleşmeliler KPSS den aldıkları puanla kadrolu olma hakkını elde etmiş olmaktadırlar. Dolayısı ile olası bir kadroya geçirme durumunda en ufak bir haksızlık söz konusu olmayacaktır(<http://www.turkegitimsen.org.tr/>)

Öğretmen sorunların çözümü için, öğretmenlerin yurt içinde istihdamları konusunda sağlıklı bir insan gücü planlaması yapılmalı, gelecekte hangi niteliklerde ve sayıda öğretmene ihtiyaç duyulacağı ve bunların nasıl karşılanacağı önceden belirlenmelidir. Öğretmen atamalarında bölgeler arası dengesizlikler önlenmeli, öğretmen adayların kendi yaşadıkları bölgelerde öğretmenlik yapmaları için fırsatlar sağlanmalıdır. Öğretmen ihtiyacının fazla olduğu doğu ve güneydoğu Anadolu bölgelerinden daha fazla sayıda öğrencinin Eğitim Fakülteleri'ne yönlendirilmesi, bu

bölgenin özelliklerini ve yapısını daha iyi bilen kişilerin öğretmen olarak istihdam edilmelerine olanak sağlayacaktır(Özden,2004: 24).

Ülke ihtiyaçlarını göz önüne alarak kısa, orta ve uzun vadeli, kalıcı bir eğitim politikası ve istihdam planlaması yapılmalı bu devlet politikası hâline getirilerek değişen iktidarlara göre eğitim politikaları değişmemelidir. Eğitim fakültelerinin dışından bölümlerden mezun olan, gerekli alan ve meslek bilgisine sahip olmayan kişiler kesinlikle öğretmen olarak atanmamalı.

Yüksek Öğretim Kurulu, Millî Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapmalı; kurulacak bir komisyon ile öğretmen yetiştirme ve istihdamı çalışmaları daha sağlıklı bir yapıya kavuşturulmalı, öğretmenlik branşlarında kontenjan düzenlemesine gitmeli; ihtiyaç duyulan alanlarda kontenjan artırılıp, olmayan alanlarda daraltılmalı ya da kapatılmalıdır.

Gerek öğretmenin seçiminde, gerekse de istihdamında yetki, merkezden illere devredilmeli, iller bu yetkiyi objektif ve tarafsız olarak kullanmalıdır. Bu doğrultuda, her öğretmene istediği ilde çalışma olanağı sağlanmalıdır

1.4.1. Örgüt Kavramı ve Tanımı

Örgüt, insanın işbirliği gereksiniminden doğar, insanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için işbirliği yaparlar. Ortak bir çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilebilmesi, birden fazla bireyin güç ve eylemlerinin birleştirilmesini, bütünleştirilmesini zorunlu kılmaktadır, işbirliği olmaksızın toplumsal yaşamın olamayacağı artık anlaşılmıştır. Örgütle uygarlık eş anlamlıdır. Örgüt olmaksızın uygarlık olmaz(Aydın,2005: 13).

Bu noktada örgütlerin etkinliği önemli rol oynar. Örgütsel etkinliğin ön koşulu, insan faktörünün gücünden geçmektedir. Bu nedenle örgütler, insanların varlığı ile önem kazanmaktadır. Örgütler, bireylerin sınırlı fakat farklı yeteneklerinden yararlanırlar ve bireysel yetenekleri artıran birer araç konumundadırlar. Örgütler, kuramsal olarak rasyonel faaliyetlerin sistemleşmiş bir yapı içerisindeki ifadesidir(Erbesler,1989:8).

Örgütün çeşitli tanımları yapılmıştır. Barnard 1994'te, "örgütü iki veya daha fazla bireyin bilinçli olarak koordine edilmiş etkinliklerin veya güçlerin sistemi" olarak tanımlamış ve bir örgütün ortak bir amacı başarmak için aksiyona katkıda bulunmaya gönüllü ve birbirleriyle iletişime girebilen bireyler olduğunda ortaya çıktığını öne sürmüştür. Schein 1970'te örgütü; "iş ve iş bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak amaçları gerçekleştirilmesi için bir araya gelen insanların, gerçekleştirdikleri faaliyetlerinin ussal eşgüdümü" Etzioni 1964'te "belirli amaçlara ulaşmak için kurulmuş toplumsal birimler", Marc ve Simon 1958'de ise "üyeleri arasında ilişkiden oluşan toplumsal bir yapı" olarak tanımlamışlardır(Akt.Güçlü:2003).

Örgüt kavramı literatürde "organizasyon", "teşkilat" gibi kelimelerle ifade edilmektedir. Günümüzde örgüt kavramı çeşitli bilim dalları(ekonomi, psikoloji, sosyoloji, siyaset bilimi, sibernetik, antropoloji vb.) açısından değişik tanımlamalarla ele alınmış ve incelenmiştir. Bu nedenle basit ve genel bir tanımdan söz etmek pek mümkün değildir. Örgüt kavramına ilişkin yapılan tanımlar, toplumu ve kültürü tanımlamada benimsenen yapısal, işlevsel, etkileşimci, çatışmacı paradigmalara bağlı

olarak farklılaşmaktadır. Kültürel bakış açısından örgüt kavramı kendine ait bireyler tarafından sosyal bir şekilde oluşturulan ve paylaşılan bir anlamlar sistemi bütünüdür(Şişman, 2002: 24).

Örgüt kavramı değişik araştırmalarda değişik biçimde tanımlanmıştır. Bu tanımlamaların en kapsamlısı olan Tosun'un 1990 yılında yaptığı tanımlamada; “ örgüt, üretim için gerekli olan maddesel ve maddesel olmayan araçları, belirli bir düzen içinde bir araya getirme faaliyetinin yapıtı olarak ortaya çıkan yapı veya iskelettir” şeklinde ifade etmiştir. Ülgen ise örgütü; “bir yandan yöneticinin kullanabileceği bir araç öte yandan da yöneticinin içinde etkinlikte bulunacağı ve kendisinin de etkileneceği bir ortam” olarak tanımlamıştır(Özdönmez ve Diğerleri,1998:83).

Örgüt kavramının literatürde pek çok tanımı yapılmış olup örgüt kavramıyla ilgili bazı tanımlar şunlardır:

Örgüt kavramı, insanların birtakım ortak amaçlar ve değerler uğruna ortaya koydukları bir anlaşmayı ve birlikteliği içermektedir.(Malinowski,B.1990:41).

Örgüt, toplumsal gereksinimlerin bir bölümünü karşılamak üzere önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek görev ve rolleri yapmak için güçlerin, eylemlerini eşgüdümleyen iş görenlerden oluşan toplumsal, açık bir sistemdir (Geçikli, 2004: 108).

Örgüt, belirli amaçlar doğrultusunda bir araya gelmiş insanların gerekli diğer fiziksel öğelerle oluşturdukları yapıdır (Atak, 2005: 59).

Örgütün temel unsuru insandır. Örgütler insanların eylemleri doğrultusunda hedeflerine ulaşabilirler. Kavram olarak örgüt, ortak bir amacı ya da eylemi gerçekleştirmek ereğiyle bir araya gelmiş kurumların ya da kişilerin oluşturduğu birlik olarak tanımlanmaktadır (Gürgen, 1997: 31).

Örgütler insanların gereksinimleri karşısında ortaya çıkan yapılardır. Yeryüzünde ilk örgütler, insanların bir takım gereksinimlerini karşılamak amacıyla

verdiği uğraşlar sırasında bu ihtiyacını başka birinin ya da birilerinin yardımı olmaksızın karşılayamayacağını anlamasıyla ortaya çıkmıştır (www.halklailişkiler.com.tr.).

Dar ve geniş anlamda örgüt, bir işletme içinde insanlar, alet ve makineler, binalar, kuruluş yeri, çalışma koşulları, finans araçları vb. gibi çeşitli öğeler arasında temel ilişkilerin yürütüldüğü yapılardır (Tutar ve Diğerleri, 2003: 61).

1.4.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

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

İşgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, özellikle son yıllarda üzerinde oldukça fazla durulmuş bir konu olmasına karşın tanımı hakkında henüz bir fikir birliğine varılamadığı söylenebilir (İlsev, 1997:17).

Örgüte bağlılık konusuna yönelik artan ilgiye bağlı olarak, bu alanda hem kuramsal hem de özgün araştırmalarda önemli gelişmeler olmuş, örgüte bağlılığın çok yönlü ve karmaşık bir yapı olduğu ortaya konmuştur. Uzun süre araştırmacılar ve kuramcılar, örgüte bağlılığı işe dönük olarak farklı biçimlerde tanımlamışlardır. Ancak, sonuç olarak bu araştırmaların bir sentezine ulaşmak zor olmuştur. Bugün bağlılığın farklı biçimlerde olabildiği bilinmektedir. Bu nedenle, araştırmacıların, amaçlarına uygun, güvenilir ölçekler kullanmaları ve ilgilendikleri bağlılık biçimini ya da biçimlerini açıkça belirlemeleri zorunlu hale gelmiştir. Bu gelişmelere bağlı olarak örgüte bağlılığın çok boyutlu bir kavram olarak ele alındığında daha iyi anlaşılacağı ileri sürülmektedir (Cohen, 1996: 494; Yıldırım, 2002: 34).

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski

söyleyiş biçimiyle sadakat, sadık olma durumunu anlatmaktadır. Genel olarak söylenirse bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır. Whyte ise, yıllar önce aşırı bağlılığın tehlikelerini dile getirdiği “Örgüt insanı” adlı çalışmasında, örgütsel insanı sadece örgütte çalışan değil, aynı zamanda örgüte ait olan kişi olarak tanımlamaktadır. Örgüt insanı, grubu yaratıcılık kaynağı olarak görürken, bir yere ait olma duygusunun, kendisinin nihai gereksinimi olduğuna inanır. Harold Guetzkov da bağlılığı, kişiyi belli bir düşünceye, kişiye veya gruba karşı önceden hazırlayan bir davranış olarak nitelendirmektedir. Böyle bir davranış, amacın varlığına süreklilik kazandıran duygular ve amacın gerçekleşmesini sağlayan eylemlerle belirlenir (Balay, 2000: 14).

Bağlılık; toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Başka bir ifadeyle bağlılık, sadakat ve sadık olma durumudur. Genel anlamda bağlılık; en yüksek derecedeki bir duyguyu ifade eder. Bağlılık kavramının özünde ait olma duygusu yatmaktadır. Bu duygu örgüt ile birey arasında bir çeşit bağ oluşmasına ve örgütte çalışan bireylerin ortak değer, amaç ve ülkü etrafında toplamalarını sağlamaktadır. Bağlılık her husustan önce karşılıklı sezgiye dayanan insan güdülemesini iyi anlamaktan geçer. Yönetimin görevi, başta insan gücü kaynağı olmak üzere örgütün bütün kaynaklarını örgütün amaçları doğrultusunda etkili ve yerinde kullanmaktır(Özdemir,1995: 382).

Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder. Örgüt, yaşamın devam ettirmek için işgörenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004: 90).

Örgütsel amaçlara bağlılık, sadece belli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek, devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltir. Örgütsel bağlılığın geliştirilmesi, işgörenlerin duygusal enerji ve dikkatlerinin birbiriyle ilişkilendirilmesine bağlıdır.

Bu, işgörenlerin birbiriyle nasıl bir ilişki içinde olduklarını ve örgüt hakkındaki duygularını yansıtır. Birçok olayda rekabet baskılarını azaltmak, gerçekten işgörenlerin bağlılığını gerektirir. Çoğu örgütlerin rekabet talepleri bugün artık daha global, daha müşteriye dönük, daha esnek, daha öğrenme yönelimli, daha çok takım halinde çalışmaya endeksli ve daha üreticidir. Bu talepler, örgütün başarısı için duygusal, entelektüel ve fiziksel enerjisini birleştiren yüksek düzeyde bağlılık duyan insanları gerektirir. Ne yazık ki yöneticilerin çoğu, işgörenlerin artan beklentilerini etkili bir şekilde karşılamada başarısız olmaktadır. Normal koşullardaki istekleri dahi yeterince karşılanmayan işgörenlerden, giderek daha fazla beklentiye girmek, onların bağlılığını azaltmakta, stres ve tükenmişliğe yol açmaktadır(Cohen, 1996:494; Yıldırım, 2002: 34).

Örgüte bağlılık özünde, bireyle örgüt arasındaki karşılıklı değişim sürecinde gerçekleşmektedir. Birey örgütten belli ödül ya da çıktılar sağlarsa, karşılığında kendini örgüte adanmaktadır. Diğer bir anlatımla birey ve örgüt arasındaki değişimde, birey kendisini örgüte adaması karşılığında belli ödül ya da çıktılar beklemektedir. Örgütsel bağlanmanın, işgörenin davranışını etkilemesiyle ilgili dört tür çıktıdan söz edilebilmektedir:

- Örgütün amaç ve değerlerine tam olarak kendini adayanlar, örgütsel etkinliklere aktif olarak katılırlar.
- Kendilerini örgüte adayan işgörenler, genelde örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaya güçlü istek duyarlar.
- Örgüte bağlılık ile işten ayrılma arasında tutarlı ters bir ilişki bulunmaktadır.
- İşten doyum, işten ayrılmanın başlangıç döneminde önemli kestiricisi iken, zaman geçtikçe bağlılık, işten ayrılmanın doyumdan daha güçlü bir kestiricisi olmaktadır.

.Görülüyor ki işgörenler, örgütlere yeteneklerini kullanacak iş ortamı beklentisiyle belirli ihtiyaçlar, istekler, arzular, becerilerle gelmektedirler. İşgörenler, kendilerini örgütleri ile tanımlamaya başladıkça, işlerine daha çok katılmakta ve örgütün bir parçası haline gelmektedirler (Balcı, 2003: 27–28).

1.5.Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütler günümüzde hızla değişen ve acımasızlaşan iş dünyasında yaşamını devam ettirebilmek için üstesinden gelmek zorunda oldukları pek çok karışık problemle karşı karşıya bulunmaktadır. Rakiplerinin önüne geçmek için özellikle sahip olduğu sınırlı kaynakları en iyi şekilde kullanmanın yollarını bulmak zorunda olan örgütler için insan unsuru örgüt içinde en önemli role sahip olan kaynak olarak öne çıkmaktadır. Rekabette öne geçmenin anahtarı olarak öne çıkan insan unsuru örgütleri insan odaklı politikalar üretmeye zorlamaktadır. Bu sebeple örgütsel bağlılık örgütler için daha fazla önem kazanmaktadır.

Çağdaş insan, toplumsal yaşama ve özellikle de iş yaşamına bugün giderek daha çok kişilik katmak istemektedir. İşin insani yönü daha önemli hale gelmekte, bireyin insanlık özellikleri duyguları, ilgileri ve güdüleri başta olmak üzere işte daha çok dikkate alınmaktadır. Bu yüzden çağdaş insan, teknolojik imkanları gelişmiş ve parasal sorunları çözülmüş olarak iş çevrelerine, iş ve örgütün desenlenmesine güçlü bir katılım istemektedir. Bu konudaki bulgular, çağdaş bireyin paradan çok özerklik, kişisel seçim ve özgürlük istediğini ortaya koymaktadır (Balay, 2000: 11-12).

Bütün örgütler için, kaynakların optimum kullanımı ve maliyetlerin düşürülerek verimliliğin artması gündem konusudur. Bu kaynakların en başında da yetişmiş işgücü gelir. İşgücünün kendisi kaynak durumunda olmakla beraber hem kendinde var olan potansiyeli, hem de diğer kaynakları kullanacak olan bir güçtür. Öyle görünüyor ki iplerin ucu bu bireylerde (Çetin, 2004; 93).

Çalışanların bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en kritik faktör olarak görülmektedir. Her örgüt üyelerinin örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Çünkü örgütsel bağlılık çalışanları problem üreten değil, problem çözen insanlar haline dönüştürür. Örgütler eğer refah içerisinde olmak veya varlıklarını idame ettirmek istiyorlarsa mutlaka üyelerinin bağlılıklarını sağlamalıdır (İnce ve Gül, 2005:13-14).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin bulunduğu örgütler daha etkili ve verimlidirler. Örgütsel bağlılığı güçlü olan işgörenlerin, işten ayrılma, işe geç kalma, devamsızlık gibi olumsuz davranışları sergileme olasılığı düşüktür. Örgütün

amaçlarını benimseyen ve bu amaçları gerçekleştirmek için çaba sarf eden işgörenler örgüte rekabet gücü kazandırır. Bu işgörenler olumlu görüş bildirdikleri için örgüt kaliteli elemanları bünyesine katmakta zorlanmaz(Cengiz, 2000: 513).

Özellikle Japonların giderek büyüyen yüksek verimlilikleri çalışanların örgüte duydukları bağlılık ve sadakatleri ile açıklanmaktadır. Genellikle çalışanların yüksek bağlılıklarının yüksek sadakat, yüksek verimlilik ve yüksek sorumluluk sahibi olma ile sonuçlandığı kabul edilmektedir. Sonuç olarak yüksek performanslı, eğitilmiş bir çalışanın uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar, çünkü örgütsel bağlılığı yüksek çalışan örgütte kalır, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez (İnce ve Gül, 2005: 14).

Örgütsel bağlılık taraftarlarına göre her türlü organizasyonun amacı, değişen iş ve çevre şartlarında örgütsel bağlılık oluşturabilmektedir. Zira bugünün iş yaşamı, düşük iş güvenliği, teknoloji ve stres nedeniyle gittikçe kötüleşmektedir. Bundan dolayı yöneticiler iş güvenliği sağlamak amacıyla her zamankinden daha fazla çalışanların bağlılığını sağlamaya çalışmak zorundadırlar. Örgütsel bağlılığın, devamsızlık, ii gücü devir hızı, iş başarısı ve lider-ast ilişkileri gibi çok önemli iş ilişkili yapılarla münasebeti araştırıldıkça örgütler için çok önemli bir konu olduğu daha fazla ciddiye alınmaktadır(İnce ve Gül, 2005: 15).

Örgütsel bağlılığın tarihçesine baktığımızda 1950'li yıllardan günümüze pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen çalışmalar yürüttüğünü görmekteyiz, bu çalışmalar günümüzde, giderek artan bir önem kazanmıştır. Bunun bazı nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz.(Akt.Bayram,2005: 126-127).

- Örgütsel bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi
- Örgütsel bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, işdoyumundan daha etkili araştırmalara ortaya konması,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleridir.

Örgütsel bağlılık beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Birincisi örgütsel bağlılık, işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleriyle; ikincisi iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncüsü özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncüsü yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle yakından ilişkili görünmektedir(Samadov, 2006:66).

Son zamanlarda, bazı araştırmacılar örgütsel bağlılığın batının günümüzün hızla değişen çevresi için pratik ve uygun olduğundan şüphe etmeye başladılar. Çalışanların, bu yeni mühendislik, şirket yeniden kurma ve küçülme çağında, bağlılık için çok fazla çaba sarf edemeyeceklerini ileri sürmekte. Çalışanlar bir şeye bağlı olmak zorunda olduğundan, kariyer ilgi alanı üzerine odaklanmalarının zorunlu olduğundan bahsetmektedirler. Tam tersi olarak diğer araştırmacılar 2000’li yılların anahtar konularından birisinin örgütsel bağlılık olacağı üzerine tartışmaktadırlar. 21.Yüzyılın en kritik konusunun değişik iş takım ve çevrelerindeki çalışanlarda bağlılık oluşturmak olduğu üzerinde durmaktadırlar(Suliman,A,M ve Iles,P,A. 2000: 71).

1.6.Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar

Bu bölümde örgütsel bağlılık ile benzer özellikler gösteren kavramlar irdelenmektedir. Çünkü bu kavramlar ile örgütsel bağlılık arasında çoğu zaman anlam kargaşası yaşanmakta, hatta biri diğerinin yerine kullanılmaktadır. Bu kavramlardan bazıları mesleki bağlılık, iş arkadaşlarına bağlılık, sadakat ve itaattir.

1.6.1.Mesleğe Bağlılık

“Mesleğe bağlılık”, mesleği severek yapma, onunla özdeşleşmiş olmayı ifade etmektedir, “örgüte bağlılık” ise, o örgütle özdeşleşme, o örgüte ait olduğunu hissetmeyi ifade eder. “Mesleğe devam etme isteği” o mesleğe vazgeçemeyecek kadar yatırım yapmış olmak ve vazgeçmenin yüksek maliyeti ile ilgilidir. “Örgütte kalmaya devam etme isteği” de, aynı şekilde o örgüte vazgeçemeyeceği kadar emek

vermiş olmak, ayrılmanın yüksek maliyeti veya başka alternatiflerin olmaması şeklinde açıklanabilir(Baysal ve Paksoy, 1999:7).

Mesleğe bağlılık bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin hayatındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Daha açık bir ifadeyle mesleğe bağlılık, bireyin belli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak amacıyla yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır(Baysal ve Paksoy,1999;8). Mesleğe bağlılıkla ilgili diğer bir değerlendirmeye göre ise mesleğe bağlılık, kişinin mesleğini çalıştığı örgütün ne derece üstünde tuttuğunun ölçüsüdür (Varoğlu, 1993; 30).

Bir kimse mesleği için uzun yıllar harcıyıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır. Bu şekilde gelişen mesleğe bağlılık üç alt düzeyde ele alınmaktadır (İnce ve Gül, 2005; 16-17):

İşe yönelik genel tutum: İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi, iş ile hayatını özdeşleştirir. Örneğin; “işten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınamayacağı”, “işinin kendisi için her şey olduğu”, “dünyaya yeniden gelse yine aynı işi yapacağı” gibi söylemler çalışana hakim olur.

Mesleki planlama düşüncesi: Bu düzeyde kişi mesleği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kişi kendisini yetiştirmek ve mesleğinde ilerleyebilmek için uzun vadeli fikir ve planlar geliştirmektedir

İşin nisbi önemi: İş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır. Kişinin arkadaşlarını memnun etmese de, eşi beğenmese de tercihi olan işte çalışmayı sürdürmesi gibi. Mesleğine bağlılık duyan bireylerin, mesleğini geliştirmeye yönelik araştırma etkinliklerine daha fazla çaba gösterdiği, işi içten gelen ödüllerle değerlendirdiği ve genellikle daha fazla iş-aile arası çatışma yaşadığı yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur.

1960'lardan itibaren "profesyonel çalışanların örgütlerine kıyasla, mesleklerine daha fazla bağlılık gösterdikleri" hipotezi birçok araştırmaya konu

olmuştur. Örneğin 1960'larda NASA'da çalışan mühendis ve bilim adamları arasında yapılan araştırmalar, sadece mesleğini icra etmeye odaklanan bir bilim adamının çalıştığı kuruluşa önemli bir katkısının olmadığını ortaya koymuştur. Öte yandan aynı araştırmalardan elde edilen sonuçlar sadece örgütlerine yönelmiş bireylerin, her şeyi kabullenen katı bürokratik bir yapıya sahip olduklarını göstermektedir(Varoğlu,1993:23).

Mesleğe bağlılığı Hall (1971), kişinin bağlandığı mesleki rolde çalışmak için sahip olduğu güdünün gücüdür şeklinde tanımlanmıştır. Marshall ve Wisting (1982) ise mesleğe bağlılığı, bir kimsenin hayatının bütün aşamalarında işine genel bağlılığı olup, işe ilişkin faaliyetlerin kişinin yaşamında ne ölçüde planladığı ile ilgilidir şeklinde tanımlanmıştır (Balay, 2000; 37).

Bünyesinde profesyonelleri istihdam eden örgütler için mesleki ve örgütsel bağlılık ilişkisi çok önemlidir. Çünkü mesleğine ve amaçlarına bağlı olan profesyonellerin gösterdikleri kurumsal bağlılığın derecesi oldukça düşüktür. Öte yandan hem mesleğine hem de kurumuna bağlı olan bireylerin örgüt etkinliğini artıran davranışlar sergilediği saptanmıştır (Cengiz, 2001:13).

Bu örgütler bireylerin mesleki faaliyetlerini ödüllendirmek ve kendi alanlarındaki gelişmeleri takip etmelerine zemin hazırlamak suretiyle mesleki beklentiler ile örgütsel amaçları aynı çizgiye çekmenin yollarını aramalıdır. Bu yolla mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın eş zamanlı olarak hissedilmesi sağlanmış olacaktır(Mercan,2006:17).

1.6.2.İşe Bağlılık

Örgütsel bağlılıkla ilişkili olan benzeyen bir diğer kavram da işe bağlılıktır. İşe bağlılık, personelin çalışmakta olduğu işine yönelik olarak edindiği duygusal bir bağ ve inançtır. Çalışanın işe bağlılığı örgütsel bağlılıktan farklıdır. Lodahl ve Kejner (1965) işe bağlılığı, kişinin gözünde işin değeri ve önemi hakkındaki değerlerin içselleştirilmesi ve bireyin kimliğini işe bağlı kılan, işe yönelik tutum ve eğilimlerdir şeklinde tanımlanmıştır (İnce ve Gül, 2005;18). İşe bağlılık, kişinin işiyle psikolojik olarak özdeşleşmesidir.

İşe bağıllık kavramı, “işgörenin işiyle yaşadığı psikolojik özdeşiminin bilişsel düzeydeki yansıması” olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, işgörenin işinden aldığı doyumdan bağımsız olarak, işi ile zihinsel ve duygusal boyutta bütünleşmesinin ölçüsü olarak tanımlanabilir. İşle ilgili konuların kişinin yaşamında önemli bir yer tutması, iş dışı zamanlarda da düşünce ve duygularının iş ağırlıklı olması, bir bakıma işi ile iç içe yaşamaması, kişinin işi için harcadığı mesai dilimini bilinçli olarak daha uzun süre tutması yani gerektiğinden fazla çalışması, işe bağıllığın en önemli göstergeleri olarak kabul edilmektedir(Başığit,2006: 39-40).

İşe bağıllık konusunda yapılan araştırmalarda, bu kavram ile ilgili olan özellikler şu şekilde sıralanmaktadır (İnce ve Gül, 2005;19):

- Bir kimsenin kendi hakkında sahip olduğu imajla iş arasındaki ilişki,
- Kişinin işine sarılma derecesi
- Kişinin kendisine verdiği değerin algıladığı performans düzeyinden etkilenme derecesi
- Kişinin psikolojik olarak kendisini işiyle özdeşleştirme derecesidir.

İşe sarılma ve bağıllık göstermenin yaş, cinsiyet ve kontrol alanı gibi kişisel farklılıkların ve kararlara katılım, işe özendirme ve kariyer imkanı gibi iş koşullarının bir fonksiyonu olduğu; buna karşın kültür ve sosyalleşme etkisinin ise daha az etkili olduğu ileri sürülmektedir(Samadov, 2006:70).

1.6.3.İş Arkadaşlarına Bağıllık

Örgütsel bağıllık kavramına benzer ve onunla karıştırılan bir diğer kavram ise, çalışma veya iş arkadaşlarına bağıllıktır. İş arkadaşlarına bağıllık, bir kişinin örgütte çalışan diğer kimselerle özdeşleşmesi ve onlara bağıllık duygusu hissetmesidir. Bir kimse örgütte çalışmaya başladığında eski çalışanlar, ona bir çeşit kılavuzluk yaparak, bireyin ihtiyaçlarını gidererek ve onun örgüte ilişkin tutumunda kalıcı etkiler meydana getirir (İnce ve Gül, 2005; 20).

İş arkadaşlarına bağıllık belli bir amaç için olabileceği gibi kendisi de başlı başına bir amaç olabilir. İnsanlar bir takım çıkarlar sağlamak yada hoşlandıkları için

arkadaşlık kurabilirler. Bağlılık güdüsü yüksek olan çalışanlar daha samimi olmakta ve arkadaşlık bağlarına daha fazla önem vermektedirler. İleriye dönük tasarımlara uğraşmaktan çok, insanlarla birlikte oldukları, onlarla belli şeyler paylaştıkları ve onlara yardım edebildikleri işlerde ve ortamlarda çalışmayı seçerler(Ertekin,1993:3).

Bağlılık güdüsü yüksek olan bireyler samimi ilişkilere ve arkadaşlık bağlarına çok önem verirler. Geleceğe yönelik bir takım planlarla uğraşmaktan ziyade insanlarla birlikte oldukları, onlarla bir şeyleri paylaştıkları ve onlara yardım ettikleri bir ortamda çalışmayı tercih ederler. Bu tür kişiliğe sahip bireyler için arkadaşlığı bir amaçtır. Böyle durumlarda örgütten ayrılmak, bağlılık duyulan arkadaşlardan da ayrılmak anlamına geldiği için bireylerin örgütten kopması daha güç olmaktadır(Kaya,2007:7).

İş arkadaşlarına bağlılık göstermenin hem bireysel hem de örgütsel bir takım sonuçları vardır. Bireysel olarak, bir kişinin, bir gruba aidiyet duygusu taşıması performansını olumlu yönde etkilemektedir. Kişilerin işle ilgili problemlerinin çözümünde iş arkadaşlarına bağlılık önemli katkılar sağlamaktadır. Sosyal katılım dayanışma duygusunu artırarak, güçlü bir örgütsel bağlılığın oluşması ve gelişmesi için gerekli altyapıyı hazırlamaktadır (Balay, 2000: 47).

1.7.Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında yaşanan karışıklık, bu kavramın sınıflandırılmasında da ortaya çıkmaktadır. Çeşitli araştırmacılar, farklı yaklaşımların ele alınabileceği sınıflandırmalar önermişlerdir. Örneğin; Huang (2000) bağlılıkla ilgili olarak geliştirilen farklı teorileri dört grupta sınıflandırmışlar (Huang, 2000,7-12). Bunlar: davranışsal, sosyolojik, moral ve tutumsal bağlılık türleridir. Bağlılıkla ilgili birbirinden değişik sınıflandırmalar yapmak mümkünse de literatürde özellikle üç sınıflandırma türü ön plana çıkmaktadır. Bu üç önemli sınıflandırma; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılıklar şeklinde ortaya konulabilir (İnce ve Gül, 2005:26).

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar, bağlılığın ya tutumsal yada davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşmektedir. İşgörenler, tutumsal ve

davranışsal bir sebepten ötürü örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler. Bu nedenle bağlılık, davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir (Çöl, 2004: 4).

Örgütsel bağlılığın tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı şekilde incelenmesinin sebebi, örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların konuya farklı açılardan yaklaşmış olmalarıdır. Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde yoğun olarak durmuşlarken, sosyal psikologlar daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır(Mowday 1982). Bağlılık; davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir (İnce ve Gül, 2005:26).

1.7.1.Tutumsal Bağlılık

Tutum kelime anlamı olarak kişiyi belirli bir davranışa yönlendiren eğilimi ifade eder. Tutumlar; insanlara, nesnelere, olaylara ya da faaliyetlere yönelik kişilerin sürekli temayülleri göstermektedir (Ceylan, 1998:72).

Genel olarak tutum, bireyin çevresindeki her hangi bir konuya (canlı ya da cansız) karşı sahip olduğu bir tepki ön eğilimini ifade etmektedir (Baysal ve Tekarslan, 2004; 299).

Tutumlar, kişileri belli davranışlara yönlendiren eğilimlerdir. Tutumların temel olarak bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç ögesi vardır. Bilişsel öge, bir nesne, olay ya da kişi hakkındaki bilgi ve inanışları içerir. Duygusal öge, tutumun kişide oluşturduğu duygusal tepkilerdir. Davranışsal öge ise, tutum doğrultusunda, harekete geçmeyi belirtir (Can, 1997; 151). Diğer bir deyişle, nesne, olay ya da kişiye yönelik davranışlarda bulunma ve cevap verme eğilimidir.

Bir bireyin örgütle kendi arasındaki bağına yönelik tutumları, onun belli davranışlarda bulunmasını veya bu davranışlarını sergilemeye eğilimli olmasını sağlayacaktır. Bu davranışlar örgütten ayrılıp ayrılmama, devamsız olup olmama ve örgüt yararına çaba gösterip göstermeme ile ilgili davranışlardan oluşmaktadır(İnce ve Gül, 2005; 27). Bağlılığın bu tür davranışsal sonuçları da bağlılığın kalıcılığını veya değişimini sağlayan koşullara etkide bulunacaktır.

Bu yaklaşıma göre bağlılık, bireyin çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu oluşan ve bireyi örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir. Diğer bir ifadeyle bağlılık, bireyin örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi gücüdür (Çöl, 2004:4-11).

Bu bağlılık türünde işgörenin kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi gerekmektedir. Tutumsal bağlılık, üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma şeklinde ifade edilmektedir(Bayram,2005:129).

Bu türden bağlılık, genellikle kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücü olarak ifade edilmektedir. Örgütle özdeşleşme, örgüt ile kişinin amaç ve değerlerinin zaman içinde uyuşması ve bütünleşmesi sürecidir Kişi, örgütün amaç ve değerlerinin kendi amaç ve değerleri ile uyuştüğünü görerek bunları kabul etmesi ve kendine uyarlaması, yani benimsemesi ile örgütle özdeşleşmeye başlar (Lam ve Zhang; 2003; 217).

Literatürde tutumsal bağlılık konusunda çeşitli yaklaşımlara rastlanmaktadır. Tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımlar içinde en önemlileri Kanter, Etzioni, O'Reilly ve Chatman ile Allen ve Mayer tarafından geliştirilen tutumsal bağlılık yaklaşımlarıdır.

1.7.1.1. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması:

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

İlgili literatürde en çok ele alınan öge, duygusal bağlanmadır. Duygusal bağlılık, kişinin örgütle özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesidir (Allen ve Meyer a, 1990; 2). Bu türden bağlılıkta kişi, kendini

örgütün bir parçası olarak gördüğünden örgüt onun için büyük anlam ve önem taşır (Allen ve Meyer a, 1990; 6).

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

İşgörenlerin örgütlerinin değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda hissettikleri bağlılıktır. Bu durumda işgören, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmayı ister. Bu durum, işgörenin örgüte bağlılığının en iyi şeklidir. Aslında bu kişiler, her işverenin hayalini kurduğu, gerçekten kendini örgüte adanmış ve sadık işgörenlerdir. Böyle işgörenler, işe karşı olumlu tutum sergilerler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazırdırlar(Bayram,2005:132).

Bu bağlılıkta işgörenlerin örgütte kalma nedeni, duygusal bağlılık ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesidir. Duygusal bağlılık, işgörenin örgütle özdeşleşmesi, kararlara katılmasına duygusal bir bağ hissetmesidir. Duygusal bağlılık hisseden işgören kendini örgütün parçası olarak görecektir ve örgüt için kendinin büyük bir önem ve anlam taşıdığını düşünecektir(Akt: İlsev, 1997: 22).

Devamlılık Bağlılığı: İşgörenlerin, örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılıktır. Bu durumda işgören, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir(Bayram,2005:133).

Bireyin farklı yönde davranmasının getireceği maliyeti düşünerek tutarlı davranışlar ve örgüt üyeliğini devam ettirmesidir. Örgütten ayrılmanın getireceği yüksek maliyetler sebebiyle bireyin örgütte kalmaya kendini zorunlu hissetmesini ifade etmektedir. Bu maliyetler, örgütte çalışmanın uzunluğuna göre vazgeçilecek olan bireysel kazançlar ve iş olanaklarının kısıtlılığıdır. Birey kendine uygun iş

olanaklarının az olduğunu düşündüğünde örgüte olan bağlılığı daha yüksek olacaktır (Allen ve Meyer, 1990; 3-4).

Devam bağlılığının faktörleri; personelin sahip olduğu yetenek ve eğitim, personelin örgüte yapmış olduğu yatırım, personelin kaybedeceğini düşündüğü faydalar, sosyal durumu, örgütsen ayrılması durumunda sahip olduğu seçenekler olarak ifade edilebilir (Allen ve Meyer, 1990; 18).

Devam bağlılığı örgütten ayrılmanın maliyetini göze almayı ve bunu kabul etmeyi anlatır. Buna göre devam bağlılığı, işgörenin bir örgütteki yatırımları, örneğin kıdemi ve yararlanmaları, oradan ayrılmanın maliyetini çok yüksek tutuyorsa çalışan kişi o örgüte bağlanır. Bu yaklaşım aynı zamanda örgütsel bağlılığı, ödül- maliyet bakış açısından irdelemektedir. Burada üzerinde durulan öge, pazarlık ya da örgütle birey arasındaki ilişkilerin karşılıklı değişebilir olmasıdır. Bağlanan açısından daha yüksek düzeyde bir değişim ilişkisi onun sisteme daha fazla bağlılığı demektir. Becker (1960) değişim yaklaşımına yatırımla birlikte zaman ögesini de katmıştır. Ona göre birinin örgüte zaman içinde daha fazla yatırım yapması, ayrılması durumunda bunları yitirme olasılığı nedeniyle onu örgüte bağımlı kılar(Akt:Erdoğan,2006:43).

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık, iş görenlerin örgütlerine karşı duydukları sorumluluk hakkındaki inançlarını göstermektedir (Çırpan, 1999:71).

Normatif bağlılık çalışanın örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden diğer iki tür bağlılıktan farklı bir boyutu temsil etmektedir. Duygusal bağlılık "bu örgütte kalmak istiyorum" ifadesini içeren bir felsefeyi bünyesinde barındırırken, normatif bağlılık "bu örgütle kalmalıyım" şeklinde sloganlaştırılabilecek bir değer yargısını ve sorumluluk bilincini içermektedir(İnce ve Gül, 2005:41).

İşgörenlerin örgütte kalma ilgili yükümlülük duygularını yansıtır. Bireylerin örgüte bağlılık duyması, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, fakat yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları nedeniyle belli davranışsal eylemleri sergilemelerine yardım eder(Balay,2000:22).

Her üç yaklaşımda da bireylerin örgüt içinde devam etme isteklerinin esas olduğu görülmektedir. Bireyleri örgüte bağlayan unsurlar arasında bireylerin kişisel özellikleri ve içinde buldukları ortam etkili olacaktır. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığı artıracak olan faktörlerle ilgili ancak genel değerlendirmeler yapılabilir. Bireylerin örgüte bağlanmaları konusu özellikle entelektüel sermaye yönetimi kapsamına girmesi gereken bir konudur. Entelektüel sermaye yönetimi kapsamında, bilgi işleme kapasitesi yüksek olan veya bilgili bireyleri örgütte tutabilmek için örgütlerine bağlanmalarını sağlamak gerekmektedir (Devecioğlu,2003:114-115).

Sonuçta her bağlılık türü, işgörenin bir şekilde örgüte bağlanmasını sağlamaktadır. Duygusal bağlılığı olan işgörenler istedikleri için, normatif bağlılığa sahip olan işgörenler zorunlu oldukları için, daimi bağlılığı güçlü olan işgörenler ise ihtiyaç duydukları için örgütte kalırlar (Çetin, 2004: 91–92).

1.7.1.2.Etzioni'nin Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri Etzioni'ye aittir. Etzioni, üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır(Bayram,2005:129).

Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır.

Hesapçı Bağlılık: Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler örgütlerine kattıkları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireyler davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Birey psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliği devam etmektedir(Güney,200:89).

1.7.1.3. Q'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı, kişinin örgütüne psikolojik bağlılığı olarak değerlendiren O'Reilly III ve Chatman, bir örgüte bağlılığı üç boyutta ele almaktadırlar (Akt:Balay, 2000: 22-23):

Uyum: Bu boyutta temel amaç, belli dış ödüllere ulaşmaktır. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturtarak gerçekleştirirler.

Özdeşleşme: Diğerleriyle yakın ilişkiler kurma isteğine dayanır. Bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek, doyum sağlamak için diğer kişi ve gruplarla ilişkilendirerek gerçekleştirildiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir.

İçselleştirme: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; bireyler, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşir. Uyum, ödül- maliyet değerlendirmesini öne çıkararak bireyi araçsal algılara; özdeşleşme ve içselleştirme ise, örgütün beklentilerine dönük sonuçlara yöneltmektedir.

Balcı'nın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması:

O'Reilly ve Chatman(1986)'ın sınıflandırmasına benzer bir sınıflandırma yapan Balcı, örgütsel bağlılık ile ilgili olarak üç boyut ve aşamadan bahsetmektedir. Bunlar; uyum, özdeşleşme ve içselleştirmedir (Balcı, 2003, 28).

Uyum: Örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade etmektedir. Uyum, adanmışlığın ilk aşamasıdır. Uyumda bireyin bir şeyi, gerçekten inandığı için değil de ceza korkusu ya da ödül beklentisi içinde kendisini mecbur hissettiği için yapması söz konusudur. Uyumda bir çıkar ilişkisi bulunmakta olup birey örgütte diğerlerinin etkilerini bir çıkar karşılığında kabul etmektedir. Birey beklediği ödeme, yükselme ya da benzeri çıkarlar karşılığında uyum göstermektedir.

Özdeşleşme: Bağlılığın ikinci aşamasıdır. Bireylerin örgüte ve işgörenlerine yakın olma isteklerine dayalıdır. Özdeşleşmede birey kendini ifade edebilme imkanı yaratıldığı ve insanlarla kurduğu ilişkilerin sürdürülme olanağı tanındığı oranda başkalarının etkilerini kabul etmektedir. Özdeşleşme, bireyin değer verdiği şey ya da şeyler karşılığında örgütü ile bir anlamda bir kişilik bütünleşmesine girmesidir.

İçselleştirme: Bağlılığın son aşamasıdır. Birey ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu ifade etmektedir. İçselleştirme, bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. İçselleştirmede bireyin, örgütün değer ve normlarını, kendi değer ve normları olarak, zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur (Balcı, 2003, 29).

1.7.1.4.Kanter'in Yaklaşımı

Tutumsal bağlılıkla ilgili en meşhur yaklaşımlardan birisi Kanter'e aittir. Kanter'e (1968) göre örgütsel bağlılık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir. Bir sosyal sistem olarak örgütlerin belirli istek, ihtiyaç ve beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar örgütlerinin bu beklentilerini, örgüte olumlu duygular besleyerek ve kendilerini örgütlerine adayarak gerçekleştirebilirler (Cengiz, 2001:30-36).

Bağlılık Kanter'e göre iki farklı sistem içerisinde ortaya çıkar. Bunlar; sosyal sistem ve kişilik sistemidir. Sosyal sistemlerde kişilerin bağlılıkları üç temel alandan oluşur. Bunlar; sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden meydana gelmektedir (Sökmen, 2000:35-37).

Kanter, örgüt tarafından üyelere empoze edilen davranışsal taleplerin farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu savunmaktadır. Bu talepler üç değişik bağlılık oluşturmaktadır. Bunlar; devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Varoğlu,1993:6-7 , İlsev, 1997:8-12).

Devama yönelik bağlılık: Kişinin üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün sürekliliğine kendini adamasıdır. Diğer bir ifadeyle bir üyenin örgütün kalıcılığını sağlamaya kendini adaması olarak tanımlanır. Ayrılmanın maliyetinin, kalmanın maliyetinden daha büyük olduğu fikrine dayanmaktadır. Bağlılığın gerçekleşebilmesi için üye açısından maliyetinin yüksek olması veya kendisinden ayrılmayı zorlaştıracak değerlerde kişisel fedakarlıklar ve yatırımların istenilmiş olması

gerekmektedir. Üye, örgütten ayrılmanın bedelini örgütte kalmanın bedelinden yüksek bulursa, yani örgütte kalmayı karlı bulursa bağlılık gösterecektir. Üye, kendisi için karlı olan şeylerin örgütteki üyeliğinin sürmesine bağlı olduğunu ve örgütteki pozisyonu ile ilgili olduğunu fark ettiğinde, örgütüne ve örgütsel rolüne bağlanacaktır (İnce ve Gül, 2005:30). Bir başka deyişle, üyeler bir örgütte kalmak, için önemli ölçüde fedakarlıklar yapmışlarsa, sistemin kalıcı olmasını sağlamak için önemli ölçüde bağlılık gösterirler.

Kanter devama yönelik bağlılığın özveri ve yatırım olmak üzere iki unsuru olduğunu belirtmektedir. Özveri diğer bir ifadeyle fedakarlık, örgüte üye olabilmek için kişinin değerli bulduğu şeylerden vazgeçebilmesidir. Kişinin böyle bir özveride bulunmayı kabul etmesi halinde, üyeliğini sürdürme konusundaki duyarlılığı ve motivasyonu da artacaktır. Yatırım ise, kişinin kaynaklarını örgüte bağlaması, dolayısıyla örgütle bir çıkar, alış-veriş ilişkisine girmesidir. Kişi örgütte kalmak için katlandığı maliyetler karşılığında bazı kazançlar elde etmeyi beklemektir. Kişinin örgüte bağladığı kaynaklar emeklilik kesintisi gibi maddi olabileceği gibi örgüt için harcanan zaman gibi manevi de olabilir (Sökmen, 2000:36).

Kenetlenme bağlılığı: Sosyal ilişkilerden feragat veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlamaktadır. Kenetlenme bağlılığına birleşme de denilmektedir (Varoğlu, 1993:7).

Kenetlenme bağlılığı, kişinin bir gruba ve bu gruptaki ilişkilere bağlılığıdır. Örgütler üyelerinin psikolojik bağlılıklarını ve kenetlenmelerini gerçekleştirmek, amacıyla iş gören oryantasyonu, yeni üyelerin herkese duyurulması, üniforma ve rozet gibi sembol kullanımı, kuruluş kutlamaları gibi yöntemlere başvurular. Bütün bu yöntemlerle grup üyelerinin birbirlerine sınıksız sarılmaları kenetlenme bağlılığını, artıracaktır. Kenetlenme bağlılığının sağlandığı grup ve örgütlerde grup içi çekişmelere, çatışmalara, kıskançlıklara, örgütsel yıldırma, dışlanmaya ve yabancılaşmaya çok az rastlanırken, grup birliği oldukça yüksek seviyelerde gerçekleşmektedir. Bu bağlılık türü gruba, dışarıdan gelen tehditlere karşı grup üyelerinin direncini, birlik ve beraberliğini arttırmaktadır(İnce ve Gül,2005:31).

Kontrol bağıllığı, Kişinin örgüt normlarına bağlı olmasıdır. Bu bağıllık şekli, örgüte karşı olumlu normatif yönleri içermektedir. Kişi örgütün kendisinden beklediği davranışları ve uyulmasını istediği kuralları doğru ve ahlaka uygun bulur; çünkü bunlar kendi değerine uymaktadır. Bu nedenle örgütün isteklerine uymanın, otoriteye itaat etmek gerektiğini düşünür(Samadaov,2006:78).

Kanter'in geliştirdiği bu üç bağıllık türünün birbirinden farklı sonuçları bulunmaktadır. Devama yönelik bağıllığın hakim olduğu örgütlerde üyelerin örgütte kalmış ihtimalleri daha yüksektir. Kenetlenme bağıllığının yüksek olduğu örgütlerde ise örgütün dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı kendisini savunma gücü daha yüksek olmaktadır. Son olarak kontrol bağıllığının bulunduğu örgütlerde üyeler kendi değer ve normlarıyla örgütün değer ve normlarını uyum içerisinde bulmaktadır. Bağıllık türlerinin böyle farklı sonuçları bulunmasına rağmen Kanter, bu üç bağıllık türünün birbiriyle ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Örgütler üyelerinin bağıllıklarını sağlamak için her üç yaklaşımı bir arada kullanmaları gerekmektedir(İnce ve Gül,2005:32).

1.7.1.5.Penley ve Gould'Sınıflandırması

Penley ve Gould'un yaklaşımı Etzioni'nin örgüte katılım modeline dayanmaktadır. Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı katılım veya bağıllık modelinin örgütsel bağıllığı açıklamak bakımından oldukça uygun olduğunu, ancak bu modelin bazı nedenlerle literatürde yeteri kadar ilgi görmediğini belirtmişlerdir. Nedenlerin başında modelin karmaşık olması gelmektedir. Zira modelde ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere iki adet duygusal içerikli bağıllık mevcuttur. Ancak bunların birbirinden tamamen bağımsız mı yoksa birbirine zıt kavramlar mı olduğu yeterince açık değildir. Eğer bunlar birbirinin zıttı anlamında kullanılmışlarsa yabancılaştırıcı bağıllık ahlaki bağıllığın olumsuzu olacağından, yabancılaştırıcı kavramına gerek olmayacaktır. Penley ve Gould bu iki bağıllık kavramını birbirinden bağımsız olarak ele almışlardır(İnce ve Gül,2005:36).

Penley ve Gould da Etzioni'nin modelini temel alarak örgütsel bağıllığın üç boyutu olduğunu belirtmektedirler. Bunlar; ahlaki bağıllık, çıkarıcı bağıllık ve

yabancılaştırıcı bağlılıktır. Ahlaki bağlılık, örgütsel amaçları kabullenme ve onlarla özdeşleşmeye dayanmaktadır. Bu bağlılık türünde kişi, kendisini örgüte vakfetmekte, örgütün başarısı veya başarısızlığından kendisini sorumlu tutmaktadır. Çıkarıcı bağlılık, alış-veriş temeline dayanmaktadır. Çalışanların ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvikler beklentilerini esas almaktadır. Örgüt belirli amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görülür. Yabancılaştırıcı bağlılık ise, kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün bulunmadığı veya alternatif iş imkanlarının bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır (Cengiz,2001:27-30).

1.7.2.Davranışsal Bağlılık:

Davranışsal bağlılık, bireylerin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir. Davranışsal bağlılık, bireylerin belli bir örgütte çok uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir kavramdır. Davranışsal bağlılık gösteren işgörenler, örgütün kendisinden ziyade, yaptıkları belli bir faaliyete bağlanmaktadır. Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Örneğin birey bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe söz konusu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir(Bayram,2006:129).

Davranışsal bağlılık ile ilgili bazı teoriler şunlardır:

1.7.2.1.Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı:

Bu teoride bağlılık, işgörenin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisi göstermesi ve bu davranışları çıkarları ile özdeşleştirilmesi olarak tanımlanır (Becker, 1960: 534; Akt: Uygur, 2004: 26).

Bu teori ile ilgili olarak, bir örgütte çalışan işgörenin başka örgütlerde kullanılamayacak beceriler elde ettiğini vurgular. Bu becerileri edinen işgören çaba ve zaman harcamıştır ve karşılığını almak istemesi de normal bir davranıştır. İşgören bu durumda gösterdiği çaba ve harcadığı zamanın karşılığında bahse girer, kazanırsa

karşılığını almış olur. Bahis kazanılmamış ise kazandığı beceriler başka örgütlerde işe yarayamayacağı için çabalar ve zaman boşa gidecektir. Bu teoride işgörenin bahsi kazanması örgüte devam kararına bağlıdır(İlsev, 1997: 30).

Becker' e göre çalışanların bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynakları dört tanedir.Bunlar:

Toplumsal beklentiler: Kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara, sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözüyle bakılmamasını örnek olarak göstermek mümkündür.

Bürokratik düzenlemeler: Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin, emeklilik aylığı için her aylığından belli bir miktar kesinti yapılan bir kişiyi düşünelim. Bu kişi işten ayrılmak isteyince, hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse sokmuştur. Çünkü örgütten ayrıldığı takdirde yıllardır aylığından kesilen ve hakkı olan bu, arayı kaybedecek, emekli aylığı alamayacaktır.

Sosyal etkileşimler: Becker'in yan bahis kaynaklarından birisi de sosyal etkileşimlerdir. Kişi diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır.

Sosyal roller: Yan bahisler kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda kişi, içinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamayacaktır(Çakır.2007:12).

1.7.2.2. Salancık Yaklaşımı

Salancık'in yaklaşımında örgütsel bağlılık, kişinin davranışlarına bağlanması olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımda da Becker'in yaklaşımında olduğu gibi kişi

önceki davranışlarına bağlanarak, bunlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir(İnce ve Gül, 2005:53).

Salancik'e göre örgütsel bağlılık: "İşgörenin davranışlarına ve davranışları aracılığı ile faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlara bağlanma durumu"dur. Bağlılık, işgörenin davranışlarına bağlanması sonucu ortaya çıkar. Burada bahsedilen bağlılık, işgörenin belli bir davranışla özdeşleşmesi şeklindedir. Üç farklı özellik, işgöreni davranışlarına bağlı kılmaktadır. Bunlar; davranışın görünürlük özelliği, değişmezlik özelliği ve isteğe bağlı oluş özelliğidir(Cengiz 2001, 40).

Salancik, her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından bahseder. Kişinin davranışının bazı özellikleri bu davranışa olan bağlılığını etkiler. Bu etki, özellikle iş seçiminde görülmektedir. Kişinin çalıştığı işi ve dolayısıyla örgütü seçerken vermiş olduğu kararın nitelikleri, yapmış olduğu seçime olan bağlılığını etkileyecektir (Çetin, 2004; 97).

Davranışı bağlayıcı kılan bir başka özellik ise, davranışın gönüllü olarak yapılmasıdır. Gönüllü davranışlar, herhangi bir baskı duymaksızın gerçekleştirilen, yani dışsal bazı nedenlerden dolayı yapılmayan davranışlardır. Davranışın herhangi bir dışsal nedene bağlanamaması, yani gönüllü olarak yapılması kişide davranışı ve onun sonuçları için kişisel olarak sorumlu olduğu duygusunu yaratır. Bu durum, kişinin davranışını devam ettirme isteğini arttıracak, dolayısıyla davranışına bağlanmasını sağlayacaktır. Örneğin, herhangi bir baskı altında kalmadan, gönüllü olarak bir örgütte çalışmaya başlayan bir kişi örgüte katılma davranışı ve bunun sonuçları açısından kişisel bir sorumluluk duyacak ve bu davranışını sürdürme konusunda istekli olacaktır. Davranışını haklı çıkarmak için dışsal nedenleri olmadığından dolayı davranışını "sahiplenecektir". Örgüte katılma davranışı ile uyum içinde olacak şekilde örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirecek ve zamanla örgüte bağlanacaktır(Samadaov,2006:90).

Kısaca baskı altında kalmadan kendi isteği ile çalışan işgören örgütte kalmak için sorumluluk alacak ve devam bağlılığını sürdürmek için çaba gösterecektir. Ayrıca bu davranışı haklı çıkarmak için de örgütü sahiplenecek ve örgüte bağlanacaklardır.

1.8.Örgütsel Bağlılığın Boyutları

İşgörenin yapmış olduğu işe ya da işin belirli boyutlarına karşı tutumunu belirleyen iş doyumunu ile işini gerçekleştirmiş olduğu işyerine bir bütün olarak gösterdiği bağlılığın düşük olmasının bireysel ve örgütsel bazı sonuçları olabilmektedir. Çalışma yaşamında iş tatminsizliği ve yetersiz örgütsel bağlılık, işgörende sağlık yakınmaları, verim düşüklüğü, işe devamsızlık, örgüte daha düşük düzeyde bağlılık ya da örgütten ayrılmalar biçiminde sonuçlara neden olmaktadır. Bu sonuçlar ise çalışma yaşamında işletmelerin amaçlarının gerçekleşmesini engelleyici ya da zorlaştırıcı birer sorun olarak görülmektedir (Yüksel, 2003: 262).

1.8.1.Uyum Boyutu

Bazı durumlarda insanlar bir örgütü yüzeysel düzeyde desteklerler. Bunlar, örgüte inanmaktan çok, uyumlu eylemler yoluyla bazı ödülleri kazanmayı ve cezaları savmayı istiyorlar. Bu yüzeysel bağlılık, uyum olarak adlandırılmaktadır. Yetki, kural ve prosedür eylemleri genellikle uyum ile sonuçlanır. Burada birey yaptığını, yapmak zorunda olduğundan yapar. Uyum her zaman zorunluluk bildirir. Uyum ayrıca yetkiyi elinde bulunduranın avantajlı olduğu durum olup, genellikle acil bir çözüm olarak kısa dönemler için geçerlidir. Tercihlerini astlarına pozisyonu kullanarak kabul ettirmeye çalışan bir yöneticiye uyulur, fakat bu uyum gönülsüzdür. Bu yüzden, uyum güvene değil kontrole dayanır ve kişiye seçme olanağı vermez. Uyum, bağlılıkta ilk aşamadır. Bu aşamada birey, diğerlerinin etkilerini sadece onlardan bir şey elde etmek için kabul eder. Yani uyum da örneğin, ödeme, ilerleme gibi belli dış ödülleri ve elle tutulur kaynakları kazanma amacı vardır. Ticari bir şirketin amacı ve varlık nedeni kâr olduğundan, güdü kanalları ve kalıplarının mali deyimlerle belirtilmesi doğaldır (Balay,2000: 96-97).

Uyum, ödül-maliyet dengesine dayalı bir bağlılık olma yanında, birey ve örgüt arasında var olan bir dizi karşılıklı kabullere dayanır. Psikolojik ve ekonomik sözleşmenin ilişkisel öğeleri de örgüt ve işgörenler arasında uyulması gereken ilkelere vurgu yapar. Eğitim çalışanlarının beklentilerinin karşılanmaması, gereksinimlerinin saksaklanması, çalışanların uzmanlığına, kişiliğine karşı saygının yok olması, çalışma ortam ve koşullarının uygunsuzluğu, yasal olmayan

uygulamaların çoğalmasa vb. nedenler eğitim işgöreninin kendisini işine ve okuluna vermekten alıkoyar (Başaran 1993, 157).

1.8.2. Özdeşleşme Boyutu

Özdeşleşme, bir çekicilik durumu yarattığından, bireye yüksek derecede hoşnutluk verir. Fakat bu çekicilik, kolayca kaybolabileceğinden korunması gerekir. Bağlılık, hoş gelmesine karşın sahibine sorumluluk ve maliyet yükler. Çekicilik kaynağı vazgeçilemez olduğunda da esneklik azalır. Bu ise bazı örgütlerin istemediği bir sonuçtur (Handy 1985, 139-140). Burada insanların önemsedikleri tutumlar, davranışlarla uyumluluk gösterecek kadar daha ileri bir bağlılık düzeyi yaratmaktadır. Bu bağlılık, bireylerin amaca inanmalarından veya amacı ortaya çıkaran bireyleri destekleme isteğinden kaynaklanabilir (Brockner ve diğerleri 1992, 244). Japon örgütleri gibi, kuram Z ve güçlü kültüre sahip örgütlerde güçlü özdeşleşme vardır. İnsanlar özdeşleşme boyutunda örgütlerine bağlılık göstermekten gurur duymaktadır. İşgörenler bu aşamasında örgütle üst düzeyde özdeşleşir. Çünkü örgüt onların değer verdiği şeyleri destekler (O'Reilly, 1995, 322-323, Akt. Balay, 2000:100).

Örgütle özdeşleşen işgören örgütün adamı olur, örgütsel ödüller ve yükselme için olağan üstü bir çalışma sürecine girer. İşgören, örgütün başarısını kendi başarısı; başarısızlığını da kendi başarısızlığı olarak görür (Başaran, 2000: 233).

1.8.3. İçselleştirme Boyutu

İçselleştirme, etki kabul edildiği zaman meydana gelir. Çünkü, tutumlar ve davranışların bireyin kendi değerleri ile uygun olduğu durumu kapsar. Yani, bireylerin değerleri ve grubun ya da örgütünkiler aynıdır. Böylece, örgüte bireyin psikolojik bağlılığı için temel ilke üç bağımsız temel üzerine belirtilebilir. Örgütsel kültürün çoğu tanımlamalarında değerler temel öğelerdir. Geçmiş araştırmalar, değer ve önceliklerin belli bir örgütün değer ve öncelikleriyle uygun olduğunda işgörenlerin daha mutlu olduğunu ve örgütle olan birlikteliği daha da istekle sürdürdüğünü göstermektedir (Chatman, 1991:459).

İçselleştirme, davranışa rehberlik eden değerlerin birleştirilmesini içeren bir etkileme sürecidir(İnce ve Gül,2005:11). İçselleştirme, bireysel ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumlu olmasına dayanır. Bu boyut, kişisel değerlerin örgütsel değerlerle uyumluluğunu ve örgütsel değer sisteminin, bireyin tutum ve davranışları üzerindeki etkileri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu aşamada birey örgütün değerlerini gerçekten ödüllendirici ve kişisel değerleriyle uyumlu görür. Örgütün en çok arzuladığı bağlılık formu içselleştirmedir. Çünkü içselleştirme, kendi kendini devam ettirici olarak başlangıçtaki etki kaynağından bağımsızdır. Fakat başarılması hem daha zor hem de uzun zaman alıcıdır. İçselleştirme bir kez gerçekleştiğinde, bireyi etkilemek için yeni etki kaynaklarının devreye konulması gerekmez. Çünkü bu bağlılık boyutunda birey, yeni bir fikri, değişimi, tutum veya davranışı kendisinin olarak kabul eder (Balay,2000:101).

1.9.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler vardır. İşgörenlerin örgüte bağlılığını etkileyen bu faktörler şöyle sıralanmaktadır(Çetin 2004, 99):

- Yaş, cinsiyet ve deneyim,
- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini,
- Rol belirliliği, rol çatışması,
- Yapılan işin önemi, alınan destek,
- Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma,
- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma,
- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar,
- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik,
- Terfi olanakları, ücret, diğer işgörenler,
- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, işgörelere gösterilen ilgi.

Richard Mowday, Lyman Porter ve Richard Steers bağlılık faktörlerini; bireysel faktörler, iş ve role ilişkin faktörler, iş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörler ve örgüt yapısına ilişkin faktörler olarak dört grupta araştırmışlardır. Celep ise bu faktörleri; kişisel özellikler, örgütsel yapı, işin özellikleri, örgütsel iklim, örgütsel süreçler olarak beş grupta toplamıştır (Celep, 2000: 34).

Örgütsel bağlılık, birçok örgütsel hareketin belirleyicilerinden biri olduğu gibi, kendisi de çok sayıda faktörlerden etkilenmektedir. Literatürde farklı gruplandırmalar mevcuttur. Ancak, bu çalışmada örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, kişisel-demografik faktörler, örgütsel faktörler, durumsal faktörler ve diğer faktörler olarak dört grupta incelenecektir.

1.9.1.Kişisel-Demografik Faktörler

Kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler bulunmaktadır. Eldeki bulgular, baba mesleğinin mesleğe bağlılığı etkilediğini ortaya koyarken, Colombotos (1962), ailenin sosyo-ekonomik statüsü ile mesleki normlara bağlılık arasında doğrudan bir ilişki olduğunu görmüştür (Balay, 2000: 55).

Farklı kişisel özellikler; örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçlar doğurmaktadır. Cinsiyet, ırk, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi(kıdem) gibi pek çok kişisel özelliğin örgütsel bağlılıkla ilişkisi olduğu bilinmektedir(İnce ve Gül:2005,61).

Cinsiyet: İçinde yaşadığımız yüzyılda kadınların eğitim düzeyleri belirgin bir şekilde yükselmesi, kadınlar yüksek oranda çalışma yaşamına katılmaları ve kariyer hedefleri peşinde koşmaları cinsiyetle ilişkilendirilen araştırmaların artmasına neden olmuştur.

Örgüte bağlılık ile cinsiyet üzerine yapılan araştırmalarda araştırmacılar farklı sonuçlara ulaşmışlardır. Cinsiyet ve evlilik statüsü, mesleğe bağlılık ve meslekî davranışlarla ilişkisi bakımından sıklıkla tartışılmıştır. Evli ya da evlilik sonrası ayrılmış bireyler özellikle kadınların, bağlılık gösterdikleri örgütten ayrılmayı, bağlılığı olmayan bekar bireylerden daha maliyetli görmektedirler (Hrebiniak ve Alutto,1972: 557). Erkekler için farklı cinsler arasında çalışma, daha düşük düzeyde duygusal bağlılık, yüksek devamsızlık ve daha düşük düzeyde örgütte kalma isteğine yol açarken; kadınlar için grupta farklı cinsler arasında çalışma, daha yüksek

düzeyde örgütsel bağlılık ile ilişkili bulunmuştur (Tsui ve diğerleri,1992: 569 Akt: Balay 2000:56- 57).

Mowday; kadınların örgüte bağlılıklarını, erkeklere göre daha fazla olduğuna değinmiş ve bunun nedenini de, kadınların örgütte buldukları pozisyonları elde etmede erkeklerden daha çok engel aştıkları ve bunun örgüte üyeliği onlar açısından daha önemli kılması olarak açıklamıştır(Akt:Keleş,2006:58).

Yaş: Bireylerin içinde buldukları yaş dönmeleri işlerine ilişkin tutumları, algılarını isteklerini ve beklentilerini etkileyebilir. İşgörenler genç, orta yaş ve yaşlı olarak sınıflandırılacak olunursa, iş hayatının başlangıcında olan birey ilk kez iş aramanın ve işe yerleşmenin sıkıntılarını yaşayacak, eğitime ve özelliklerine göre uygun bir işte çalışma isteği yüksek olacaktır. Bireylerin işe bağlanmaları için işlerini ve iş ortamlarını tanımaları, alışmaları, kendileri için olumlu bir iklimin varlığı görmeleri ve bunun içinde belli bir sürenin geçmiş olması gereklidir(Çakır,2001:123).

Yapılan araştırmalarda yaş ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı pozitif bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. John Meyer ve Natalie Allen yaş ilerlemiş olan işgörenlerin daha olgun olmaları ve işyerlerinde daha çok deneyim sahibi olmaları nedeniyle örgüte yönelik duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir(Kamer, 2001: 28).

Yaşlı işgörenlerin genç işgörenlerden daha fazla bağlılık göstermesinin nedenlerini aşağıdaki gibi maddeler halinde özetlemek mümkündür:

- Bir işgörenin örgütünde ne kadar uzun süre kalırsa daha iyi görevlere getirilme olasılığı fazla olmaktadır. Diğer bir ifadeyle kariyer yapma imkanları hizmet süresi ile paralellik arz etmektedir.
- Yaşlı işgörenler daha cazip işlere atılmayı genç işgörelere göre daha riskli bulmaktadırlar.
- Yaşlı işgörenler işlerini yaparken kendilerine ve tecrübelerine güvendiklerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar (Konuk, 2006: 74)

İşgörenin örgütte görev süresi arttıkça daha iyi mevkilerde bulunma olasılığı da artmakta, ayrıca işgören zaman içinde neden bu kadar uzun süre kaldığı konusunda kendini zihinsel olarak ikna etmektedir. Bunun sonucu olarak da çalışılan örgütün çekiciliği artmakta ve duygusal bağlılık düzeyi yükselmektedir (Çırpan, 1999: 60).

Genç çalışanların fazla yatırımları olmaması sebebiyle, yaşlı çalışanlara göre örgütlerine daha az bağlılık gösterdikleri ortaya konulmuştur. Dolayısıyla bağlılığı düşük düzeyde olan genç çalışanların, işi bırakma eğilimlerinin daha yüksek düzeyde olduğunu ileri sürmek mümkündür (Sökmen, 2000; 51).

Sonuç olarak yaşla, örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konusunda yapılan araştırma bulgularında bir tutarlılık olmadığı gözükmektedir. Bazı araştırma sonuçları gençlerde örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğunu gösterirken, bazıları ise yaşlı ileri olanlarda örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak yapılan araştırmaların çoğunda ileri yaşlılarda, gençlere göre daha yüksek örgütsel bağlılık bulgusunun çarptığı söylenebilir.

Eğitim düzeyi: Eğitim ile örgüte bağlılık arasında zayıf düzeyde olumsuz bir ilişki vardır. Bu olumsuz ilişkinin, eğitim seviyesi yüksek bireylerin, beklentilerinin örgütlerin karşılayamayacağı kadar yüksek olmasından kaynaklandığı ileri sürülmüştür. Aynı zamanda, eğitilmiş bireylerin örgütten ziyade bir mesleğe daha çok bağlı olacağı iddia edilmiştir. Eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin, alternatif iş olanakları daha fazla olduğu için, bu bireylerin bir pozisyona veya firmaya mahkum olma olasılığı düşüktür (Çırpan, 1999: 61).

Çalışanın eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Diğer bir ifadeyle çalışanın eğitim düzeyi azaldıkça, örgütsel bağlılığı artmaktadır. Çünkü, çalışanın eğitim düzeyi arttıkça örgütün gerçekleştirebileceğinden veya karşılayabileceğinden daha fazla beklentileri ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda alternatif iş imkanları da eğitim düzeyinin artmasına paralel olarak artış göstermektedir. (İnce ve Gül,2005:67-68).

Bazı araştırmalara göre, eğitim ve bilgi düzeyi yükseldikçe kişisel inisiyatif kullanma, sorumluluk alma, daha bağımsız karar verme ve uygulama olanağı artmaktadır. Bu durum, iş- görenlerin monotonluk ve bıkkınlık durumlarını ortadan kaldırarak işi benimsemelerine yardım etmekte, ortaya çıkan rahatsızlık ve devamsızlıkları azaltmaktadır (Eren, 2000: 68).

Çalışma süresi(Kıdem): Örgütte alışma süresi, isgrenlerin örgüte yapmış olduğu yatırımların bir göstergesi olarak kullanılmıştır. Bu konudaki genel varsayım, örgütte çalışma süresi arttıkça, isgrenin çalıştığı örgüte yaptığı yatırımların ve çabanın artmasıdır. Örgüte bağlılık ile örgütte çalışma süresi arasında zayıf düzeyde olumlu bir ilişki vardır (ırpan, 1999: 61).

İşgörenlerin kişisel yatırımları çarpıcı şekilde onları örgüte bağlamaktadır. İstihdam ncesi yapılan fedakrlıklar, emeklilik maaşı alma plnları, statü, artan yaş, kıdem, alınan hizmet ve benzeri örgütsel yatırımlar, geçirilen zamanın fazlalığı ile birlikte örgütten ayrılma maliyetini arttırırken, örgüte sadakati kuvvetlendirmeye hizmet etmektedir. Buradan hareketle, birey ve örgüt arasındaki değişim uygunluğunun, zaman içinde örgütsel bağlılığı arttırdığı söylemektedirler (Balay, 2000: 58).

Araştırmalarda pozisyonda kalma süresi ile örgütte çalışma süresi ayrı ayrı ele alınmıştır. Örgütte alışma süresi ile zorunlu bağlılık arasındaki ilişki pozisyonda kalma sresinden daha güçlüdür. Genelde yaş ile ilgili olan bulgular, örgütte çalışma süresi için de geçerlidir. Bir bireyin örgütte çalışma süresi arttıkça, bireyin o örgüte bağlı olarak elde ettiği faydalar artabilir. Aynı zamanda, bu süre içerisinde isgren, çalıştığı şirkete özgü beceriler geliştirebilir. Her iki durumda da isgrenin bağlılığı artacaktır (ırpan, 1999: 61).

Medeni Durum: Kişilerin, evli veya bekar olmaları, iş dışındaki yaşamlarında farklı alan ve düzeylerde sorumluluk üstlenme açısından işe bağlılığı etkileyebilecek bir faktör olarak ele alınabilir (akır,2001:112). Bekarların, aile geçindirme, ev işlerinde sorumluluk üstlenme gibi çalışma hayatını kısıtlayacak veya engelleyecek görevleri stlenmediklerinden, işe bağlılıklarının da yüksek olabileceği

düşünülmektedir. Fakat yapılan araştırmalarda, medeni durum ile işe bağlılık arasında bir ilişki bulunamamıştır.

İşgörenlerin aile ve akrabalık sorumluluğu ya da bireyin aile ve yakınlarına olan yükümlülükleri de bağlılıkta önemli bir faktördür. Aile ve akraba sorumluluğu olan işgörenlerin iş ve aile yükümlülüklerine ilişkin istemleri çatıştığında, örgüte ve uygulamalarına daha az bağlılık duydukları ileri sürülmektedir (Balay, 2000: 59).

Çırpan (1999), medeni halin zorunlu bağlılıkla ilişkili olabileceğini belirtmektedir. Bunun nedeni ise evli bireylerin bekarlara göre genelde daha fazla finansal yük üstlenmeleri olarak açıklamaktadır. Bakmakla yükümlü olduğu kişiler daha fazla bu kişilerin sorumluluk hissi yüksek olacaktır. Örgütten elde ettiği kazançlarla ailesinin geleceğini teminat altına almak isteyecektir. Bu nedenle medeni durumun devamlılık bağlılığı ile ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Şimşek, 2002:21).

Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ile ilgili olarak evli işgörenlerin genellikle aile sorumlulukları nedeni ile maddi yükümlülüklerinin daha fazla olmasından dolayı bekâr işgörene göre daha yüksek seviyede devam bağlılığına sahip olabilecekleri iddia edilmektedir (Abdulla ve Shaw, 1999,79). Bireylerin yakın akrabalarına (eş, anne- baba, çocuklar gibi) duyduğu yükümlülüğün derecesi “akraba sorumluluğu” olarak ifade edilmektedir. Akraba sorumlulukları olan işgörenlerin maddi ihtiyaçlarını karşılamak için çalıştıkları örgüte daha fazla bağlılık duyacakları ifade edilmektedir. Bu durumdaki işgörenlerin normatif ve devam bağlılıklarının yüksek seviyede olacağı düşünülmektedir (Iverson ve Buttigieg, 1999, 312-313). Medeni durum ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki pozitif ilişkiye karşın, medeni durum ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki hakkında herhangi açık bir kuramsal iddia bulunmamaktadır (Akt:Güçlü:2006:42).

1.9.2.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, iş ve çalışma hayatına ilişkin değerleri kapsamaktadır. Örgütsel bağlılık, örgütsel faktörlerle yakından ilişkilidir. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler, örgüt yapısı, örgüt kültürü, ücret, işin niteliği ve önemi, yönetim

tarzı, örgütsel adalet, rol belirsizliği, çatışma ve ait olma ihtiyacı vb. değişkenlerdir. Örgütsel faktörleri şu ana başlıklar altında inceleyebiliriz.

İşin Niteliği ve Önemi: İşin niteliği ve önemi örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür. İşin önemi, örgütte ya da dış çevrede, bir işin insanların yaşamları üzerindeki etkisi olarak ifade edilmektedir (Sökmen, 2000, 60). Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmalardan bugüne kadar işin niteliği ile ilgili değişken her zaman geçerliliğini ve önemini korumuştur. Genellikle bu konuda yapılan araştırmalarda Örgütsel bağlılık ve örgütsel özellikler ilişkisi çok güçlü çıkmaktadır. Düşük seviyede çalışanlar için yaş, medeni durum, eğitim gibi kişisel faktörler örgütsel bağlılığı daha çok etkilerken, yüksek statülü çalışanlar için örgütsel özellikler örgütsel bağlılığı daha çok etkilemektedir. Bu tür çalışanlar için karalara katılma, rol belirsizliği ve otonomi gibi değişkenler, bağlılık açısından daha önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır(Cohen, 1992, 539).

Araştırmalar, yapılan işin özelliklerinin çalışanın bağlılığını etkilediğini ortaya koymuştur. Genellikle çalışanın sorumluluk duygusunu azaltan işler bağlılığı da azaltabilir. Yapılan işin pek çok özelliği, çalışanın sorumluluk algısını etkileyebilir. Bazı mevkiler daha çok sorumluluk taşırlar ve daha yüksek mevkilerde olan insanlar bağlılığa daha çok yatkındırlar. Benzer olarak, bazı işler çalışanlarına daha çok sorumluluk ve kişisel karar alma imkânı tanır ve bu tür görevlerde bulunan çalışanların, daha az özgürlüğe sahip çalışanlara göre daha uygun yaklaşımlara sahip oldukları belirlenmiştir (Çetin, 2004: 105).

İşin kendisi yada genel görünümü iş doyumunun önemli bir kaynağıdır. Bazı durumlarda işin çalışana sağladığı ücret, statü ve diğer avantajlar yeterli olmasına rağmen işin genel yapısı çalışanın kişilik ve beklentilerine cevap verebilecek nitelikte olmadığından bu durum çoğu kez doyumsuzluk nedeni olacaktır(Özgen ,1998:332).

İşin çeşitliliği, yaratıcılık gerektirmesi, hedeflerin güçlüğü iş göreninin özel yetenek ve bilgilere sahip olması gerekir. Zor veya değişken bir yapan, bazılarının ulaşamayacağı sonuçlara varabilen kişiler yaptıkları isten mutluluk duyarlar. Kabul edilebilir düzeydeki zorluğun iş görenleri işe bağladığı bilinmektedir. Ancak isin zor veya kolay olması iş görenin taşıdığı özelliklere bağlıdır(Erdoğan,1996:9).

Yönetim ve Liderlik: Liderlik tarzı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki hakkında çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Blau yapısal liderlik tarzının bağlılık üzerinde büyük etkileri olduğunu belirlemiştir. Aynı şekilde Williams ve Hazer de örgütsel bağlılıkla liderlik arasında ilişkiler bulmuştur(Akt:İnce ve Gül,2005:72).

Yönetim tarzı örgütsel değerlere ve hedeflere bağlılığı artırmaktadır. Eğer üst yönetim örgütsel kültüre ve değerlere önem verirse, verimlilik ve yenilikçilik artmaktadır. Bu da örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Bu nedenle birçok araştırma liderlik tarzına ya da daha geniş bir kavram olan örgüt kültürüne önem vermiştir. Son yıllarda yapılan araştırmalar ise örgütsel bağlılığın çalışanların bütünsel yönetim algısından ve arkadaşlık grubu algısından daha çok etkilendiğini ifade etmektedir. Esnek ve katılımcı yönetim tarzı örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Çünkü bu tarz yönetim rol stresini azaltmaktadır. Yönetimin çalışanları insan olarak ele alması, örgütü ise sosyal ve kültürel bir sistem olarak düşünmesi, yönetime esneklik, uyum, örgüte ise istikrar kazandırmaktadır (Rachid, 1994: 980-981, Akt.Erol, 1998: 74-75)

Yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı üzerindeki etkilerini konu alan çalışma, öğretmenlerin çalıştıkları okul ile bütünleşmelerindeki (örgütsel adanmışlık) farklılaşmanın, % 40 oranında yönetici davranışından duyulan memnuniyet ile, % 20 oranında da öğretmenlerin okul yönetimine katılımları ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin fakülte veya enstitü çıkışlı olmalarının ve cinsiyetlerinin ne örgütsel adanmışlık ne de işten doyum ile ilişkili olmadığı da bu çalışmanın bulguları arasındadır. Bu araştırma, tesadüfî örneklem yolu ile 7 ortaöğretim kurumundan seçilen 100 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Öğretmenlerin kendilerini çalıştıkları okula ne kadar adadıkları ve bu adanmışlığın yönetici davranışından ve diğer bazı faktörlerden ne kadar etkilendiğini ortaya koyan bu çalışmadır (Özden, 1997; 1).

Yönetim ve liderlik stili, kararlara çalışanların katılımını sağlayıp sağlamaması açısından da örgütsel bağlılıkla ilintilidir. Esnek ve katılımcı yönetim ve liderlik tarzı örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilerken, otokratik yönetim tarzı katılmayı engelleyerek bağlılık duygusunu etkilemektedir(İnce ve Gül,2005:72).

Ücret Düzeyi: Örgütsel bağlılık düzeyini etkileme gücüne sahip olan en önemli değişkenlerden biri ücrettir. Bireylerin birincil amaçları hayatlarını idame ettirebilmek ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek oranda gelir elde etmek olduğuna göre bu anlamda ücret önemli bir motivasyon aracıdır. Ücret bireyleri motive ederken örgütsel bağlılığın geliştirilmesinde de önemli bir rol üstlenmektedir. Aynı zamanda örgüt üyeliğini devam ettirme kararına temel teşkil etme özelliğine sahip olan ücret düzeyinin adil bir şekilde belirlenmesi de çok önemlidir(Ersoy,2007:87).

Çalışanların ücret dağıtımındaki adaleti algılama biçimleri de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Çalışanlar örgüt yönetiminin ücret politikasını ne kadar adil ve dengeli olarak algıarlarsa bağlılıkları o derece yüksek olacaktır. Özellikle üst seviyede çalışanlar için gelir, örgütsel bağlılığı etkileyen çok önemli bir faktördür. Ayrıca rutin ve sıradan ödüllendirmeler kadar, dışsal ödüllendirmelerde önemlidir(İnce ve Gül,2005:73).

İşgörenlerin sadece parasal yönden hoşnut edilmesi, iyi bir ücret ödenmesi, tatminin çok yüksek olduğuna, işgörenden iyi verim alınacağına işaret etmez. Son zamanlara kadar işgöreni çalıştırmak ve işe bağlamak için tek çarenin iyi bir ücret ödemesi olduğuna inanılmıştır. Ancak konu ile ilgili yapılan araştırma ve deneyler, kimi durumlarda ücretlere yapılan zamlara rağmen işgörenin işinden hoşnut olamayabileceğini ortaya koymaktadır.

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü, örgütü kendisine özgü değer ve kişiliği ile ortaya koyan ve örgütü diğer örgütlerden farklılaştıran ve ayıran varsayımlar, değerler ve sembollerdir (İpek, 1995; 13). Örgüt kültürü, işlerin yapılış şekillerini ve örgütü etkileyen özelliklerin örgüt üyelerince paylaşılan algılarını içermektedir (Balay, 2000; 142-143).

Örgütsel kültürün olumlu yönleri bireylerde ortak bir kimlik duygusu yaratmasında görülür. Örgüt kültürü ayrıca, örgütsel amaçlara katılım yoluyla örgütsel bağlılık oluşturmaya yardım eder. İşgörenlere, olayları değerlendirebilecekleri bir ilgi çerçevesi sağlamaya; bakış açılarını ve algılarını etkileyerek örgüt ortamında kişilerarası ilişkilerin dengede tutulmasına yardım eder. Fakat örgüt kültürü aynı zamanda değişime karşı yüksek düzeyde direnç göstermeye,

bürokrasi ve katılığı özendirerek örgütte kısır (dar) düşünmeye de yol açabilir. Örgütün gereksinim ve eylemleri düzenli olarak değişmek zorunda olmasına karşın, onun başat kültürü aynı kalabilir. Örgütsel yapının değişimi sonrasında işgörenler arasında devam eden, modası geçmiş tutum, bakış açıları ve çalışma yöntemleri "kültürel boşluk" olarak adlandırılır (Balay, 2000; 143).

Örgütsel adalet: Çalışanlar örgütlerin verdikleri kararlarda ve ödüllerin dağıtımında kullanılan kriterlerin objektif ve adil olmasını beklerler. Çalışanlar devamlı olarak maliyet-yarar hesabı yaparlar ve örgütte kattıkları değer oranında karşılık almayı beklerler. Bu noktada hissettikleri olumlu veya olumsuz duygular örgütsel bağlanama için belirleyici bir özellik taşıyacaktır. Örgüt tarafından maddi ödüllerin dağıtılmasında ve örgütsel kararların alınmasında kullanılan kriterlerin çalışanlarca farklı yada adaletsiz olarak algılanması örgüt içinde çatışma ortamı oluşmasına neden olacaktır(Ersoy,2007:90).

Örgütsel adalet kavramı dağıtımsal ve prosedürel adalet olmak üzere iki açıdan ele alınmaktadır. Dağıtımsal adalet iş ve ücret tatmini gibi iki kişisel çıktı sağlamasına karşılık, prosedürel adalet örgütsel bağlılık ve yöneticilerin adil görünmesi gibi iki örgütsel çıktıya sebep olmaktadır. Dolayısıyla örgütsel bağlılık açısından prosedürel adalet kavramı daha fazla önem arz etmektedir. Çünkü, örgütün çalışmalarına adil davranma kapasitesini yönetimsel adalet göstermektedir. Çalışanlar tarafından örgütün prosedürel adaleti adil olarak algılanıyorsa, düşük ücret alınsa bile örgütsel bağlılık sağlanılabilecektir(İnce ve Gül,2005:77-78).

Takım Çalışması: Takım önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişiden oluşan topluluktur(Keleş, 2006: 68).

Takım tanımı incelendiğinde üç önemli unsur dikkat çekmektedir. Birincisi takımın oluşturulması için iki yada daha fazla kişinin gerekmesidir. İkincisi, takımı oluşturan kişiler birbirine bağımlıdır. Yani sürekli olarak birbirleri ile etkileşim halindedir. Üçüncüsü ise takımı oluşturan kişiler belli bir amacı gerçekleştirmek için çalışmaktadırlar. Takım çalışmasının sağlandığı önemli bir üstünlük organizasyondaki farklı disiplinlerin bilgi, yetenek ve deneyimlerini bir araya getirmesidir. Takımlar

hiyerarşik bir örgüt yapısının katı ve gereksiz sınırlamalarını asarak ortak amaç etrafında bütünlük oluşturmaktadır(Barutçugil, 2004: 278).

Takım çalışması iş arkadaşları arasındaki ilişkilerin daha samimi ve dostane bir ortam içinde sürdürülmesine olanak sağlamaktadır. Bu samimi ortamda dolaylı olarak örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Zira yapılan araştırmalar, iş arkadaşları ile ilişkilerin olumlu yada olumsuz olmasının örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişkiler olumlu ise örgütsel bağlılığa da olumlu bir şekilde yansıtacaktır(İnce ve Gül,2005:80-81).

Örgütsel Ödüller: Örgütsel ödüller, bağlılığı etkileyen çok önemli bir örgütsel faktördür. Çünkü örgütsel bağlılık, bir çalışan için geleceğe yönelik beklentilerin bugün ile değiştirilmesi, bir işveren için işe bugün gösterilen çaba ve bağlılık karşılığında ödenen ücrettir. Bu değişimi belirleyen faktörlerden birisi de işin nasıl ödüllendirildiğidir. Örgütsel ödüller bu nedenle örgütsel bağlılıkla doğrudan ilişkilidir. Yöneticilerin, ödüllerin adil bir biçimde dağıtılmasında gösterdikleri başarının, çalışanların örgütsel bağlılığını geliştiren bir faktör olduğu belirlenmiştir(İnce ve Gül,2005:79).

Örgütsel ödüllerin bağlılık üzerinde güçlü ve olumlu etki yaptığı belirlenmiştir. Kişi örgüt tarafından kendisine sunulan ödülleri yeterli ve adil olarak algılayorsa, örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık duymaktadır. Çalışanların kazanç düzeyi veya kendilerine yapılan ödemenin, örgütsel bağlılıklarını etkilediği yönündeki görüşler, araştırma sonuçlarıyla da desteklenmiştir. Kazançlar, örgüt tarafından sağlanan önemli bir ödül olup, işin cazibesini belirlemektedir. Çalışana yapılan daha fazla bir ödeme, genellikle daha üst düzeyde bir bağlılıkla sonuçlanmaktadır(İnce ve Gül,2005:79).

Rol Belirsizliği ve Çatışması: Rol Çatışması, kişinin, birisine uyduğunda diğerine uyması imkânsız ya da çok zor olan iki veya daha çok sayıda gereklilik (görev, rol, iş gibi) karşısındaki durumunu ifade etmektedir. Rol çatışmasının beş nedeni vardır (Kılınç, 1985:120):

- Rolü gönderen kişinin, rolü oynamasını istediği kişiden çelişen ve uyumsuz beklentilerde olması,
- Birden fazla rol göndericinin taleplerinin çakışması ,
- Rol yükümlüsünün yerine getirmesi gereken rollerden birini tercih edememesi,
- Yukarıda belirtilen rol çatışmaları başkalarının beklentileriyle ilgili iken, kişi – rol çatışması olarak nitelenen bireyin rolü ile uyumsuzluğu da rol gereklerindedir. Bireye kaldırabileceğinden fazla rolün yüklenmesi.

Rol çatışması, çalışanın örgüt içinde kendi içine kapanması, ilgisizlik, çalışma arkadaşlarından uzaklaşma, düşük seviyede iş tatmini gibi durumlarla sonuçlanmaktadır (Katz veKahn, 1977; Çev: Can ve Bayar:217).

Rol belirsizliği ise, örgütün rol ile ilgili beklentilerinin sınırlarını tam olarak çalışana bildirmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışanın yerine getirmek zorunda olduğu görevleri ile ilgili kendisinden beklentilerin belirgin olmaması, bunları davranışa yöneltmesi için kendisine açık bir bilgi verilmemesi örgüt ortamında ortaya çıkabilecek belirsizlikler olarak ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle rol belirsizliği, görev, yetki ve sorumluluk açısından tam bir kesinlik olmaması durumudur. Dolayısıyla rol çatışmasının belli ölçüde birey orijinli, rol belirsizliğinin ise örgüt orijinli olduğunu söylemek mümkündür (Cengiz, 2001, 61).

1.9.3.Durumsal Faktörler

Bireyin örgüte giriş öncesindeki genel bağlılık eğilimi ve o ana kadarki yaşantıları belli bir ön bağlılık çerçevesi oluşturur. Yüksek düzeyde ön bağlılığın genellikle örgüte yararı olmakla birlikte, belli koşullar altında bunun, gerçekte düşük bağlılığın tohumlarını saçtığı ileri sürülmektedir. Bulgular, örgütsel bağlılık düzeyinde durumsal değişmeler yaşanabileceğini göstermiştir. İnsanların örgütsel bağlılığa ilişkin durumsal tepkilerini kestirmeyi öneren başlıca üç yaklaşımdan söz edilebilir(Balay, 2000, 64-65).

Araçsal Kestirim: Buna göre insanlar, örgütle karşılaşmalarında temelde ödeme, ilerleme, adaletli yönetim gibi arzulanan davranışlarla ilgilenirler. Bireysel

bağlılıktaki değişme, büyük oranda ön karşılaşmanın doğrudan ve açık olusuna dayanmaktadır Önceki örgütsel bağlılık düzeyinin ya hiç ya da az etkisi vardır.

Benzeyiş Kestirimi: Burada bireylerin önceki tutumları, onları önceki tutumlarına uygun tepki verecek şekilde yönlendirmektir. Eğer insanlar karşılaşma algılarını, önceki bakış açılarına uydurmaya çalışırlarsa, önceki bağlılık düzeyleri ile karşılaşmaya verdikleri tepkilerin uygunluğu arasında olumlu bir ilişki olmalıdır. Önceden daha az bağlılık gösterenler, kurumla olan adaletsiz, uygunsuz karşılaşmalarda daha olumsuz tepkide bulunurken, önceden daha çok bağlılık duyanlar, söz konusu durumlarda aynı tepkiyi gösterememektedirler.

Adaletin Grup-Değer Kestirimi: Bu yaklaşıma göre yüksek ön bağlılığı olan insanlar, örgütle olan karşılaşmaları boyunca kendilerine adaletsiz davranıldığını hissettikleri zaman buna tepki gösterirler.

1.9.4.Diğer Faktörler

Bağlılık literatürü örgütsel bağlılığı belirleyen başka faktörlerin varlığını da ortaya koymaktadır. Alternatif iş fırsatları ya da daha sınırlı iş fırsatları bağlılığı etkilemektedir. Daha az iş seçenekleri olduğunu algılayan işgörenlerin örgütlerine olan bağlılığı daha fazla olmaktadır. İş örgütünün büyüklüğü, işgörenlere sunulacak iş koşulları, olanakları ve ödülleriyle yakından ilişkilidir. Bütün bunlarda bir iyileşme, işgörenin örgüte bağlılığını artırır. Buna karşın örgütsel büyüklük, örgüt içi bürokratikleşmeyi arttırıcı bir faktördür. Küçük örgütlerde ise işgörenlerin örgütlerine bağlılığı daha fazladır (Balay, 2000: 67).

İş örgütünün büyüklüğü, işgörenlere sunulacak iş koşulları, olanakları ve ödülleriindeki iyileşme, işgörenin örgüte bağlılığını artırır. Buna karşın örgütsel büyüklük, örgüt içi bürokratikleşmeyi arttırıcı bir faktördür. Küçük örgütlerde işgörenlerin bağlılığı daha fazladır. Çünkü bu örgütlerde işgörenler, işverenleriyle ve birlikte çalıştıkları arkadaşlarıyla kişisel ilişki içinde olup, daha açık, doğrudan ve iç dünyalarını doyuran ödüller almaktadırlar (Balay,2000:67).

İşgörenlerin kazanç düzeyi veya kendilerine yapılan ödemenin, örgütsel bağlılıklarını etkilediği yönündeki görüşler, araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir. Kazançlar, örgüt tarafından sağlanan önemli bir ödül olup, işin çekiciliğini belirlemekte, işgörene yapılan daha fazla bir ödeme, genellikle daha üst düzeyde örgütsel bağlılık ile sonuçlanmaktadır (Balay,2000:68)

1.10.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali bulunmaktadır Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, davranışsal sonuçların bağlılıkla en güçlü ilişkiler içinde olduğu bulunmuştur. Bunlardan özellikle iş doyumu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisindedir (Bayram, 2005: 135).

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yaptığı çalışmada Randall (1987), örgütsel bağlılığın kişisel ve örgütsel olarak olumlu ve olumsuz sonuçlarını kapsamlı bir şekilde değerlendirmiştir. Bağlılık düzeylerini düşük, orta ve yüksek örgütsel bağlılık olarak ifade etmiştir. Bu bağlılık düzeyleri ve kişisel ve örgütsel açıdan olumlu ve olumsuz sonuçları aşağıda ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır(Akt:Şahin,2007:92-93).

Düşük Örgütsel Bağlılık: Bu bağlılık düzeyinde işgören, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksundur. Düşük örgütsel bağlılığın işgörene ve örgüte dönük olarak önemli sonuçları vardır. Bunlar:

•**Olumlu Sonuçlar:** Düşük örgütsel bağlılıkta işgörenin yaratıcılığı ortaya çıkabilir. Ayrıca işgören, alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkin kullanımını sağlayabilir. Çünkü daha yüksek iş gören devri ve devamsızlık, yıkıcı ve düşük performans gösteren işgörenlerin zararlarını sınırlandırabilir.

Düşük örgütsel bağlılık uzun dönemde örgüte olumlu sonuçlar sağlayabilecek itiraz, şikâyet söylemleriyle sonuçlanır. Örgüt içten gelen bu iletişim sisteminden zamanında yararlanabilirse, kendisine pahalıya mal olabilecek davranışların üstesinden gelebilir.

•**Olumsuz Sonuçlar:** Örgütte düşük düzeyde bağlılık gösteren işgörenler, örgüt içinde en az değerli ve duygusuz işgörenler olarak tanımlanır.

Bu tür bireyler düşük bağlılıkları nedeniyle ayrıca gelir kaybı, iş güvenliği kaybı, soyutlanma, karakter aşınması, işgören toplantılarına katılmama, kendisinden beklenmeyen ve fazla kabul görmeyen işleri yapma ve rahatsız edilme gibi ağır kişisel bedeller ödemek zorunda kalırlar. Düşük bağlılığın genellikle yüksek düzeyde iş gören devri, yüksek devamsızlık, işe geç kalma, örgütte kalma isteğinin yok olması, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, yetersiz çaba, ikamet yerinin değiştirilmesi ve benzeri sonuçlarla ilişkisi olduğu bulunmuştur.

İlmlı Örgütsel Bağlılık: Birey deneyiminin güçlü, fakat örgütle özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir.

• **Olumlu Sonuçlar:** İlmlı bağlılık, bireyin örgütüne sınırsız sadakat duymadığı bağlılık düzeyidir. Bu düzeyde yer alan işgörenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu bağlılık profilinde işgörelere ve dolayısıyla örgüte dönük olumlu sonuçlardan dolayı hizmet örgüte hizmet süresi artabilmekte, örgütten ayrılma isteği az olabilmekte ve daha büyük iş doyumuna ulaşılabilir. İlmlı bağlılık, birey ve örgütün karşılıklı değer uyumunu yansıttığından bireye dengeli inisiyatif ve kişisel tercih olanağı vermekte, böylece sonuçta dengeli bir bağlılık düzeyi ortaya çıkmaktadır.

• **Olumsuz Sonuçlar:** Örgütte ilmlı düzeyde bağlılık her zaman olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Bu bağlılık düzeyindeki işgörenlerin yaratıcılık, yardımseverlik, fikir önerme, jestler yapma, irade ve fedakarlık gibi üyelik davranışları önemlidir. Çünkü bu davranışlar örgütü beklenmeyen durumsallıklardan koruyabilecek esnekliği sağlar. Ancak bu düzeydeki işgörenler topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama yada çatışma yaşarlar. Bu da kararsızlığa ve

örgütün verimsiz işleyişine yol açabilir.

Yüksek Örgütsel Bağlılık: Bu bağlılık düzeyinde birey örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterir. Örgütle olan özdeşleşme sonucunda yüksek bağlılık hem işgören hem örgüt açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır.

•**Olumlu Sonuçlar:** Bu bağlılık düzeyinde bireye, meslekte başarı ve ücretten doyum sağaldığı gibi, dış baskılara rağmen örgüte yüksek derecede sadakatini de devam ettirir. Örgüt işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek ödüllendirir. Yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler aynı zamanda yüksek derecede işlerine de bağlı iseler, örgütün en değerli üyeleri olurlar

•**Olumsuz Sonuçlar:** Yüksek bağlılık bazen işgörenlerin gelişme ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi isteğini bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek örgütsel bağlılıkla birlikte yüksek iş bağlılığı olan bireyler, zamanlarının büyük bir bölümünü işlerine ve örgütlerine ayırdıklarından aile sorumluluklarını göz ardı etmekte, ev ve iş yaşantısında denge kuramamaktadırlar. Dolayısıyla bu bireyler, diğerleriyle de yeni ilişkiler geliştiremediklerinden hem kişisel yabancılaşma hem de toplumsal yabancılaşma deneyimi geçirirler. (Balay, 2000: 85- 92).

1.11.Problem

Örgütlerin amaçlarına ulaşması ancak insan ögesinin sisteme girişi ile mümkündür. Bu açıdan örgütün en önemli girdisi insan ögesidir. Örgüt, etkinlik için yapısal, fiziksel ve ekonomik koşullara sahip olsa da sistemin işlemesinden sorumlu olan insana gerekli önem verilmez, gereksinimleri ve beklentileri dikkate alınmaz ise o sistemin verimli çalışması olanaklı olmayabilir(Celep, 2000:143).

Son yıllarda 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 b maddesine tabi çok sayıda sözleşmeli öğretmen atamaları yapılmış, sözleşmeli öğretmen sayısının giderek artması ile birlikte okullarda kadrolu ve sözleşmeli öğretmen olarak aynı işi yapan fakat farklı statüde değerlendirilen iki öğretmen olmuştur. Sözleşmeli öğretmenlerin özlük haklarının kısıtlı ve iş güvencesinin olmaması sözleşmeli öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara olan bağlılığını düzeylerini etkileyebilir.

Eğitimde kalitenin ve verimliliğin artırılması için, eğitimde etkili rol oynayan retmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin bilinmesi, örgütün amaçlarıyla retmenlerin amaçlarının örtüşmesi büyük önem taşımaktadır.

Bu nedenle İlkretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli retmenlerin demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılığını incelemek faydalı olacaktır.

1.11.1. Araştırmanın Amacı

Yapılacak olan bu araştırmanın temel amacı ilkretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli retmenlerin demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılıklarını belirlemek olacaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. İlkretim okullarında görev yapan retmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, istihdam tipine göre farklılık göstermekte midir?
2. İlkretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli retmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
3. İlkretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli retmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?
4. İlkretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli retmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
5. İlkretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli retmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, branşlarına göre farklılık göstermekte midir?
6. İlkretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli retmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermekte midir?
7. İlkretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli retmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir?
8. İlkretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli retmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, mezun oldukları okullara göre farklılık göstermekte midir?

1.11.2.Araştırmanın Önemi

Örgütün yaşaması, iş görenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. İş görenler, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derece güçlenmektedir. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için iş görenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004: 90).

Bağlılık duyan işgörenler, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçime inanır, emir ve beklentilere gönüllüce uyarlar. Bu üyeler ayrıca, amaçların istenen şekle gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada kararlılık gösterirler. Bağlılık gösteren işgörenler, içsel olarak güdülenirler. Bunların içsel ödülleri, başkaları tarafından denetlenen koşullardan çok, eylemin kendisinden ve başarılı sonuçlarından gelmektedir(Balay,2003:3).

Eğitimde kurumsal başarıyı yakalamak, kalite ve verim merkezli yeni uygulamalar gerçekleştirmek tamamen öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ile ilgilidir.

Bu araştırmanın bulguları ile :

- İlköğretimde görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi saptanarak bu konuda yapılabilecek çalışmalara veri sağlayacağı düşünülmektedir.
- Bu araştırama Mili Eğitim Bakanlığının öğretmenlerin örgütsel bağlılığını değerlendirmesi ve geliştirmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

1.11.3. Sayıtlılar

- Ankete verilen cevaplar kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin görüşlerini tam olarak yansıtmaktadır.
- Veri toplama aracı araştırma amacıyla elde edilecek bilgiler için yeterlidir.
- Belirlenen örneklem evreni temsil edecektir.

11.4.Sınırlılıklar

- Bu araştırma 2008-2009 eğitim ve öğretim yılı ile sınırlıdır.
- Bu araştırma Kocaeli ilindeki resmi ilköğretim kurumlarındaki kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerle sınırlıdır.

1.11.5.Tanımlar ve Kısaltmalar

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

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

Örgütsel bağlılık: Kişinin örgütü ile kurduğu kimlik birliğinin ve kendisini o örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir (Baransel,1996:44).

DMK: Devlet Memurları Yasası

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

İÖO: İlköğretim Okulu

1.12.İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde araştırmamızla ilgili gerek ülkemizde gerekse yurtdışında yapılmış araştırmaların sonuçlarından söz edilecektir.

1.12.1.Türkiye’de Yapılmış Araştırmalar

Demet Varoğlu (1993) kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve örgütlerine ilişkin tutumları, bağlılıkları ve değerlerini incelediği araştırmasında, işgörenlerin işlerine ve örgütlerine yönelik tutumları içerisinde önemli yer tutan örgütsel bağlılığı, hem genel hem de alt boyutlarıyla incelemiştir. Araştırma sonuçları, Türk kamu sektöründeki çoğunlukla yüksek düzeyde devamlılığa yönelik bağlılık gösterdiklerini; işgörenlerin ayrılma ve çalışma nedenlerinin ağrılıkla çalışma ortamındaki faktörlerce belirlendiğini, devamlılığa yönelik bağlılığın aslında görünürdeki bağlılık olarak ortaya çıktığını; çıkara dayalı bağlılığın ise gerçekte bağlılık olarak düşünölemeyeceğini istatistiksel olarak ortaya koymuştur.

Balay(2000) “Özel Ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı” isimli araştırmasında, özel liseler ile resmi liselerde görevli öğretmen ve yöneticilerin, çeşitli değişkenler boyutunda örgütsel bağlılık algılama düzeyleri arasında, anlamlı farklılaşma olup olmadığını incelemiştir. Araştırma ile örgütsel bağlılığın hizmet süresi, mezun olunan kurum, öğrenim düzeyi ve gelir faktörlerine göre karşılaştırmalı inceleme yapılmıştır. Bu araştırmada örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında tanımlanmıştır. Araştırmaya katılanlardan resmi liselerdekiler özel liselere göre, öğretmenlerde yöneticilere göre yüksek düzeyde uyuma ilişkin örgütsel bağlılık göstermektedir. Katılımcıların algılamalarına göre özel liseler resmi liselere göre, yöneticilerde öğretmenlere oranla özdeşleşme boyutunda daha üst düzeyde örgütsel bağlılık algılamasına sahiptirler. İçselleştirme boyutuna ilişkin olarak ise araştırmaya katılanlardan özel liselerdekiler resmi liselere kıyasla, yöneticiler de öğretmenlere göre daha üst düzeyde örgüte ilişkin içselleştirme algısına sahiptirler. Sonuçta resmi liselerde öğretmen ve yöneticilerin okullarına zorunlu uyum ve araçsal nitelikte bağlılık gösterdikleri, özel liselerde ise öğretmen ve yöneticilerin okulları ile psikolojik bir bütünleşme çerçevesinde duygusal bir bağ oluşturdukları ileri sürölmektedir.

Erdoğan (2004), “İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” konulu çalışmasında; hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin çok iyi olduğunu belirlemiştir. Balay (2000) tarafından yapılan resmi liselerde görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları araştırmasında ortaya çıkan bulgularla karşılaştırma yapılmış, araştırma sonuçları yönetici boyutunda benzerlik göstermekle beraber, öğretmen boyutunda farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre resmi liselerde görevli öğretmenlerin duygusal bağlılığını yansıtan özdeşleşme düzeyinin, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerinin lise öğretmenlerine göre duygusal boyutta örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öte yandan ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin okullarına karşı olan devam bağlılıklarının az düzeyinde olduğu, normatif bağlılıklarının ise orta seviyede öğretmenlerin okullarına karşı olan devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmaması ile birlikte duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunduğu; yöneticilerin öğretmenlere oranla duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Yöneticilerin ve öğretmenlerin 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların 5 yıl ve daha az kıdeme sahip olanlara göre normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Erdoğan (2006) resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişkiyi ortaya koymak amacıyla, İstanbul’da 218 resmi ilköğretim, 56 özel ilköğretim olmak üzere 274 okul yöneticisine bir anket uygulamıştır. Çalışmanın ilgi çeken sonuçları şu şekilde gerçekleşmiştir. Özel okullardaki yöneticilerin örgütsel bağlılıkları resmi okullardakinden daha yüksektir. Bir üst görevde çalışma arzularına göre okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri sadece devam bağlılığında daha üst düzeyde çalışmak isteyenlerin lehine farklı bulunmuştur. Ayrıca mesleki kıdeme göre okul yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri, duygusal bağlılık alt boyutunda en yüksek ortalama kıdemi 20 yılın üzerinde olanlara aittir.

1.12.2. Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Everett(1992) tarafından yapılan okul, öğretmen ve yönetici liderlerin bir işlevi olarak öğretmenlerin tutumsal bağlılığı konusundaki araştırma, öğretmenlerin, okullarına ve öğretime olan tutumsal bağlılıklarını ölçmeye çalışmıştır.Sonuçlar yöneticilerin öğretmenlerin okula ve öğretime bağlılığını sağlamada önemli bir faktör olarak algılandığını, örgütsel bağlılık çalışmasında liderliğin etkili bir değişken olduğunu göstermiştir(Balay,2000:153).

Monchak (1994), İlköğretim okullarında örgütsel yapı, çatışmanın çözümü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ele aldığı araştırmasında, okullardaki bürokratik ve mesleki yapılar, yöneticilerin çatışmayı çözme yöntemleri ile ilköğretim yönetici ve öğretmenlerinin algılarına göre belirleyen yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi bulmaya çalışmıştır(Balay,2000:155).

Lukasavich(1994) lise müdür ve öğretmenlerinin örgütsel yapı, çatışmayı çözme davranışları ve örgütsel bağlılık algılarını araştırmıştır. Araştırma, okulların bürokratik yapılanma düzeyi ile bu yapının etkililiği üzerinde etkili olan iki önemli faktörü arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Sonuçlar, müdürlerin öğretmenlerden önemli ölçüde daha yüksek düzeyde uzlaşma davranışı gösterdiğini, bürokratik eğilimli müdürlerin, çekilme şeklindeki çatışmayı çözme stilini kullandıklarını, müdürlerin öğretmenlerden oldukça yüksek düzeyde okula bağlılık duyduklarını ortaya çıkarmışlardır(Balay,2000:156-157).

1.12.3.Araştırmaların Değerlendirilmesi

Yurt içindeki ve yurt dışındaki araştırmalara baktığımızda daha çok okul yöneticilerinin örgütsel bağlılığı üzerinde durulduğu görülmektedir. Son yıllarda sayıları artan sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları hakkında hiçbir çalışmanın olmadığı dikkat çekmektedir. Bu sebeple, eğitimin verimliliği ve kalitesinde önemli rol oynayan sözleşmeli ve kadrolu öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ne kadar önemli olduğunu görebilmekteyiz.

BÖLÜM II

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini, veri toplama aracı, verilerin toplanması toplanan verilerin değerlendirilmesi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

2.1.Araştırma Modeli

Araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki düzeyini incelemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılacaktır.

İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıda değişken arasında var olan birlikte değişim varlığını ve / veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Bu tür bir düzenlemede, aralarında ilişki aranacak değişkenler, tekil taramada olduğu gibi ayrı ayrı sembolleştirilir. Ancak bu sembolleştirme, ilişkisel bir çözümlemeye olanak verecek şekilde yapılmak zorundadır.

Bu çözümleme farklı iki yolla yapılabilmektedir.

- Karşılaştırma yolu ile
- Korelasyon türü ilişki ile

Karşılaştırma türü ilişkisel tarama, denemesi olmayan fakat ona çok yakın bir araştırma düzenidir. Bu tarama ile neden sonuç ilişkileri kestirimden öte gitmez. En az iki değişken vardır. Bunlardan birine göre (bağımsız değişken) gruplar oluşturulur. Diğer değişkene (bağımlı değişken) göre aralarında farklılaşma olup olmadığına bakılır.

Korelasyon, iki değişken arasındaki karşılıklı ilişki miktarını, düzeyini ve anlamlılığını gösterir. Bir araştırmada korelasyon türü ilişki arandığında 3 durum ortaya çıkar.

- İki değişken arasında bir ilişki yoktur.
- Değişkenler doğru orantılıdır.
- Değişkenler ters orantılıdır.

İki değişken arasında ilişki olmadığında bulunacak olan korelasyon katsayısı sıfırdır ya da sıfıra yakın bir değerdir. Değişkenler arasında doğru orantılı bir ilişki

olduğunda bir değişkenin değeri arttığında diğerinin de artar. Bir değişkenin değeri azaldığında diğerinin de değeri azalır. Bu ilişkinin düzeyi doğru orantılıdır ve işareti (+) olur. Fakat bu ayrıca belirtilmez. Son olarak bir değişkendeki artan değerlere karşılık öteki değişkenin aldığı değerler azalıyorsa, bu iki değişken arasında ters ilişki vardır. Ancak bu kez ilişkinin işareti (-) olur ve ilişki katsayısı ile birlikte verilmektedir (Karasar, 2006: 81).

2.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kocaeli ilindeki resmi ilköğretim okullarında görevli kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem ise sözleşmeli öğretmen sayısının az olması nedeniyle Kocaeli Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan okullarda çalışan sözleşmeli öğretmen sayıları dikkate alınarak basit rastgele örneklem seçme yöntemi ile belirlenen Kocaeli İlindeki 4 ilçede 30 ilköğretim okulunda görevli 575 öğretmenden oluşturacaktır. Öğretmelerin ilçelere ve istihdam tipine göre dağılımı aşağıda Tablo2.1 'deki gibidir.

Tablo 2.1 Örneklemi Oluşturan Öğretmenlerin İlçelere göre Dağılımı

İlçeler	Okul sayısı	Sözleşmeli öğretmen	Kadrolu öğretmen	Toplam
Gebze	9	47	153	200
Derince	8	20	121	141
İzmit	7	18	120	138
Körfez	6	15	81	96
Toplam	30	100	475	575

2.3.Veri Toplamı Aracı

Demografik Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formunda ilk olarak araştırmanın amacını belirten ve uygulamada dikkat edilecek noktalar hakkında bir açıklama yer almaktadır. Bu formda araştırmanın güvenliği sebebiyle ve soruların daha samimi, sağlıklı cevaplanmaları için katılımcıların isimleri sorulmamıştır. Fakat demografik bilgi formunda aşağıdaki sorular sorulmuştur.

Demografik Bilgi Formu

<ul style="list-style-type: none">• İstihdam tipiniz?• Cinsiyetiniz?• Yaşınız?• Medeni durumunuz?	<ul style="list-style-type: none">• Branşınız ?• Mesleki kıdeminiz?• Kaç yıldır bu okulda çalışıyorsunuz?
--	---

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin toplam 18 maddesi bulunmaktadır. Her bir madde beşli likert tipi değerlendirme sistemine sahiptir. Testten toplam olarak alınabilecek maksimum puan 90'dır. Ölçeğin üç ayrı alt boyutunun item sayısı altıdır. Bu doğrultuda her bir alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 30 olmaktadır. İlk sırada duygusal bağlılık alt boyutu yer almıştır. Tüm alt boyut ortalama değerleri, toplam örgütsel bağlılık gibi beklenen ortalama değerlerin çok üstündedir

2.4.Verilerin Toplanması

Araştırma 2008-2009 eğitim öğretim yılında Kocaeli ilindeki Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenleri kapsayacaktır. Araştırma basit rastgele örneklem seçme yöntemi ile belirlenen otuz ilköğretim okulunda çalışan öğretmenlerden elde edilecek

Verilerin toplanması amacı ile öğretmenlere Demografik bilgi formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden oluşan iki sayfalık veri toplama aracı kullanılmıştır. 650 öğretmene uygulanan veri toplama aracını 601 tanesi doldurularak geri dönmüş ve bunların 26 tanesi yanlış doldurulduğundan değerlendirilmemiş 575 tane veri toplama aracı değerlendirilmiş veriler ile yapılacaktır.

2.5.Verilerin Çözümlemesi

Araştırmanın ilk aşamasında anket ile toplanan süreksiz değişkenlere ilişkin frekans ve yüzdeler bulunmuş ve bu sonuçlar bulgular bölümünde tablolaştırılarak sunulmuştur.

Araştırmanın ikinci aşamasında; anket ile toplanan süreksiz bağımsız değişkenlere göre araştırmanın sürekli değişkeni olan Örgütse Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları puanları ortalamalarının farklılıklarını saptamak üzere parametrik hipotez testleri kullanılmıştır. Süreksiz değişkenin iki kategorili olduğu durumlarda farklılıkları saptamak üzere ilişkisiz(bağımsız) Grup “t” Testi kullanılmıştır. Süreksiz değişkenin üç ve daha fazla olduğu durumlarda sürekli değişkenlere göre puan ortalamaları arasındaki farklılıkları saptamak üzere Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) işlemleri gerçekleştirilmiştir. ANOVA’da anlamlı çıkan sonuçlar, süreksiz değişkenin kategorileri arasındaki kümülatif farklılıkları göstermektedir. Ancak hangi ikili gruplar arasında kimin lehine kimin aleyhine anlamlı farklılık vardır? Bunu açıklamamaktadır. Bu soruya cevap bulmak için ANOVA’da anlamlı farklılık çıktığı durumlarda varyans analizini tamamlayıcı analizlere(post-hoc) geçilmiştir. Kategorilere göre sürekli değişkenlerin varyanslarının homojenliğini saptamak üzere levene testi yapılmıştır. Varyansların homojen olduğu durumlarda post-hoc teknik olarak LSD testi , homojen olmadığı durumlarda ise Dunnett C Testi seçilmiş ve uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında tüm sonuçlar tek yönlü olarak sınanmış ve anlamlılık düzeyi en az ,05 olarak kabul edilmiştir. Bunun dışında istatistiksel açıdan ,01 ve ,001 düzeyinde anlamlı çıkan sonuçlar tablolarda gösterilmiştir. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS for WINDOWS programı ile gerçekleştirilmiştir.

BÖLÜM III

BULGULAR ve YORUM

3.1. Anket İle Toplanan Verilere İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın bu bölümünde anket ile toplanan değişkenlerin frekans ve yüzdeler dağılımları tablolaştırılmış ve yorumlanmıştır.

Tablo 3.1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Erkek	247	43,0
Kadın	328	57,0
Toplam	575	100,0

Araştırma grubunun % 57'si(328) kadın; %43'ü(247) ise erkek öğretmenlerdir. Kadın öğretmen yüzdesinin erkek öğretmen yüzdesinden biraz daha fazla olduğu Tablo 3.1'de görülmektedir.

Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Yaş	f	%
20-25 Yaş arası	92	16,0
26-30 Yaş arası	163	28,3
31-35 Yaş arası	104	18,1
36-40 Yaş arası	86	15,0
41-ve yukarısı	130	22,6
Toplam	575	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları ile ilgili Tablo3.2 incelendiğinde, araştırmaya katılan 575 öğretmenin 92'si (%16,0) 20-25 yaş grubunda,163'ü (%28,3) 26-30 yaş grubunda, 104'ü (%18,1) 31-35 yaş grubunda, 86'sı'ü(%15) 36-40 yaş grubunda ve 130'u (%22,6) 41 ve daha büyük yaş grubunda olan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 3.3 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Yılı Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Kıdem Yılı	f	%
1-3 yıl arası	147	25,6
4-6 yıl arası	67	11,7
7-10 yıl arası	102	17,7
11-15 yıl arası	112	19,5
16-20 yıl arası	53	9,2
21 ve üzeri	94	16,3
Toplam	575	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğindeki kıdem yılına ilişkin dağılım Tablo 3.3’de verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem yıllarına ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan 575 öğretmenin 147’si (%25,6) öğretmenlik mesleğinin ilk yıllarında(1-5 Yıl), 67’si (%11,7) 4- 6 yıl, 102’si (%17,7) 7-10 yıl, 112’sii(%19,5) 11-15 yıl, 53’ü (%9,2) 16-20 yıl ve 94’ü (%16,3) 21 ve üzeri yıllık kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 3.4 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Mezun Olunan Eğitim Kurumu Türü	f	%
Eğitim Fakültesi	464	80,7
Yüksek Öğretmen Okl.	48	8,3
Teknik Eğitim Fak.	42	7,3
Y. Lisan veya Doktora	21	3,7
Toplam	575	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kurumuna ilişkin dağılım Tablo 3.4’de verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan 575 öğretmenin 464’ü (%80,7) eğitim fakültesinden, 48’i (%8,3) yüksek öğretmen okulu, 42’si (%7,3) teknik eğitim fakültesi ve 21’i(%3,7) diğer yüksek lisans veya doktora mezunudur.

Tablo 3.5 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Branş	f	%
Sınıf Öğretmeni	371	64,5
Branş Öğretmeni	204	35,5
Toplam	575	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş değişkenine ilişkin dağılım Tablo 3.5’de verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş değişkenine ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan 575 öğretmenin 371’i (%64,5) sınıf öğretmeni, 204’ü (%35,5) branş öğretmenidir.

Tablo 3.6 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İstihdam Tipi Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

İstihdam Tipi	f	%
Kadrolu	475	82,6
Sözleşmeli	100	17,4
Toplam	575	100,0

Araştırma grubunun % 82,6’sı(475) kadrolu ; % 17,4’ü(100) ise sözleşmeli öğretmenlerdir. . Kadrolu öğretmen yüzdesinin sözleşmeli öğretmen yüzdesinden daha fazla olduğu Tablo 3..6’da görülmektedir

Tablo 3.7 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Medeni Durum	f	%
Evli	398	69,2
Bekar	177	30,8
Toplam	575	100,0

Araştırma grubunun % 69,2’si(398) evli ; % 30,8’ü(177) ise bekar öğretmenlerdir. . Evli öğretmen yüzdesinin bekar öğretmen yüzdesinden biraz daha fazla olduğu Tablo 3.7’de görülmektedir.

Tablo 3.8 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Aynı Okulda Çalışma Süresi	f	%
1-3 Yıl	358	62,3
4-6 Yıl arası	101	17,6
7-10 Yıl arası	60	10,4
11-15 Yıl arası	38	6,6
16 ve üstü	18	3,1
Toplam	575	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin buldukları okulda çalışma süresine ilişkin dağılım Tablo 3.8’de verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin buldukları okulda çalışma süresine ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan 575 öğretmenin 358’i (%62,3) buldukları okulda ilk yıllarını yaşamakta, 101’i(%17,6) 4-6 yıl, 60’ı (%10,4) 7-10 yıl, 38’i (%6,6) 11-15 yıl ve 18’i (%3,1) 16 ve üzeri yıllık aynı okulda çalıştıkları görülmektedir.

3.2. Araştırmanın Örgütsel Bağlılık Ölçeği Değişkenine Bağlı Olarak Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

3.2.1. Birinci Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı “ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, istihdam tipine göre farklılık göstermekte midir?” bu alt amacı incelemek için ilişkisiz grup t testi yapılmış olup sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.9 Araştırma Grubunun İstihdam Tipi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Ölçekler	İstihdam	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	T	Sd	P
Genel Bağlılık	Kadrolu	475	52,0905	7,64137	,35061	-4,711	573	,000***
	Sözleşmeli	100	56,0900	8,06050	,80605			
Duygusal Bağlılık	Kadrolu	475	17,8884	2,92706	,13430	-2,194	573	,029*
	Sözleşmeli	100	18,5900	2,80366	,28037			
Devam Bağlılık	Kadrolu	475	17,1958	3,81337	,17497	-5174	573	,000***
	Sözleşmeli	100	19,3800	3,94861	,39486			
Normatif Bağlılık	Kadrolu	475	17,0063	4,11824	,18896	-2,466	573	,014*
	Sözleşmeli	100	18,1200	4,04090	,40409			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

Araştırma grubunun istihdam değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları, puanları için yapılan ilişkisiz(bağımsız) grup “t” testi sonuçları Tablo 3.9’da yer almıştır.

Öğretmenlerin Genel Bağlılıkları istihdam edildikleri türe göre anlamlı bir farklılık göstermektedir[t₍₅₇₃₎= -4,711, p<,001]. Sözleşmeli öğretmenlerin Genel Bağlılıkları (X=56,09), kadrolu öğretmenlere (X=52,0905) göre daha olumludur. Bu bulgu, Genel Bağlılık ile istihdam tipi arasında anlamlı bir ilişki olduğu şeklinde de yorumlanabilir.

Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıkları istihdam edildikleri türe göre anlamlı bir farklılık göstermektedir[t₍₅₇₃₎= -2,194, p<,05]. Sözleşmeli öğretmenlerin Duygusal Bağlılıkları (X=18,59), kadrolu öğretmenlere (X=17,8884) göre daha olumludur. Bu bulgu, Duygusal Bağlılık ile istihdam tipi arasında anlamlı bir ilişki olduğu şeklinde de yorumlanabilir.

Öğretmenlerin Devam Bağlılıkları istihdam edildikleri türe göre anlamlı bir farklılık göstermektedir[t₍₅₇₃₎= -5,174, p<,001]. Sözleşmeli öğretmenlerin Devam Bağlılıkları (X=19,38), kadrolu öğretmenlere (X=17,1958) göre daha olumludur. Bu

bulgu, Devam Bağlılığı ile istihdam tipi arasında anlamlı bir ilişki olduğu şeklinde de yorumlanabilir.

Öğretmenlerin Normatif Bağlılıkları istihdam edildikleri türe göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(573)} = -2,466, p < ,05$]. Sözleşmeli öğretmenlerin Normatif Bağlılıkları ($X=18,12$), kadrolu öğretmenlere ($X=17,0063$) göre daha olumludur. Bu bulgu, Normatif Bağlılık ile istihdam tipi arasında anlamlı bir ilişki olduğu şeklinde de yorumlanabilir.

3.2.2. İkinci Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın ikici alt amacı “ilköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?” bu amacı incelemek için ilişkisiz grup t testi yapılmış olup sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.10 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	t	sd	P
Genel Bağlılık	Erkek	211	53,2085	8,17162	,56256	2,872	473	,004**
	Kadın	264	51,1970	7,07906	,43569			
Duygusal Bağlılık	Erkek	211	18,1185	3,35945	,23127	1,486	380	,138
	Kadın	264	17,7045	2,52060	,15513			
Devam Bağlılığı	Erkek	211	17,5118	3,80396	,26188	1,618	473	,106
	Kadın	264	16,9432	3,80921	,23444			
Normatif Bağlılık	Erkek	211	17,5782	4,31689	,29719	2,724	473	,007**
	Kadın	264	16,5492	3,90055	,24006			

* $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları, puanları için yapılan ilişkisiz(bağımsız) grup “t” testi sonuçları Tablo 3.10’da yer almıştır.

Kadrolu öğretmenlerin Genel Bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(473)}= 2,872, p<,01$]. Erkek öğretmenlerin Genel Bağlılıkları ($X=53,2085$), kadın öğretmenlere ($X=51,1970$) göre daha olumludur. Bu bulgu, Genel Bağlılık ile kadrolu öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu şeklinde de yorumlanabilir.

Kadrolu öğretmenlerin Duygusal Bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(473)}=1,486, p>,05$]. Erkek öğretmenlerin Duygusal Bağlılıkları ($X=18,1185$), kadın öğretmenlere ($X=17,7045$) göre yüksektir. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir.

Kadrolu öğretmenlerin Devam Bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(473)}=1,618, p>,05$]. Erkek öğretmenlerin Devam Bağlılıkları ($X=17,5118$), kadın öğretmenlere ($X=16,9432$) göre yüksektir. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir.

Kadrolu öğretmenlerin Normatif Bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(473)}= 2,724, p<,01$]. Erkek öğretmenlerin Normatif Bağlılıkları ($X=17,5782$), kadın öğretmenlere ($X=16,5492$) göre daha olumludur. Bu bulgu, Normatif Bağlılık ile kadrolu öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu şeklinde de yorumlanabilir.

Tablo 3.11 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup "t" Testi Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	t	sd	P
Genel Bağlılık	Erkek	36	58,9722	6,73365	1,12228	2,771	98	,007**
	Kadın	64	54,4688	8,33613	1,04202			
Duygusal Bağlılık	Erkek	36	19,2222	3,14517	,52419	1,708	98	,091
	Kadın	64	18,2344	2,54946	,31868			
Devam Bağlılığı	Erkek	36	20,6667	3,63318	,60553	2,508	98	,014*
	Kadın	64	18,6563	3,96100	,49512			
Normatif Bağlılık	Erkek	36	19,0833	3,01780	,50297	1,808	98	,074
	Kadın	64	17,5781	4,44652	,55582			

* $p<,05$ ** $p<,01$ *** $p<,001$

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları, puanları için yapılan ilişkisiz(bağımsız) grup “t” testi sonuçları Tablo 3.11’de yer almıştır.

Sözleşmeli öğretmenlerin Genel Bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(98)} = 2,771$, $p < ,01$]. Erkek öğretmenlerin Genel Bağlılıkları ($X = 58,9722$), kadın öğretmenlere ($X = 54,4688$) göre daha olumludur. Bu bulgu, Genel Bağlılık ile sözleşmeli öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu şeklinde de yorumlanabilir.

Sözleşmeli öğretmenlerin Duygusal Bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(98)} = 1,708$, $p > ,05$]. Erkek öğretmenlerin Duygusal Bağlılıkları ($X = 19,2222$), kadın öğretmenlere ($X = 18,2344$) göre yüksektir. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir.

Sözleşmeli öğretmenlerin Devam Bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(98)} = 2,508$, $p < ,05$]. Erkek öğretmenlerin Devam Bağlılıkları ($X = 20,6667$), kadın öğretmenlere ($X = 18,6563$) göre yüksektir. Bu bulgu, Devam Bağlılığı ile sözleşmeli öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu şeklinde de yorumlanabilir.

Sözleşmeli öğretmenlerin Normatif Bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(98)} = 1,808$, $p > ,05$]. Erkek öğretmenlerin Normatif Bağlılıkları ($X = 19,0833$), kadın öğretmenlere ($X = 17,5781$) göre daha yüksektir. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir.

3.2.3 Üçüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacı “ilköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?” bunu incelemek için değişken sayısı 3 ve yukarı olduğu için varyans analizi yapılmış olup sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.12 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Yaş	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
20-25	37	52,5405	5,90007	,96997
26-30	120	49,9667	7,00532	,63950
31-35	102	50,9216	7,25721	,71857
36-40	86	52,5465	6,88845	,74280
41 ve üstü	130	54,5385	8,69211	,76235
Toplam	475	52,0905	7,64137	,35061

Levene:3,140 sd:4 p<,05

Tablo 3.2.5'te araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır. Bu boyutta ilk sırayı 54,5385'lik ortalama ile 41ve üzeri yaş grubu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada 36-40 ve 20-25 yaş grubundaki öğretmenler izlemiştir. Son sırada 49,9667'lik ortalama ile 26-30 yaş arası öğretmenler bulunmaktadır. Genel ortalama ise 52,0905'tir. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin Genel Bağlılık puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık boyutunda kadrolu öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levene teste istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. (p<,05) ve varyansların homojen olmadığına karar verilmiştir.

Tablo 3.13 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	1485,057	4	371,264	6,662	,000***
Gruplarıçi	26192,050	470	55,728		
Toplam	27677,107	474			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001 Eta:;,053 Eta²:;,002

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.13'te yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir(F:6,662, $p<,001$) Genel Örgütsel Bağlılık boyutunda yaş değişkenine göre kadrolu öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmıştır.

ANOVA işleminde anlamlı farklılığın elde edilmesi üzerine öğretmenlerin yaş değişkeni ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel puanları arasındaki ilişki eta değeri ile saptanmış ve ,053'lük bir sonuç elde edilmiştir. Bu sonuç açıkça göstermektedir ki çalışma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin Genel Örgütsel Bağlılık puan varyanslarının %0,2'ini yaş değişkeni karşılamaktadır.

ANOVA işlemi sonucunda elde edilen anlamlı sonuç; adı geçen bu boyutta öğretmen yaşlarına göre kümülatif bir farklılık bulunduğu anlamına gelmektedir.. Ancak bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA'da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen bu boyutta; farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA'yı tamamlayıcı hesaplara(post-hoc) geçilmiştir. Tablo 4.2.5'de varyans homojen olmadığı saptandığı için post hoc teknik olarak Dunnett C testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.14'te sunulmuştur.

Tablo 3.14 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları

(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar arası fark	Std. Hata
20-25 yaş	26-30 yaş	2,57387	1,16180
	31-35 yaş	1,61897	1,20714
	36-40 yaş	-,00597	1,22171
	41 yaş ve üstü	-1,99792	1,23370
26-30 yaş	20-25 yaş	-2,57387	1,16180
	31-35 yaş	-,95490	,96192
	36-40 yaş	-2,57984	,98016
	41 yaş ve üstü	-4,57179 *	,99505
31-35 yaş	20-25 yaş	-1,61897	1,20714
	26-30 yaş	,95490	,96192
	36-40 yaş	-1,62494	1,03349
	41 yaş ve üstü	-3,61689 *	1,04763
36-40 yaş	20-25 yaş	,00597	1,22171
	26-30 yaş	2,57984	,98016
	31-35 yaş	1,62494	1,03349
	41 yaş ve üstü	-1,99195	1,06439
41 yaş ve üstü	20-25 yaş	1,99792	1,23370
	26-30 yaş	4,57179*	,99505
	31-35 yaş	3,61689*	1,04763
	36-40 yaş	1,99195	1,06439

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

İkili gruplar arasında yapılan Dunnett C testinde 41 ve üzeri yaş grubu kadrolu öğretmenler ile 26-30 ve 31-35 yaş diliminde bulunan öğretmenler arasında istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir.41 ve üzeri yaş grubu kadrolu öğretmenlerin; Genel Örgütsel Bağlılık düzeyleri , 26-30 ve 31-35 yaş grubu kadrolu öğretmenlerden daha fazladır.(p<,05). Diğer ikili yaş karşılaştırmalarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Tablo 3.15 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Yaş	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
20-25	37	17,1622	2,23002	,36661
26-30	120	17,1000	3,13130	,28585
31-35	102	17,5196	2,30252	,22798
36-40	86	18,3140	2,66684	,28757
41-ve yukarısı	130	18,8308	3,21850	,28228
Toplam	475	17,8884	2,92706	,13430

Levene:1,786 sd:4 p>,05

Tablo 3.15’de araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” alt boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 18,8308’lik ortalama ile 41ve üzeri yaş grubu kadrolu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada 36-40 yaş grubundaki kadrolu öğretmenler izlemiştir(18,3140). Son sırada 17,1000’lik ortalama ile 26-30 yaş arası öğretmenler bulunmaktadır. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin Duygusal Bağlılık alt boyutu puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunmuştur.

Duygusal Bağlılık boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levene teste istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$) ve varyansların homojen olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.16 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	238,998	4	59,750	7,347	,000***
Gruplarıçi	3822,088	470	8,132		
Toplam	4061,086	474			

* $p<,05$ ** $p<,01$ *** $p<,001$ Eta: ,058 Eta²: ,003

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.16’da yer almıştır. Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan, 001 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir(F: 7,347, $p<,001$) “Duygusal Bağlılık” boyutunda yaş değişkenine göre kadrolu öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmıştır.

ANOVA işleminde anlamlı farklılığın elde edilmesi üzerine öğretmenlerin yaş değişkeni ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanları arasındaki ilişki eta değeri ile saptanmış ve ,058’lik bir sonuç elde edilmiştir. Bu sonuç açıkça göstermektedir ki çalışma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin Duygusal Bağlılık puan varyanslarının %0,03’unu yaş değişkeni karşılamaktadır.

ANOVA işlemi sonucunda elde edilen anlamlı sonuç; adı geçen bu boyutta öğretmen yaşlarına göre kümülatif bir farklılık bulunduğu anlamına gelmektedir.. Ancak bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen bu boyutta; farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA’yı tamamlayıcı hesaplara(post-hoc) geçilmiştir. Tablo 3.2.5’de varyans homojenliği saptandığı için post hoc teknik olarak LSD testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.17’de sunulmuştur.

Tablo 3.17 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları

(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar arası fark	Std. Hata	P
20-25 yaş	26-30 yaş	,06216	,53624	,908
	31-35 yaş	-,35745	,54728	,514
	36-40 yaş	-1,15179	,56067	,040*
	41 yaş ve üstü	-1,66861	,53136	,002**
26-30 yaş	20-25 yaş	-,06216	,53624	,908
	31-35 yaş	-,41961	,38405	,275
	36-40 yaş	-1,21395	,40290	,003**
	41 yaş ve üstü	-1,73077	,36100	,000***
31-35 yaş	20-25 yaş	,35745	,54728	,514
	26-30 yaş	,41961	,38405	,275
	36-40 yaş	-,79435	,41748	,058
	41 yaş ve üstü	-1,31116	,37720	,001**
36-40 yaş	20-25 yaş	1,15179	,56067	,040*
	26-30 yaş	1,21395	,40290	,003**
	31-35 yaş	,79435	,41748	,058
	41 yaş ve üstü	-,51682	,39638	,193
41 yaş ve üstü	20-25 yaş	1,66861	,53136	,002**
	26-30 yaş	1,73077	,36100	,000***
	31-35 yaş	1,31116	,37720	,001**
	36-40 yaş	,51682	,39638	,193

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

İkili gruplar arasında yapılan LSD testinde 41 yaş ve üzeri grubu kadrolu öğretmenler ile; 20-25 ve 31-35 yaş grubundakiler arasında ,01 düzeyinde, 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerle ,001 düzeyinde, 36-40 yaş diliminde bulunan öğretmenlerle 20-25 yaş arasındaki öğretmenler arasında istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde 26-30 yaş grubu ile ise .01 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Diğer ikili yaş karşılaştırmalarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Tablo 3.18 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Yaş	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
20-25	37	17,4595	3,69380	,60726
26-30	120	16,8833	3,40090	,31046
31-35	102	16,7941	3,91326	,38747
36-40	86	17,4884	3,63559	,39204
41-ve üzeri	130	17,5308	4,22468	,37053
Toplam	475	17,1958	3,81337	,17497

Levene: 2,165 sd:4 p>,05

Tablo 3.18’de araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı alt boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır. Bu boyutta ilk sırayı 17,5308’lik ortalama ile 41 ve üzeri yaş grubu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada 36-40 yaş grubundaki öğretmenler izlemiştir(17,4884). Son sırada 16,7941’lik ortalama ile 31-35 yaş arası öğretmenler bulunmaktadır. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin Devam Bağlılığı alt boyutu puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunmuştur.

Devam Bağlılığı boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levene testte istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>,05) ve varyansların homojen olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.19 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	52,694	4	13,173	,905	,461
Gruplarıçi	6840,098	470	14,553		
Toplam	6892,792	474			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.19’de yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir($F: ,905$ $p>,05$) . “Devam Bağlılığı” boyutunda yaş değişkenine göre kadrolu öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmamıştır.

Tablo 3.20 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılığı” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Yaş	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
20-25	37	17,9189	4,15918	,68377
26-30	120	15,9833	3,95985	,36148
31-35	102	16,6078	3,74736	,37104
36-40	86	16,7442	4,37153	,47139
41 ve üzeri	130	18,1769	4,08337	,35813
Toplam	475	17,0063	4,11824	,18896

Levene: ,235 sd:4 $p>,05$

Tablo 3.20’de araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılık” alt boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır. Bu boyutta ilk sırayı 18,1769’luk ortalama ile 41 ve üzeri yaş grubu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada 20-25 yaş grubundaki öğretmenler izlemiştir(17,9189). Son sırada 15,9833’lük ortalama ile 26-30 yaş arası öğretmenler bulunmaktadır. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin Normatif Bağlılık alt boyutu puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunmuştur.

Normatif Bağlılık boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levene teste istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$) ve varyansların homojen olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.21 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılık” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	356,641	4	89,160	5,455	,000***
Gruplarıçi	7682,340	470	16,345		
Toplam	8038,981	474			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001 Eta:;,044 Eta²:;,0001

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.21’de yer almıştır. Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılık” puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir(F: 5,455, p<,001)“Normatif Bağlılık” boyutunda yaş değişkenine göre kadrolu öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmıştır.

ANOVA işleminde anlamlı farklılığın elde edilmesi üzerine kadrolu öğretmenlerin yaş değişkeni ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanları arasındaki ilişki eta değeri ile saptanmış ve ,044’lük bir sonuç elde edilmiştir. Bu sonuç açıkça göstermektedir ki çalışma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin Normatif Bağlılığının puan varyanslarının %0,01’unu yaş değişkeni karşılamaktadır.

ANOVA işlemi sonucunda elde edilen anlamlı sonuç; adı geçen bu boyutta öğretmen yaşlarına göre kümülatif bir farklılık bulunduğu anlamına gelmektedir.. Ancak bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen bu boyutta; farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA’yı tamamlayıcı hesaplara(post-hoc) geçilmiştir. Tablo 3.21’de varyans homojenliği saptandığı için post hoc teknik olarak LSD testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.22’de sunulmuştur.

Tablo 3.22 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılık” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları

(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar arası fark	Std. Hata	P
20-25 yaş	26-30 yaş	1,93559	,76025	,011**
	31-35 yaş	1,31108	,77590	,092
	36-40 yaş	1,17473	,79488	,140
	41 yaş ve üstü	-,25800	,75333	,732
26-30 yaş	20-25 yaş	-1,93559	,76025	,011**
	31-35 yaş	-,62451	,54448	,252
	36-40 yaş	-,76085	,57120	,184
	41 yaş ve üstü	-2,19359	,51181	,000***
31-35 yaş	20-25 yaş	-1,31108	,77590	,092
	26-30 yaş	,62451	,54448	,252
	36-40 yaş	-,13634	,59187	,818
	41 yaş ve üstü	-1,56908	,53477	,004**
36-40 yaş	20-25 yaş	-1,17473	,79488	,140
	26-30 yaş	,76085	,57120	,184
	31-35 yaş	,13634	,59187	,818
	41 yaş ve üstü	-1,43274	,56196	,011*
41 yaş Ve üstü	20-25 yaş	,25800	,75333	,732
	26-30 yaş	2,19359	,51181	,000***
	31-35 yaş	1,56908	,53477	,004**
	36-40 yaş	1,43274	,56196	,011*

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

İkili gruplar arasında yapılan LSD testinde 20-25 yaş grubu kadrolu öğretmenler ile; 26-30 yaş dilimindekiler arasında ,01 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. 41 ve üzeri yaş grubu kadrolu öğretmenler ile; 26-30 dilimindekiler arasında ,001 düzeyinde, 31-35 yaş dilimindekilerle ,01 düzeyinde, 36-40 yaş dilimindeki öğretmenlerle ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Diğer ikili yaş karşılaştırmalarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Tablo 3.23 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Yaş	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
20-25	55	55,8182	8,10599	1,09301
26-30	43	56,3721	8,21156	1,25225
31-35	2	57,5000	6,36396	4,50000
Toplam	100	56,0900	8,06050	,80605

Levene: ,505 sd:2 p>,05

Tablo 3.23’de araştırma grubunu oluşturan sözleşmeli öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 57,5000’lik ortalama ile 31-35 yaş grubu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada 26-30 yaş grubundaki öğretmenler izlemiştir(56,3721). Son sırada 55,8182’lik ortalama ile 20-25 yaş grubundaki öğretmenler bulunmaktadır. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin Genel Bağlılık puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levne teste istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$) ve varyansların homojen olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.24 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	11,462	2	5,731	,087	,917
Gruplarıçi	6420,728	97	66,193		
Toplam	6432,190	99			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

Araştırma grubunu oluşturan sözleşmeli öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.24'te yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan sözleşmeli öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir(F: ,087, p>,05) Genel Örgütsel Bağlılık boyutunda yaş değişkenine göre sözleşmeli öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden anlamlı derecede farklılaşmamıştır.

Tablo 3.25 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Yaş	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
20-25	55	18,3818	3,02759	,40824
26-30	43	18,8140	2,56585	,39129
31-35	2	19,5000	,70711	,50000
Toplam	100	18,5900	2,80366	,28037

Levene:1 ,911 sd:4 p>,05

Tablo 3.25'te araştırma grubunu oluşturan sözleşmeli öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” alt boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 19,5000'lük ortalama ile 31-35 yaş grubu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada 26-30 yaş grubundaki öğretmenler izlemiştir(18,8140). Son sırada 18,3818'lik ortalama ile 20-25 yaş arası öğretmenler bulunmaktadır. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin Duygusal Bağlılık alt boyutu puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunmuştur.

Duygusal Bağlılık boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levene testte istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>,05) ve varyansların homojen olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.26 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	6,197	2	3,098	,389	,679
Gruplarıçi	771,993	97	7,959		
Toplam	778,190	99			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

Araştırma grubunu oluşturan sözleşmeli öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.26’da yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan sözleşmeli öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir(F: ,389 p>,05) “Duygusal Bağlılık” boyutunda yaş değişkenine göre sözleşmeli öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmamıştır.

Tablo 3.27 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Yaş	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
20-25	55	19,4000	4,05791	,54717
26-30	43	19,3256	3,94438	,60151
31-35	2	20,0000	,00000	,00000
Toplam	100	19,3800	3,94861	,39486

Levene: 2,403 sd:2 p>,05

Tablo 3.27’de araştırma grubunu oluşturan sözleşmeli öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” alt boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 20,0000'lik ortalama ile 31-35 yaş grubu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada 20-25 yaş ile grubundaki öğretmenler izlemiştir(19,4000). Son sırada 19,3256'lik ortalama ile 26-30 yaş arası öğretmenler bulunmaktadır. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin Devam Bağlılığı alt boyutu puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunmuştur.

Devam Bağlılığı boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levene teste istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$) ve varyansların homojen olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.28 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	,918	2	,459	,029	,972
Gruplarıçi	1542,642	97	15,904		
Toplam	1543,560	99			

* $p<,05$ ** $p<,01$ *** $p<,001$

Araştırma grubunu oluşturan sözleşmeli öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.28’de yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan sözleşmeli öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($F: ,029 p>,05$) . “Devam Bağlılığı” boyutunda yaş değişkenine göre sözleşmeli öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmamıştır.

Tablo 3.29 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılığı” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Yaş	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
20-25	55	18,0364	4,08232	,55046
26-30	43	18,2326	4,03460	,61527
31-35	2	18,0000	5,65685	4,00000
Toplam	100	18,1200	4,04090	,40409

Levene: ,194 sd:2 p>,05

Tablo 3.29’da araştırma grubunu oluşturan sözleşmeli öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılık” alt boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 18,2326’lık ortalama ile 26-30 yaş grubu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada 26-30 yaş grubundaki öğretmenler izlemiştir(18,2326). Son sırada 18,0364’lük ortalama ile 20-25 arası öğretmenler bulunmaktadır. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin Normatif Bağlılık alt boyutu puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunmuştur.

Normatif Bağlılık boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levene teste istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$) ve varyansların homojen olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.30 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılık” Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	,958	2	,479	,029	,972
Gruplarıçi	1615,602	97	16,656		
Toplam	1616,560	99			

* $p<,05$ ** $p<,01$ *** $p<,001$

Araştırma grubunu oluşturan sözleşmeli öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.30’da yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan sözleşmeli öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılık” puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir(F: ,029, p>,05) . “Normatif Bağlılık” boyutunda yaş değişkenine göre sözleşmeli öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmamıştır.

3.2.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt amacı “ilköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?” Bunu incelemek için ilişkisiz grup t testi yapılmış olup sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.31 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları

Ölçekler	Medeni Durum	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	t	sd	P
Genel Bağlılık	Evli	372	52,1532	7,55541	,39173	,340	473	,734
	Bekar	103	51,8641	7,97797	,78609			
Duygusal Bağlılık	Evli	372	17,9597	2,86083	,14833	1,008	473	,314
	Bekar	103	17,6311	3,15604	,31097			
Devam Bağlılığı	Evli	372	17,1371	3,76393	,19515	-,637	473	,524
	Bekar	103	17,4078	3,99862	,39400			
Normatif Bağlılık	Evli	372	17,0565	4,06942	,21099	,504	473	,615
	Bekar	103	16,8252	4,30555	,42424			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları, puanları için yapılan ilişkisiz(bağımsız) grup “t” testi sonuçları Tablo 3.31’de yer almıştır.

Kadrolu öğretmenlerin Genel Bağlılıkları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(473)} = ,340$, $p > ,05$]. Evli öğretmenlerin Genel Bağlılıkları ($X=52,1532$), bekar öğretmenlere ($X=51,8641$) göre daha yüksektir. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir.

Kadrolu öğretmenlerin Duygusal Bağlılıkları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(473)} = 1,008$, $p > ,05$]. Evli öğretmenlerin Duygusal Bağlılıkları ($X=17,9597$), bekar öğretmenlere ($X=17,6311$) göre yüksektir. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir.

Kadrolu öğretmenlerin Devam Bağlılıkları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(473)} = -,637$, $p > ,05$]. Bekar öğretmenlerin Devam Bağlılıkları ($X=17,4078$), evli öğretmenlere ($X=17,1371$) göre yüksektir. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir.

Kadrolu öğretmenlerin Normatif Bağlılıkları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(473)} = ,504$, $p > ,05$]. Evli öğretmenlerin Normatif Bağlılıkları ($X=17,0565$), bekar öğretmenlere ($X=16,8252$) göre daha olumludur. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir.

Tablo 3.32 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları

Ölçekler	Medeni Durum	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	t	sd	P
Genel Bağlılık	Evli	26	57,1154	7,73215	1,51640	,752	98	,454
	Bekar	74	55,7297	8,19338	,95246			
Duygusal Bağlılık	Evli	26	18,8077	2,56155	,50236	,458	98	,648
	Bekar	74	18,5135	2,89659	,33672			
Devam Bağlılığı	Evli	26	19,1538	3,46055	,67867	-,338	98	,736
	Bekar	74	19,4595	4,12539	,47957			
Normatif Bağlılık	Evli	26	19,1538	4,36983	,85699	1,527	98	,130
	Bekar	74	17,7568	3,88468	,45158			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

Araştırma grubunu oluşturan sözleşmeli öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları, puanları için yapılan ilişkisiz(bağımsız) grup “t” testi sonuçları Tablo 4.32’de yer almıştır.

Sözleşmeli öğretmenlerin Genel Bağlılıkları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir[t₍₉₈₎= , 752, p>,05]. Evli öğretmenlerin Genel Bağlılıkları (X=57,1154), bekar öğretmenlere (X=55,7297) göre daha yüksektir. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir.

Sözleşmeli öğretmenlerin Duygusal Bağlılıkları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir[t₍₉₈₎= ,458, p>,05]. Evli öğretmenlerin Duygusal Bağlılıkları (X=18,8077), bekar öğretmenlere (X=18,5135) göre yüksektir. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir.

Sözleşmeli öğretmenlerin Devam Bağlılıkları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir[t₍₉₈₎= -,338, p>,05]. Bekar öğretmenlerin Devam Bağlılıkları (X=19,4595), evli öğretmenlere (X=19,1538) göre yüksektir. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir.

Sözleşmeli öğretmenlerin Normatif Bağlılıkları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(98)} = 1,527, p >,05$]. Evli öğretmenlerin Normatif Bağlılıkları ($X=19,1538$), bekar öğretmenlere ($X=17,7568$) göre daha olumludur. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir.

3.2.5. Beşinci Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın beşinci alt amacı “ilköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, branşlarına göre farklılık göstermekte midir?” bunu incelemek için ilişkisiz grup t testi yapılmış olup sonuçları aşağıda verilmiştir

Tablo 3.33 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğretmenlik Alanı Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Ölçekler	Öğrt. Alanı	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	t	sd	P
Genel Bağlılık	Sınıf	328	52,3323	7,64958	,42238	1,030	473	,303
	Branş	147	51,5510	7,62133	,62860			
Duygusal Bağlılık	Sınıf	328	17,9970	2,93091	,16183	1,208	473	,228
	Branş	147	17,6463	2,91384	,24033			
Devam Bağlılığı	Sınıf	328	17,3354	3,84052	,21206	1,192	473	,234
	Branş	147	16,8844	3,74626	,30899			
Normatif Bağlılık	Sınıf	328	17,0000	4,15009	,22915	-,050	473	,960
	Branş	147	17,0204	4,06028	,33489			

* $p <,05$ ** $p <,01$ *** $p <,001$

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin öğretmenlik alanı değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları, puanları için yapılan ilişkisiz(bağımsız) grup “t” testi sonuçları Tablo 4.33’te yer almıştır.

Kadrolu öğretmenlerin Genel Bağlılıkları öğretmenlik alanına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(473)} = 1,030, p >,05$]. Sınıf öğretmenlerinin Genel Bağlılıkları ($X=52,3323$), branş öğretmenlerine ($X=51,5510$) göre daha olumludur. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir. Bu bulgu, Genel Bağlılık ile

kadro lu öğretmenlerin öğretmenlik alanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Kadro lu öğretmenlerin Duygusal Bağlılıkları öğretmenlik alanına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(473)} = 1,208$, $p >,05$]. Sınıf öğretmenlerinin Duygusal Bağlılıkları ($X=17,9970$), branş öğretmenlerine ($X=17,6463$) göre daha olumludur. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir. Bu bulgu, Duygusal Bağlılık ile kadro lu öğretmenlerin öğretmenlik alanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Kadro lu öğretmenlerin Devam Bağlılıkları öğretmenlik alanına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(473)} = 1,192$, $p >,05$]. Sınıf öğretmenlerinin Devam Bağlılıkları ($X=17,3354$), branş öğretmenlerine ($X=16,8844$) göre daha olumludur. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir. Bu bulgu, Devam Bağlılığı ile kadro lu öğretmenlerin öğretmenlik alanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Kadro lu öğretmenlerin Normatif Bağlılıkları öğretmenlik alanına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(473)} = -,050$, $p >,05$]. Sınıf öğretmenlerinin Normatif Bağlılıkları ($X=17,0000$), branş öğretmenlerine ($X=17,0204$) göre daha düşüktür. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir. Bu bulgu, Normatif Bağlılık ile kadro lu öğretmenlerin öğretmenlik alanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Tablo 3.34 Araştırma Grubunu Oluşturan Sözleşmeli Öğretmenlerin Öğretmenlik Alanı Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Ölçekler	Öğrt. Alanı	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	t	sd	P
Genel Bağlılık	Sınıf	43	55,8140	9,01125	1,37420	-,296	98	,768
	Branş	57	56,2982	7,33866	,97203			
Duygusal Bağlılık	Sınıf	43	18,6977	2,78204	,42426	,332	98	,741
	Branş	57	18,5088	2,84180	,37641			
Devam Bağlılığı	Sınıf	43	19,3488	3,90289	,59519	-,068	98	,946
	Branş	57	19,4035	4,01719	,53209			
Normatif Bağlılık	Sınıf	43	17,7674	4,33610	,66125	-,756	98	,451
	Branş	57	18,3860	3,82078	,50607			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

Araştırma grubunu oluşturan sözleşmeli öğretmenlerin öğretmenlik alanı değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları, puanları için yapılan ilişkisiz(bağımsız) grup “t” testi sonuçları Tablo 4.34’te yer almıştır.

Sözleşmeli öğretmenlerin Genel Bağlılıkları öğretmenlik alanına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir[t₍₉₈₎= -,296, p>,05]. Sınıf öğretmenlerinin Genel Bağlılıkları (X=55,8140), branş öğretmenlerine (X=56,2982) göre daha düşüktür. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir. Bu bulgu, Genel Bağlılık ile sözleşmeli öğretmenlerin öğretmenlik alanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Sözleşmeli öğretmenlerin Duygusal Bağlılıkları öğretmenlik alanına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir[t₍₉₈₎= ,332, p>,05]. Sınıf öğretmenlerinin Duygusal Bağlılıkları (X=18,6977), branş öğretmenlerine (X=18,5088) göre daha olumludur. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir. Bu bulgu, Duygusal Bağlılık ile sözleşmeli öğretmenlerin öğretmenlik alanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Sözleşmeli öğretmenlerin Devam Bağlılıkları öğretmenlik alanına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(98)} = -0,068$, $p > ,05$]. Sınıf öğretmenlerinin Devam Bağlılıkları ($X=19,3488$), branş öğretmenlerine ($X=19,4035$) göre daha düşüktür. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir. Bu bulgu, Devam Bağlılığı ile sözleşmeli öğretmenlerin öğretmenlik alanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Sözleşmeli öğretmenlerin Normatif Bağlılıkları öğretmenlik alanına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(98)} = -0,756$, $p > ,05$]. Sınıf öğretmenlerinin Normatif Bağlılıkları ($X=17,7674$), branş öğretmenlerine ($X=18,3860$) göre daha düşüktür. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir. Bu bulgu, Normatif Bağlılık ile sözleşmeli öğretmenlerin öğretmenlik alanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

3.2.6. Altıncı Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın altıncı alt amacı “ilköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermekte midir?” bunu incelemek için değişken sayısı üç ve yukarısı olduğu için varyans analizi kullanılmış olup sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.35 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Kıdem	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
1-3 arası	62	52,2097	7,60745	,96615
4-6 arası	53	50,3019	6,80663	,93496
7-10 arası	101	50,2970	6,54147	,65090
11-15 arası	112	51,4286	7,36159	,69561
16-20 arası	53	52,7736	6,50338	,89331
21 ve üzeri yıl	94	55,3511	9,08468	,93701
Toplam	475	52,0905	7,64137	,35061

Levene: 2,344 sd:5 $p < ,05$

Tablo 3.35’te araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 55,3511’lik ortalama ile 21 ve üzeri kıdem grubu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada 16-20 yıl kıdem grubundaki öğretmenler izlemiştir(52,7736). Son sırada 50,2970’lik ortalama ile 7-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler bulunmaktadır. Genel ortamlarla ise 52,0905 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi kadrolu öğretmenlerinin Genel Bağlılık puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunsada da 21 ve üzeri kıdem grubu diğerlerinden biraz yüksek ortalamaya sahiptir.

Örgütsel Bağlılık boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levne testte istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<,05$) ve varyansların homojen olmadığına karar verilmiştir.

Tablo 3.36 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	1568,448	5	313,690	5,635	,000***
Gruplarıçi	26108,660	469	55,669		
Toplam	27677,107	474			

* $p<,05$ ** $p<,01$ *** $p<,001$ Eta: ,056 Eta²: ,003

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.36’da yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA)sonuçlarında istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı bir

farklılık elde edilmiştir(F: 5,635, $p < ,001$) Genel Örgütsel Bağlılık boyutunda kıdem değişkenine göre kadrolu öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmıştır.

ANOVA işleminde anlamlı farklılığın elde edilmesi üzerine kadrolu öğretmenlerin kıdem değişkeni ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel puanları arasındaki ilişki eta değeri ile saptanmış ve ,056'lük bir sonuç elde edilmiştir. Bu sonuç açıkça göstermektedir ki çalışma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin Genel Örgütsel Bağlılık puan varyanslarının %0,3'ini kıdem değişkeni karşılamaktadır. ANOVA işlemi sonucunda elde edilen anlamlı sonuç; adı geçen bu boyutta öğretmen kıdemlerine göre kümülatif bir farklılık bulunduğu anlamına gelmektedir.. Ancak bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA'da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen bu boyutta; farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA'yı tamamlayıcı hesaplara(post-hoc) geçilmiştir. Tablo 3.2.29'da varyansların homojen olmadığı saptandığı için post hoc teknik olarak Dunnett C testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.37'de sunulmuştur.

Tablo 3.37 Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Dunnett C Testi Sonuçları

(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ortalamalar arası fark (I-J)	Std. Hata
1-3	4-6	1,90779	1,34447
	7-10	1,91265	1,16495
	11-15	,78111	1,19051
	16-20	-,56391	1,31584
	21 ve üzeri	-3,14139	1,34590
4-6	1-3	-1,90779	1,34447
	7-10	,00486	1,13922
	11-15	-1,12668	1,16534
	16-20	-2,47170	1,29312
	21 ve üzeri	-5,04918*	1,32369
7-10	1-3	-1,91265	1,16495
	4-6	-,00486	1,13922
	11-15	-1,13154	,95265
	16-20	-2,47656	1,10529
	21 ve üzeri	-5,05403*	1,14091
11-15	1-3	-,78111	1,19051
	4-6	1,12668	1,16534
	7-10	1,13154	,95265
	16-20	-1,34501	1,13219
	21 ve üzeri	-3,92249*	1,16699
16-20	1-3	,56391	1,31584
	4-6	2,47170	1,29312
	7-10	2,47656	1,10529
	11-15	1,34501	1,13219
	21 ve üzeri	-2,57748	1,29460
21 ve üzeri	1-3	3,14139	1,34590
	4-6	5,04918*	1,32369
	7-10	5,05403*	1,14091
	11-15	3,92249*	1,16699
	16-20	2,57748	1,29460

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

İkili gruplar arasında yapılan Dunnett C testinde 21 ve üzeri kıdem grubu kadrolu öğretmenler ile 4-6, 7-10 ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında

istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Diğer ikili kıdem karşılaştırmalarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Tablo 3.38 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Kıdem	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
1-3 arası	62	17,3548	2,82899	,35928
4-6 arası	53	16,6226	3,22387	,44283
7-10 arası	101	17,8317	2,51424	,25018
11-15 arası	112	17,6518	2,47404	,23378
16-20 arası	53	18,3396	2,70287	,37127
21 ve üzeri yıl	94	19,0426	3,43265	,35405
Toplam	475	17,8884	2,92706	,13430

Levene: 1,952 sd:5 p>,05

Tablo 3.38’de araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 19,0426’lık ortalama ile 21 ve üzeri kıdem grubu kadrolu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada 16-20 yıl kıdem grubundaki öğretmenler izlemiştir(18,3396). Son sırada 16,6226’lık ortalama ile 4-6 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler bulunmaktadır. Genel ortamları ise 17,8884 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin Duygusal Bağlılık puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulursa da 21 ve üzeri kıdem grubu diğerlerinden biraz yüksek ortalamaya sahiptir.

Örgütsel Bağlılık boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levene testinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$) ve varyansların homojen olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.39 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	245,165	5	49,033	6,026	,000***
Gruplarıçi	3815,921	469	8,136		
Toplam	4061,086	474			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001 Eta:;,060 Eta²:;,003

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.39’da yer almıştır. Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir(F: 6,026, p<,001). Örgütsel Bağlılığın Duygusal Bağlılık boyutunda kıdem değişkenine göre kadrolu öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmıştır.

ANOVA işleminde anlamlı farklılığın elde edilmesi üzerine kadrolu öğretmenlerin kıdem değişkeni ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanları arasındaki ilişki eta değeri ile saptanmış ve ,060’lık bir sonuç elde edilmiştir. Bu sonuç açıkça göstermektedir ki çalışma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığın Duygusal Bağlılık boyutu puan varyanslarının %0,3’ini kıdem değişkeni karşılamaktadır.

ANOVA işlemi sonucunda elde edilen anlamlı sonuç; adı geçen bu boyutta kadrolu öğretmen kıdemlerine göre kümülatif bir farklılık bulunduğu anlamına gelmektedir.. Ancak bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen bu boyutta; farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA’yı tamamlayıcı hesaplara(post-hoc) geçilmiştir. Tablo 4.2.32’de varyansların homojen olduğu saptandığı için post hoc teknik olarak LSD testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.40’da sunulmuştur.

Tablo 3.40 Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları

(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ortalamalar arası Fark I-J	Std. Hata	P
1-3	4-6	,73220	,53	,171
	7-10	-,47684	,46	,301
	11-15	-,29695	,45	,511
	16-20	-,98478	,53	,066
	21 ve üzeri	-1,68771	,46	,000***
4-6	1-3	-,73220	,53	,171
	7-10	-1,20904	,48	,013*
	11-15	-1,02914	,47	,031*
	16-20	-1,71698	,55	,002**
	21 ve üzeri	-2,41991	,48	,000***
7-10	1-3	,47684	,46	,301
	4-6	1,20904	,48	,013*
	11-15	,17990	,39	,646
	16-20	-,50794	,48	,294
	21 ve üzeri	-1,21087	,40	,003**
11-15	1-3	,29695	,45	,511
	4-6	1,02914	,47	,031*
	7-10	-,17990	,39	,646
	16-20	-,68784	,47	,149
	21 ve üzeri	-1,39077	,39	,001**
16-20	1-3	,98478	,533	,066
	4-6	1,71698	,554	,002**
	7-10	,50794	,483	,294
	11-15	,68784	,475	,149
	21 ve üzeri	-,70293	,489	,152
21 ve üzeri	1-3	1,68771	,466	,000***
	4-6	2,41991	,489	,000***
	7-10	1,21087	,408	,003**
	11-15	1,39077	,399	,001**
	16-20	,70293	,489	,152

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

İkili gruplar arasında yapılan LSD testinde 21 ve üzeri kıdem grubu kadrolu öğretmenler ile 1-3 ve 4-6 yıl kıdeme sahip kadrolu öğretmenler arasında istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde, yine 21 ve üzeri kıdem grubundaki öğretmenler ile 7-10 ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 0,01 düzeyinde 21 ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. 4-6 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 7-10 ve 11-15 yıl kıdemdeki öğretmenler arasında 0,05 düzeyinde, 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 0,01 düzeyinde ve 4-6 yıl kıdemdekilerin aleyhine istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur. Diğer ikili karşılaştırmalarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Tablo 3.41 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Kıdem	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
1-3 arası	62	17,8065	3,93321	,49952
4-6 arası	53	17,0377	3,25790	,44751
7-10 arası	101	16,4356	3,56207	,35444
11-15 arası	112	17,1696	3,80111	,35917
16-20 arası	53	17,3774	3,78878	,52043
21 ve üzeri yıl	94	17,6277	4,24513	,43785
Toplam	475	17,1958	3,81337	,17497

Levene: 1,095 sd:5 p>,05

Tablo 3.41’de araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 17,8065’lik ortalama ile 1-3 yıl kıdem grubu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada 21 ve üzeri yıl kıdem grubundaki öğretmenler izlemiştir(17,6277). Son sırada 16,4356’lık ortalama ile 7-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler bulunmaktadır. Genel ortamlarla ise 17,1958 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi kadrolu öğretmenlerinin Devam Bağlılığı puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde çıkmıştır. Örgütsel Bağlılık boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levne

testte istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$) ve varyansların homojen olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.42 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	102,160	5	20,432	1,411	,219
Gruplarıçi	6790,631	469	14,479		
Toplam	6892,792	474			

* $p<,05$ ** $p<,01$ *** $p<,001$

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.42’de yer almıştır. Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir($F:1,411$, $p>,05$) . Devam Bağlılığı boyutunda kıdem değişkenine göre kadrolu öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmamıştır.

Tablo 3.43 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Kıdem	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
1-3 arası	62	17,0484	4,45902	,56630
4-6 arası	53	16,6415	3,56314	,48943
7-10 arası	101	16,0297	3,77215	,37534
11-15 arası	112	16,6071	3,90047	,36856
16-20 arası	53	17,0566	4,49108	,61690
21 ve üzeri yıl	94	18,6809	4,17420	,43054
Toplam	475	17,0063	4,11824	,18896

Levene: ,809 sd:5 $p>,05$

Tablo 3.43’de araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 18,6809’luk ortalama ile 21 ve üzeri kıdem grubu kadrolu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada 16-20 yıl kıdem grubundaki kadrolu öğretmenler izlemiştir(17,0566). Son sırada 16,0297’lik ortalama ile 7-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler bulunmaktadır. Genel ortamları ise 17,0063 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin Normatif Bağlılık puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunsalar da 21 ve üzeri kıdem grubu kadrolu öğretmenler diğerlerinden biraz yüksek ortalamaya sahiptir.

Örgütsel Bağlılık boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levene testinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$) ve varyansların homojen olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.44 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	385,057	5	77,011	4,719	,000***
Gruplarıçi	7653,924	469	16,320		
Toplam	8038,981	474			

* $p<,05$ ** $p<,01$ *** $p<,001$ Eta: ,047 Eta²: ,002

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.49’da yer almıştır. Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir(F: 4,719, $p<,001$). Örgütsel Bağlılığın Normatif Bağlılık boyutunda kıdem değişkenine göre kadrolu öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmıştır.

ANOVA işleminde anlamlı farklılığın elde edilmesi üzerine öğretmenlerin kıdem değişkeni ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanları arasındaki ilişki eta değeri ile saptanmış ve ,047'lik bir sonuç elde edilmiştir. Bu sonuç açıkça göstermektedir ki çalışma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığın Normatif Bağlılık boyutu puan varyanslarının %0,2'sini kıdem değişkeni karşılamaktadır.

ANOVA işlemi sonucunda elde edilen anlamlı sonuç; adı geçen bu boyutta öğretmen kıdemlerine göre kümülatif bir farklılık bulunduğu anlamına gelmektedir.. Ancak bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA'da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen bu boyutta; farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA'yı tamamlayıcı hesaplara(post-hoc) geçilmiştir. Tablo 3.2.37'de varyansların homojen olduğu saptandığı için post hoc teknik olarak LSD testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.50'de sunulmuştur.

Tablo 3.45 Kadrolu Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları

(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ortalamalar arası Fark I-J	Std. Hata	P
1-3	4-6	,40688	,75574	,591
	7-10	1,01868	,65177	,119
	11-15	,44124	,63948	,491
	16-20	-,00822	,75574	,991
	21 ve üzeri	-1,63246	,66093	,014*
4-6	1-3	-,40688	,75574	,591
	7-10	,61181	,68520	,372
	11-15	,03437	,67352	,959
	16-20	-,41509	,78475	,597
	21 ve üzeri	-2,03934	,69392	,003**
7-10	1-3	-1,01868	,65177	,119
	4-6	-,61181	,68520	,372
	11-15	-,57744	,55434	,298
	16-20	-1,02690	,68520	,135
	21 ve üzeri	-2,65115	,57896	,000***
11-15	1-3	-,44124	,63948	,491
	4-6	-,03437	,67352	,959
	7-10	,57744	,55434	,298
	16-20	-,44946	,67352	,505
	21 ve üzeri	-2,07371	,56509	,000***
16-20	1-3	,00822	,75574	,991
	4-6	,41509	,78475	,597
	7-10	1,02690	,68520	,135
	11-15	,44946	,67352	,505
	21 ve üzeri	-1,62425	,69392	,020*
21 ve üzeri	1-3	1,63246	,66093	,014*
	4-6	2,03934	,69392	,003**
	7-10	2,65115	,57896	,000***
	11-15	2,07371	,56509	,000***
	16-20	1,62425	,69392	,020*

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

İkili gruplar arasında yapılan LSD testinde 21 ve üzeri kıdem grubu kadrolu öğretmenler ile 1-3 ve 16-20 yıl kıdeme sahip kıdeme sahip öğretmenler arasında

istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde, yine 21 ve üzeri kıdem grubundaki öğretmenler ile 4-6 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 0,01 düzeyinde, 7-10 ve 11-15 yıl kıdem dekileler ile ise ,001 düzeyinde ve 21 ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Diğer ikili karşılaştırmalarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri genel ve alt boyutlar itibari ile mesleki kıdem değişkenine göre araştırma grubundan yeterli veri elde edilemediği için incelenememiştir.

3.2.7.Yedinci Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın yedinci alt amacı “ İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir?” bunu incelemek için değişken sayısı üç ve daha fazla olduğu için varyans analizi yapılmış olup sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 3.46 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Bulunulan Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Okulda Çalışma Süresi	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
1-3 arası	259	51,6100	7,30180	,45371
4-6 arası	100	51,8300	7,01377	,70138
7-10 arası	60	51,1000	7,38459	,95335
11-15 arası	38	53,3684	8,53426	1,38444
16 ve üstü	18	61,0556	9,40883	2,21768
Toplam	475	52,0905	7,64137	,35061

Levene: 1,027 sd:4 p>,05

Tablo 3.46’da araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin buldukları okulda çalışma süresi değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır. Bu boyutta ilk sırayı 61,0556’lık ortalama ile 16 ve üzeri yıl çalışma süresine sahip öğretmenler almıştır.

Bunu ikinci sırada 11-15 yıl çalışma süresindeki öğretmenler izlemiştir(53,3684). Son sırada 51,1000'lük ortalama ile 7-10 yıl arası çalışma süresine sahip öğretmenler bulunmaktadır. Genel ortamlarla ise 52,0905 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin Genel Bağlılık puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunsada da 16 ve üzeri kıdem grubu diğerlerinden biraz yüksek ortalama sahiptir.

Örgütsel Bağlılık boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levene testte istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$) ve varyansların homojen olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.47 Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	1634,197	4	408,549	7,373	,000***
Gruplarıçi	26042,910	470	55,410		
Toplam	27677,107	474			

* $p<,05$ ** $p<,01$ *** $p<,001$ Eta: ,059 Eta²: ,003

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin buldukları okulda çalışma süresi değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.52'de yer almıştır. Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin okulda çalışma süresi değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir(F: 7,373, $p<,001$) Genel Örgütsel Bağlılık boyutunda okulda çalışma süresi değişkenine göre kadrolu öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmıştır.

ANOVA işleminde anlamlı farklılığın elde edilmesi üzerine öğretmenlerin okulda çalışma süresi değişkeni ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel puanları arasındaki ilişki eta değeri ile saptanmış ve ,059'luk bir sonuç elde edilmiştir. Bu sonuç açıkça göstermektedir ki çalışma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin

Genel Örgütsel Bağlılık puan varyanslarının %0,3'ünü okulda çalışma süresi değişkeni karşılamaktadır.

ANOVA işlemi sonucunda elde edilen anlamlı sonuç; adı geçen bu boyutta öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre kümülatif bir farklılık bulunduğu anlamına gelmektedir.. Ancak bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA'da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen bu boyutta; farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA'yı tamamlayıcı hesaplara(post-hoc) geçilmiştir. Tablo 3.2.40'ta varyansların homojen olduğu saptandığı için post hoc teknik olarak LSD testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.48'de sunulmuştur.

Tablo 3.48Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları

(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Ortalamalar arası fark (I-J)	Std. Hata	P
1-3	4-6	-,21996	,87638	,802
	7-10	,51004	1,06651	,633
	11-15	-1,75838	1,29310	,175
	16 ve üzeri	-9,44552	1,81447	,000***
4-6	1-3	,21996	,87638	,802
	7-10	,73000	1,21557	,548
	11-15	-1,53842	1,41855	,279
	16 ve üzeri	-9,22556	1,90590	,000***
7-10	1-3	-,51004	1,06651	,633
	4-6	-,73000	1,21557	,548
	11-15	-2,26842	1,54327	,142
	16 ve üzeri	-9,95556	2,00047	,000***
11-15	1-3	1,75838	1,29310	,175
	4-6	1,53842	1,41855	,279
	7-10	2,26842	1,54327	,142
	16 ve üzeri	-7,68713	2,12991	,000***
16 ve üzeri	1-3	9,44552	1,81447	,000**
	4-6	9,22556	1,90590	,000***
	7-10	9,95556	2,00047	,000***
	11-15	7,68713	2,12991	,000***

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

İkili gruplar arasında yapılan LSD testinde 16 ve üzeri yıl bulunduğu okulda çalışan kadrolu öğretmenler ile 1-3, 4-6, 7-10 ve 11-15 yıl çalışma süresine sahip öğretmenler arasında istatistiksel açıdan .001 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Diğer ikili çalışma süresi karşılaştırmalarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Tablo 3.49 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Okulda Çalışma Süresi	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
1-3 arası	259	17,5097	2,70280	,16794
4-6 arası	100	17,8700	2,47270	,24727
7-10 arası	60	17,7000	2,63805	,34057
11-15 arası	38	19,2105	3,64772	,59174
16 ve üzeri	18	21,2778	4,57365	1,07802
Toplam	475	17,8884	2,92706	,13430

Levene: 5,290 sd:4 p<,05

Tablo 3.49’da araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin buldukları okulda çalışma süresi değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 21,2778’lik ortalama ile 16 ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada 11-15 yıl çalışma süresine sahip kadrolu öğretmenler izlemiştir(19,2105). Son sırada 17,5097’lik ortalama ile 1-3 yıl arası çalışma süresine sahip kadrolu öğretmenler bulunmaktadır. Genel ortamları ise 17,8884 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin Duygusal Bağlılık puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunsada da 16 ve üzeri kıdem grubu diğerlerinden biraz yüksek ortalama sahiptir.

Örgütsel Bağlılık boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levene testinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<,05) ve varyansların homojen olmadığına karar verilmiştir.

Tablo 3.50. Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	312,524	4	78,131	9,796	,000***
Gruplarıçi	3748,563	470	7,976		
Toplam	4061,086	474			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001 Eta:,076 Eta²:,005

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin okulda çalışma süresi değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.2.50’de yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir(F: 9,796, p<,001). Örgütsel Bağlılığın Duygusal Bağlılık boyutunda bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenine göre kadrolu öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmıştır.

ANOVA işleminde anlamlı farklılığın elde edilmesi üzerine öğretmenlerin okulda çalışma değişkeni ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanları arasındaki ilişki eta değeri ile saptanmış ve ,076’lık bir sonuç elde edilmiştir. Bu sonuç açıkça göstermektedir ki çalışma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığın Duygusal Bağlılık boyutu puan varyanslarının %0,5’ini bulunduğu okulda çalışma süresi değişkeni karşılamaktadır.

ANOVA işlemi sonucunda elde edilen anlamlı sonuç; adı geçen bu boyutta öğretmenin okulda çalışma süresi değişkenine göre kümülatif bir farklılık bulunduğu anlamına gelmektedir.. Ancak bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen bu boyutta; farklılığın hangi ikili gruplar arasından

kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA'yı tamamlayıcı hesaplara(post-hoc) geçilmiştir. Tablo 3.2.43'te varyansların homojen olmadığı saptandığı için post hoc teknik olarak Dunnett C testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.51'de sunulmuştur.

Tablo 3.51 Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Dunnett C Testi Sonuçları

(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Ortalamalar arası fark (I-J)	Std. Hata
1-3	4-6	-,36035	,29891
	7-10	-,19035	,37973
	11-15	-1,70087	,61511
	16 ve üzeri	-3,76813*	1,09102
4-6	1-3	,36035	,29891
	7-10	,17000	,42087
	11-15	-1,34053	,64132
	16 ve üzeri	-3,40778*	1,10602
7-10	1-3	,19035	,37973
	4-6	-,17000	,42087
	11-15	-1,51053	,68275
	16 ve üzeri	-3,57778*	1,13054
11-15	1-3	1,70087	,61511
	4-6	1,34053	,64132
	7-10	1,51053	,68275
	16 ve üzeri	-2,06725	1,22975
16 ve üzeri	1-3	3,76813*	1,09102
	4-6	3,40778*	1,10602
	7-10	3,57778*	1,13054
	11-15	2,06725	1,22975

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

İkili gruplar arasında yapılan Dunnett C testinde 16 ve üzeri bulunduğu okulda çalışan kadrolu öğretmenler ile 1-3, 4-6 ve 7-10 yıl bulunduğu okulda çalışan öğretmenler arasında istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı fark

bulunmuştur. Diğer ikili karşılaştırmalarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Tablo 3.52 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Okulda Çalışma Süresi	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
1-3 arası	259	17,2394	3,79165	,23560
4-6 arası	100	17,1300	3,76227	,37623
7-10 arası	60	16,9667	3,69134	,47655
11-15 arası	38	16,2368	4,22626	,68559
16 ve üstü	18	19,7222	3,10229	,73122
Toplam	475	17,1958	3,81337	,17497

Levene: ,416 sd:4 p>,05

Tablo 3.52’de araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin buldukları okulda çalışma süresi değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 19,7222’lik ortalama ile 16 ve üzeri yıl bulunduğu okulda çalışan öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada 1-3 yıl bulunduğu okulda çalışan gruptaki öğretmenler izlemiştir(17,2394). Son sırada 16,2368’lik ortalama ile 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip öğretmenler bulunmaktadır. Genel ortamlarla ise 17,1958 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin Devam Bağlılığı puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde çıkmıştır.

Örgütsel Bağlılık boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levene teste istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$) ve varyansların homojen olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.53 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	153,910	4	38,478	2,684	,031*
Gruplarıçi	6738,881	470	14,338		
Toplam	6892,792	474			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001 Eta:,022 Eta²:,000

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılık puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.53'te yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilmiştir.(F:2,648, p<,05) . Devam Bağlılığı boyutunda bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenine göre kadrolu öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmıştır.

ANOVA işlemi sonucunda elde edilen anlamlı sonuç; adı geçen bu boyutta öğretmenin okulda çalışma süresi değişkenine göre kümülatif bir farklılık bulunduğu anlamına gelmektedir.. Ancak bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA'da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen bu boyutta; farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA'yı tamamlayıcı hesaplara(post-hoc) geçilmiştir. Varyansların homojen olduğu saptandığı için post hoc teknik olarak LSD testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.54'Te sunulmuştur.

Tablo 3.54 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları

(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Ortalamalar arası fark (I-J)	Std. Hata	P
1-3	4-6	,10938	,44580	,806
	7-10	,27272	,54252	,615
	11-15	1,00254	,65778	,128
	16 ve üzeri	-2,48284	,92299	,007**
4-6	1-3	-,10938	,44580	,806
	7-10	,16333	,61834	,792
	11-15	,89316	,72159	,216
	16 ve üzeri	-2,59222	,96950	,008**
7-10	1-3	-,27272	,54252	,615
	4-6	-,16333	,61834	,792
	11-15	,72982	,78504	,353
	16 ve üzeri	-2,75556	1,0176	,007**
11-15	1-3	-1,00254	,65778	,128
	4-6	-,89316	,72159	,216
	7-10	-,72982	,78504	,353
	16 ve üzeri	-3,48538	1,0834	,001**
16 ve üzeri	1-3	2,48284	,92299	,007**
	4-6	2,59222	,96950	,008**
	7-10	2,75556	1,0176	,007**
	11-15	3,48538	1,0834	,001**

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

ikili gruplar arasında yapılan LSD testinde 16 ve üzeri yıl bulunduğu okulda çalışma süresinde çalışan kadrolu öğretmenler ile 1-3, 4-6 ve 7-10 yıl çalışma süresine sahip öğretmenler arasında istatistiksel açıdan ,01 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Diğer ikili yaş karşılaştırmalarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Tablo 3.55 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Okulda Çalışma Süresi	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
1-3 arası	259	16,8610	4,08485	,25382
4-6 arası	100	16,8300	3,97989	,39799
7-10 arası	60	16,4333	3,87677	,50049
11-15 arası	38	17,9211	4,41362	,71598
16 ve üzeri	18	20,0556	4,41218	1,03996
Toplam	475	17,0063	4,11824	,18896

Levene: ,124 sd:4 p>,05

Tablo 3.55'te araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 20,0556'lık ortalama ile 16 ve üzeri yıl bulunduğu okulda çalışma süresine sahip kadrolu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada 11-15 yıl bulunduğu okulda çalışma süresine sahip kadrolu öğretmenler izlemiştir(17,9211). Son sırada 16,4333'lük ortalama ile 7-10 yıl arası çalışma süresine sahip öğretmenler bulunmaktadır. Genel ortamlarla ise 17,0063 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi kadrolu öğretmenlerinin Normatif Bağlılık puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunsalar da 16 ve üzeri kıdem grubu diğerlerinden biraz yüksek ortalamaya sahiptir.

Örgütsel Bağlılık boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levene testinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$) ve varyansların homojen olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.56 Kadrolu Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	227,434	4	56,858	3,421	,009**
Gruplarıçi	7811,547	470	16,620		
Toplam	8038,981	474			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001 Eta:;,028 Eta²:;,000

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.56’da yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan ,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir(F: 3,421, p<,01). Örgütsel Bağlılığın Normatif Bağlılık boyutunda bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenine göre kadrolu öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmıştır.

ANOVA işlemi sonucunda elde edilen anlamlı sonuç; adı geçen bu boyutta öğretmenlerin bulunduğu okulda çalışma süresine göre kümülatif bir farklılık bulunduğu anlamına gelmektedir.. Ancak bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen bu boyutta; farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA’yı tamamlayıcı hesaplara(post-hoc) geçilmiştir. Varyansların homojen olduğu saptandığı için post hoc teknik olarak LSD testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.57’de sunulmuştur.

Tablo 3.57 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları

(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Ortalamalar arası fark (I-J)	Std. Hata	P
1-3	4-6	,03100	,47997	,949
	7-10	,42767	,58410	,464
	11-15	-1,06005	,70820	,135
	16 ve üzeri	-3,19455	,99374	,001**
4-6	1-3	-,03100	,47997	,949
	7-10	,39667	,66574	,552
	11-15	-1,09105	,77690	,161
	16 ve üzeri	-3,22556	1,04382	,002**
7-10	1-3	-,42767	,58410	,464
	4-6	-,39667	,66574	,552
	11-15	-1,48772	,84521	,079
	16 ve üzeri	-3,62222	1,09561	,001**
11-15	1-3	1,06005	,70820	,135
	4-6	1,09105	,77690	,161
	7-10	1,48772	,84521	,079
	16 ve üzeri	-2,13450	1,16650	,068
16 ve üzeri	1-3	3,19455	,99374	,001**
	4-6	3,22556	1,04382	,002**
	7-10	3,62222	1,09561	,001**
	11-15	2,13450	1,16650	,068

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

İkili gruplar arasında yapılan LSD testinde 16 ve üzeri bulunduğu okulda çalışma süresine sahip kadrolu öğretmenler ile 1-3, 4-6 ve 7-10 yıl bulunduğu okulda çalışma süresine sahip öğretmenler arasında istatistiksel açıdan ,01 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Diğer ikili karşılaştırmalarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri genel ve alt boyutlar itibarı ile bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenine göre araştırma grubundan yeterli veri elde edilemediği için incelenememiştir.

3.2.8.Sekizinci Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın sekizinci alt amacı “İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, öğrenim durumuna göre farklılık göstermekte midir?” bunu incelemek için değişken sayısı üç ve daha fazla olduğu için varyans analizi yapılmış olup sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 3.58 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Öğrenim Durumu	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
Fakülte	369	51,4634	7,16152	,37281
Yüksek Öğretmen Okulu	47	54,9574	9,04808	1,31980
Mesleki Teknik Eğitim	40	55,2000	9,19085	1,45320
Y.Lisans ve Doktora	19	50,6316	6,60144	1,51447
Toplam	475	52,0905	7,64137	,35061

Levene: 3,801 sd:3 p>,05

Tablo3.58.'de araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğrenim durumu değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 55,2000'lik ortalama ile mesleki teknik eğitim mezunu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada yüksek öğretmen okulu mezunu öğretmenler izlemiştir(54,9574). Son sırada 50,6316'lık ortalama ile yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenler bulunmaktadır. Genel ortamla ise 52,0905 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin Genel Bağlılık puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunsada mesleki ve teknik eğitim mezunu öğretmenler biraz yüksek ortalamaoya sahiptir.

Örgütsel Bağlılık boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levene testte istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$) ve varyansların homojen olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.59 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durmu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	958,615	3	319,538	5,633	,001**
Gruplarıçi	26718,492	471	56,727		
Toplam	27677,107	474			

* $p<,05$ ** $p<,01$ *** $p<,001$ Eta: ,035 Eta²: ,001

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin buldukları öğrenim durumu değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.59.'da yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan ,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir(F: 5,633, $p<,01$) Genel Örgütsel Bağlılık boyutunda öğrenim durumu değişkenine göre kadrolu öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmıştır.

ANOVA işleminde anlamlı farklılığın elde edilmesi üzerine öğretmenlerin öğrenim durumu değişkeni ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel puanları arasındaki ilişki eta değeri ile saptanmış ve ,035'lik bir sonuç elde edilmiştir. Bu sonuç açıkça göstermektedir ki çalışma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin Genel Örgütsel Bağlılık puan varyanslarının %0,1'ini öğrenim durumu değişkeni karşılamaktadır.

ANOVA işlemi sonucunda elde edilen anlamlı sonuç; adı geçen bu boyutta öğrenim durumuna göre kümülatif bir farklılık bulunduğu anlamına gelmektedir.. Ancak bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen bu boyutta; farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA’yı tamamlayıcı hesaplara(post-hoc) geçilmiştir. Tablo 3.59’da varyansların homojen olduğu saptandığı için post hoc teknik olarak LSD testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.60’ta sunulmuştur.

Tablo 3.60 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları

(I) Öğrenim Durumu	(J) Öğrenim Durumu	Ortalamalar arası fark (I-J)	Std. Hata	P
Fakülte	Yüksek Öğretmen Okulu	-3,49403	1,166	,003*
	Mesleki Teknik Eğitim	-3,73659	1,253	,003*
	Yüksek Lisans ve	,83184	1,771	,639
Yüksek Öğretmen Okulu	Fakülte	3,49403	1,166	,003*
	Mesleki Teknik Eğitim	-,24255	1,620	,881
	Yüksek Lisans ve	4,32587	2,047	,035*
Mesleki Teknik Eğitim	Fakülte	3,73659	1,253	,003*
	Yüksek Öğretmen Okulu	,24255	1,620	,881
	Yüksek Lisans ve	4,56842	2,098	,030*
Yüksek Lisans ve Doktora	Fakülte	-,83184	1,7718	,639
	Yüksek Öğretmen Okulu	-4,32587	2,0475	,035*
	Mesleki Teknik Eğitim	-4,56842	2,0985	,030*

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

İkili gruplar arasında yapılan LSD testinde mesleki ve teknik eğitim mezunu kadrolu öğretmenler ile fakülte mezunu öğretmenler arasında istatistiksel açıdan .01 düzeyinde; Yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenler arasında ise istatistiksel açıdan .05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Ayrıca yüksek öğretmen okulu mezunu öğretmenlerle yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenler arasında

istatistiksel açıdan .05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Diğer ikili çalışma süresi karşılaştırmalarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Tablo 3.61 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyut Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Öğrenim Durumu	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
Fakülte	369	17,6911	2,72707	,14197
Yüksek Öğretmen Okulu	47	18,9787	3,21335	,46872
Mesleki Teknik Eğitim	40	18,6750	3,61895	,57221
Yüksek Lisans ve Doktora	19	17,3684	3,63945	,83495
Toplam	475	17,8884	2,92706	,13430

Levene: 3,311 sd:3 p>,05

Tablo3.61’de araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğrenim durumu değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 18,9787’lik ortalama ile yüksek öğretmen okulu mezunu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada mesleki ve teknik eğitim mezunu öğretmenler izlemiştir(18,6750). Son sırada 17,3684’lük ortalama ile yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenler bulunmaktadır. Genel ortamlarla ise 17,8884 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin Duygusal Bağlılık puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulursa da yüksek öğretmen okulu mezunu öğretmenler biraz yüksek ortalamaya sahiptir.

Örgütsel Bağlılık boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levene teste istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$) ve varyansların homojen olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.62 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	100,131	3	33,377	3,969	,008**
Gruplarıçi	3960,955	471	8,410		
Toplam	4061,086	474			

* $p<,05$ ** $p<,01$ *** $p<,001$ Eta: ,025 Eta²: ,001

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin buldukları öğrenim durumu değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo3.62’de yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği duygusal bağlılık puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan ,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir(F: 3,969, $p<,01$). Duygusal bağlılık boyutunda öğrenim durumu değişkenine göre kadrolu öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmıştır.

ANOVA işleminde anlamlı farklılığın elde edilmesi üzerine öğretmenlerin öğrenim durumu değişkeni ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği duygusal bağlılık puanları arasındaki ilişki eta değeri ile saptanmış ve ,025’lik bir sonuç elde edilmiştir. Bu sonuç açıkça göstermektedir ki çalışma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin duygusal bağlılık puan varyanslarının %0,1’ini öğrenim durumu değişkeni karşılamaktadır.

ANOVA işlemi sonucunda elde edilen anlamlı sonuç; adı geçen bu boyutta öğrenim durumuna göre kümülatif bir farklılık bulunduğu anlamına gelmektedir. Ancak bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen bu boyutta; farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA’yı tamamlayıcı hesaplara(post-hoc) geçilmiştir. Tablo 3.62.’de varyansların homojen olduğu saptandığı için post hoc teknik olarak LSD testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.63’te sunulmuştur.

Tablo 3.63 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları

(I) Öğrenim Durumu	(J) Öğrenim Durumu	Ortalamalar arası fark (I-J)	Std. Hata	P
Fakülte	Yüksek Öğretmen Okulu	-1,28767	,4491	,004*
	Mesleki Teknik Eğitim	-,98394	,4827	,042*
	Yüksek Lisans ve	,32264	,6822	,636
Yüksek Öğretmen Okulu	Fakülte	1,28767	,4491	,004*
	Mesleki Teknik Eğitim	,30372	,6238	,627
	Yüksek Lisans ve	1,61030	,7883	,042*
Mesleki Teknik Eğitim	Fakülte	,98394	,4827	,042*
	Yüksek Öğretmen Okulu	-,30372	,6238	,627
	Yüksek Lisans ve	1,30658	,8080	,107
Yüksek Lisans ve Doktora	Fakülte	-,32264	,68221	,636
	Yüksek Öğretmen Okulu	-1,61030	,78838	,042*
	Mesleki Teknik Eğitim	-1,30658	,80800	,107

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

İkili gruplar arasında yapılan LSD testinde mesleki ve teknik eğitim mezunu kadrolu öğretmenler ile fakülte mezunu öğretmenler arasında istatistiksel açıdan .05 düzeyinde; anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Ayrıca yüksek öğretmen okulu mezunu öğretmenlerle fakülte mezunu öğretmenler arasında istatistiksel açıdan .01

düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Diğer ikili çalışma süresi karşılaştırmalarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Tablo 3.64 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Alt Boyut Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Öğrenim Durumu	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
Fakülte	369	17,0759	3,71391	,19334
Yüksek Öğretmen Okulu	47	17,7872	4,40818	,64300
Mesleki Teknik Eğitim	40	17,8500	4,41181	,69757
Yüksek Lisans ve Doktora	19	16,6842	2,58312	,59261
Toplam	475	17,1958	3,81337	,17497

Levene: 3,647 sd:3 p>,05

Tablo 3.64'te araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğrenim durumu değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 17,8500'lük ortalama ile mesleki ve teknik eğitim mezunu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada yüksek öğretmen okulu mezunu öğretmenler izlemiştir(17,7872). Son sırada 16,6842'lik ortalama ile yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenler bulunmaktadır. Genel ortamlarla ise 17,1958 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin devam bağlılığı puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunsalar da mesleki ve teknik eğitim mezunu öğretmenler biraz yüksek ortalamaya sahiptir.

Örgütsel Bağlılık boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levne testinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$) ve varyansların homojen olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.65 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durmu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	43,839	3	14,613	1,005	,390
Gruplarıçi	6848,953	471	14,541		
Toplam	6892,792	474			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001 Eta:;025 Eta²:;001

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin buldukları öğrenim durumu değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği devam bağlılığı puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.65'te yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği devam bağlılığı puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir(F: 1,005, p>,05). Devam bağlılığı boyutunda öğrenim durumu değişkenine göre kadrolu öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmamıştır.

Tablo 3.66 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyut Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Öğrenim Durumu	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std.Hata
Fakülte	369	16,6965	4,08337	,21257
Y. Öğretmen Okulu	47	18,1915	3,82007	,55722
M. Teknik Eğitim	40	18,6750	4,29900	,67973
Y.Lisansve Doktora	19	16,5789	4,04579	,92817
Toplam	475	17,0063	4,11824	,18896

Levene: ,509 sd:3 p>,05

Tablo3.66’da araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğrenim durumu değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği normatif bağlılık puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 18,6750’lik ortalama ile mesleki ve teknik eğitim mezunu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada yüksek öğretmen okulu mezunu öğretmenler izlemiştir(18,1915). Son sırada 16,5789’luk ortalama ile yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenler bulunmaktadır. Genel ortamlarla ise 17,0063 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin normatif bağlılık puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunsa da mesleki ve teknik eğitim mezunu öğretmenler biraz yüksek ortalamaya sahiptir.

Normatif bağlılık boyutunda öğretmenlerinin puanlarının varyans farklılığını belirlemek üzere yapılan levne testte istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$) ve varyansların homojen olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.67 Araştırma Grubunu Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplararası	216,292	3	72,097	4,341	,005 **
Gruplarıçi	7822,689	471	16,609		
Toplam	8038,981	474			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001 Eta:;027 Eta²:;001

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin buldukları öğrenim durumu değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği normatif bağlılık puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.72’de yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği normatif bağlılık puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan ,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir(F: 4,341, p<,01). Normatif bağlılık boyutunda öğrenim durumu değişkenine göre kadrolu öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmıştır.

İşleminde anlamlı farklılığın elde edilmesi üzerine öğretmenlerin öğrenim durumu değişkeni ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği normatif bağlılık puanları arasındaki ilişki eta değeri ile saptanmış ve ,027’lik bir sonuç elde edilmiştir. Bu sonuç açıkça göstermektedir ki çalışma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin normatif bağlılık puan varyanslarının %0,1’ini öğrenim durumu değişkeni karşılamaktadır.

ANOVA işlemi sonucunda elde edilen anlamlı sonuç; adı geçen bu boyutta öğrenim durumuna göre kümülatif bir farklılık bulunduğu anlamına gelmektedir. Ancak bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen bu boyutta; farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA’yı

tamamlayıcı hesaplara(post-hoc) geçilmiştir. Tablo 3.67’de varyansların homojen olduğu saptandığı için post hoc teknik olarak LSD testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.68’de sunulmuştur.

Tablo3.68 Araştırma Grubunun Oluşturan Kadrolu Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan LSD Testi Sonuçları

(I) Öğrenim Durumu	(J) Öğrenim Durumu	Ortalamalar arası fark (I-J)	Std. Hata	P
Fakülte	Yüksek Öğretmen Okulu	-1,49501	,6311	,018*
	Mesleki Teknik Eğitim	-1,97852	,6784	,004*
	Yüksek Lisans ve	,11753	,9587	,902
Yüksek Öğretmen Okulu	Fakülte	1,49501	,6311	,018*
	Mesleki Teknik Eğitim	-,48351	,8766	,582
	Yüksek Lisans ve	1,61254	1,107	,146
Mesleki Teknik Eğitim	Fakülte	1,97852	,6784	,004*
	Yüksek Öğretmen Okulu	,48351	,8766	,582
	Yüksek Lisans ve	2,09605	1,135	,066
Yüksek Lisans ve Doktora	Fakülte	-,11753	,95872	,902
	Yüksek Öğretmen Okulu	-1,61254	1,1079	,146
	Mesleki Teknik Eğitim	-2,09605	1,1355	,066

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

İkili gruplar arasında yapılan LSD testinde mesleki ve teknik eğitim mezunu kadrolu öğretmenler ile fakülte mezunu öğretmenler arasında istatistiksel açıdan .01 düzeyinde; anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Ayrıca yüksek öğretmen okulu mezunu öğretmenlerle fakülte mezunu öğretmenler arasında istatistiksel açıdan .05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Diğer ikili çalışma süresi karşılaştırmalarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri genel ve alt boyutlar itibari ile öğrenim durumu değişkenine göre araştırma grubundan yeterli veri elde edilemediği için incelenememiştir.

IV. BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde elde edilen bulgularının diğer araştırma sonuçları ile karşılaştırması yapılmış uygulamacı ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

4.1. Sonuç ve Tartışma

• İstihdam değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları genel ve alt boyutlarda anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(573)} = -4,711$, $p < ,001$]. Sözleşmeli öğretmenlerin genel bağlılıkları ($X=56,09$), kadrolu öğretmenlere ($X=52,0905$) göre daha olumludur. Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarında da sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlerden örgütsel bağlılıklarının anlamlı düzeyde olumlu olduğu görülmüştür.

Sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile ilgili literatürde yapılan bir çalışma olmamakla birlikte sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının genel ve alt boyutlarda kadrolu öğretmenlerden yüksek çıkması şöyle açıklanabilir:

Sözleşmeli öğretmenlerin performans dayalı çalıştırılması, ve üzerindeki denetimin artırılması, iş akitlerinin okul yöneticileri ve il, ilçe milli eğitim müdürlerinin sonlandırabilmesi gibi nedenlerden iş kaygıları artmakta binlerce üniversite mezunu işsiz insanlar arasında olmamak için özlük haklarının kadrolu öğretmenlere göre kısıtlı olmasına rağmen işlerine daha çok bağlanıp örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu söylenilebilir

Araştırmanın Kocaeli ilinde yapılmıştır. Kadrolu öğretmenlerin büyük çoğunluğunun ilk görev yerlerinin doğu ilerinin ücra ve köy okulları olması ve yıllarca zorunlu hizmet yaptıktan sonra tayin isteyip tayinlerinin çıkmaması sözleşmeli öğretmenlerin zorunlu hizmetlerinin bulunmadığı ve göreve başladıkları yerde görevlerine devam etmeleri işlerine bağlanmalarını ve örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

- Cinsiyet değişkenine göre kadrolu öğretmenlerin örgütsel genel bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(473)} = 2,872$, $p < ,01$]. Erkek öğretmenlerin genel bağlılıkları ($X=53,2085$), kadın öğretmenlere ($X=51,1970$) göre daha olumludur.

Sözleşmeli öğretmenlerin genel bağlılıkları da cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(98)} = 2,771$, $p < ,01$]. Erkek öğretmenlerin genel bağlılıkları ($X=58,9722$), kadın öğretmenlere ($X=54,4688$) göre daha olumludur. Bu bulgu, genel bağlılık ile kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu şeklinde de yorumlanabilir.

Samadaov (2006). Erkeklerin örgütsel bağlılık puan düzeyleri, kadınlara göre daha yüksektir. Bunun nedeni kadınların, yoğun iş temposuyla birlikte ev işleriyle de ilgilenmek zorunda kalmaları ve toplum tarafından kadına yüklenen rollerin ağırlığı, onların çalıştıkları örgüte bağlılık geliştirmelerini engelleyebilmektedir.

Güner(2007), Cinsiyetin örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile psiko-sosyal faktörlerden birisi olan kontrol odağı üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Erkek çalışanların kontrol odaklarının kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Zeyrek (2008), Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve bağlılık toplam puanı ortalamaları bayan öğretmenlerden önemli ölçüde yüksek bulunmuştur.

Çakır (2007) ve Cengiz (2000) ise, örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

- Kadrolu öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir($F:6,662$, $p < ,001$) Genel Örgütsel Bağlılık boyutunda yaş değişkenine göre kadrolu öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden farklılaşmıştır. İkili gruplar arasında yapılan Dunnett C testinde

41 ve üzeri yaş grubu kadrolu öğretmenler ile 26-30 ve 31-35 yaş diliminde bulunan öğretmenler arasında istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir.41 ve üzeri yaş grubu kadrolu öğretmenlerin; Genel Örgütsel Bağlılık düzeyleri , 26-30 ve 31-35 yaş grubu kadrolu öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmüştür

Sözleşmeli öğretmenlerin yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir(F: ,087, p>,05) Genel Örgütsel Bağlılık boyutunda yaş değişkenine göre sözleşmeli öğretmenlerinin bağlılık puanları birbirinden anlamlı derecede farklılaşmamıştır.

Yaş ve kıdem arttıkça özellikle duygusal bağlılık düzeyi artmaktadır. Lawrence Hrebiniak ve Joseph Alutto 1972, 562 meslekleri ne olursa olsun daha genç ve daha az doyumlu işgörenlerin daha yüksek düzeyde iş bırakma eğiliminde olduklarını, Morris ve Sherman'da (1981) daha ileri yasta daha az eğitim almış ve daha yüksek düzeyde yeterlik duygusu içinde olan işgörenlerin daha üst düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiklerini saptamışlardır (Akt:Balay, 2000:56).

Erdoğmuş(2006),Okul yöneticilerinin yaşlarına göre dağılımlarına bakıldığında toplam bağlılık puanlarının 41 yaş ve üzerindeki grupta en yüksek değere sahip olduğu görülmektedir

Kaya(2007),yaş ilerledikçe, katılımcıların, özellikle, duygusal ve devamlılık bağlılıklarının arttığı görülmüştür. Yaşı ileri olan bireylerin duygusal bağlılıklarının, genç işgörenlere göre daha yüksek olması, onların daha iyi ve üst düzey pozisyonlarda görev yapmalarına, örgüt üyeliklerini ispatlamış olmalarına ve sonuçta iş doyumlarının, genç işgörenlere göre daha yüksek olmasına bağlanabilir

Zeyrek(2008),Yani 41-50 ve 51 üstü yaş grubundaki öğretmenler 21-30 yaş grubu öğretmenlerinden; 41-50 ve 51 üstü yaş grubundaki öğretmenler 31-40 yaş grubu öğretmenlerinden anlamlı derecede yüksek duygusal bağlılık yaşamaktadırlar

Çakır(2007),yaptığı araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarında öğretmenlerin arasında anlamlı bir fark saptamamıştır

- Kadrolu öğretmenlerin Genel Bağlılıkları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir[$t_{(473)}= ,340, p>,05$]. Evli öğretmenlerin Genel Bağlılıkları ($X=52,1532$), bekar öğretmenlere ($X=51,8641$) göre daha yüksektir. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir

Sözleşmeli öğretmenlerin Genel Bağlılıkları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir[$t_{(98)}= ,752, p>,05$]. Evli öğretmenlerin Genel Bağlılıkları ($X=57,1154$), bekar öğretmenlere ($X=55,7297$) göre daha yüksektir. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir

Samadov(2006),Medeni durum ile örgütsel bağlılık incelediğinde, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarında medeni durum açısından bilimsel yönden anlamlı farklılık bulunduğu görülmüştür. Gerek duygusal bağlılık gerekse normatif bağlılık açısından evli olanların daha yüksek bir örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir

Erdoğmuş(2006), Araştırma grubunu oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde tüm boyutlarda medenî durumlarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır

- Kadrolu öğretmenlerin Genel Bağlılıkları öğretmenlik alanına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir[$t_{(473)}= 1,030, p>,05$]. Sınıf öğretmenlerinin Genel Bağlılıkları ($X=52,3323$), branş öğretmenlerine ($X=51,5510$) göre daha olumludur. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir. Bu bulgu, Genel Bağlılık ile kadrolu öğretmenlerin öğretmenlik alanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı şeklinde de yorumlanabilir

Sözleşmeli öğretmenlerin Genel Bağlılıkları öğretmenlik alanına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir[$t_{(98)}= -,296, p>,05$]. Sınıf öğretmenlerinin Genel

Bağlılıkları ($X=55,8140$), branş öğretmenlerine ($X=56,2982$) göre daha düşüktür. Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı derecede değildir. Bu bulgu, Genel Bağlılık ile sözleşmeli öğretmenlerin öğretmenlik alanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Çakır'da (2007) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarında öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir fark saptamamıştır. Bu araştırmaya göre, öğretmenlerin branşlarının farklı olması örgütsel bağlılık açısından önemli bir bulgu olarak ortaya çıkmamaktadır

Zeyrek(2008).Söz konusu farklılık tüm faktörler için branş öğretmenleri lehine gerçekleşmiştir. Yani branş öğretmenlerinin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve bağlılık toplam puanı ortalamaları sınıf öğretmenlerinden önemli ölçüde yüksek bulunmuştur

•Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.Bu boyutta ilk sırayı 55,3511'lik ortalama ile 21 ve üzeri kıdem grubu öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada 16-20 yıl kıdem grubundaki öğretmenler izlemiştir(52,7736). Son sırada 50,2970'lik ortalama ile 7-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler bulunmaktadır. Genel ortamlarla ise 52,0905 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi kadrolu öğretmenlerinin Genel Bağlılık puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunsada 21 ve üzeri kıdem grubu diğerlerinden biraz yüksek ortalama sahiptir.

Sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri genel ve alt boyutlar itibari ile mesleki kıdem değişkenine göre araştırma grubundan yeterli veri elde edilemediği için incelenememiştir.

Erdoğan(2006), İstatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir. Farklı kıdemlere sahip yöneticilerin örgütsel bağlılıkları birbirine eşit kabul edilmiştir.

Güner(2007),Sağlık personelinin kıdemi arttıkça devam bağlılığı azalmaktadır. Bunun nedeni, cazip iş alternatiflerini değerlendirme veya emekli olup işi bırakma düşüncesi olabilmektedir

•Araştırma grubunu oluşturan kadrolu öğretmenlerin buldukları okulda çalışma süresi değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır. Bu boyutta ilk sırayı 61,0556'lık ortalama ile 16 ve üzeri yıl çalışma süresine sahip öğretmenler almıştır. Bunu ikinci sırada 11-15 yıl çalışma süresindeki öğretmenler izlemiştir(53,3684). Son sırada 51,1000'lük ortalama ile 7-10 yıl arası çalışma süresine sahip öğretmenler bulunmaktadır. Genel ortamları ise 52,0905 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi öğretmenlerinin Genel Bağlılık puan ortalamaları birbirine yakın düzeyde bulunsada 16 ve üzeri kıdem grubu diğerlerinden biraz yüksek ortalamaya sahiptir.

Sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri genel ve alt boyutlar itibarı ile bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenine göre araştırma grubundan yeterli veri elde edilemediği için incelenememiştir

Atar(2009),Araştırma grubun oluşturan okul yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri okuldaki görevlerine göre incelenmiş, tüm boyutlarda anlamlı bir fark elde edilememiştir.

• Öğretmenlerin mezun oldukları okul türü ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yani öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri mezun oldukları okul türüne göre değişim göstermemektedir.

Çakır (2007) ve Zaman'da (2006) araştırmalarında bu bulguyu destekler nitelikte verilere ulaşmıştır. Çakır'a göre (2007) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarında öğretmenlerin öğrenim düzeyleri arasında anlamlı bir fark saptanamamıştır. Bu sonuca göre, farklı öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri aynı seviyededir. Ancak Karakuş (2005) yukarıda ki bulguların aksine eğitim fakültesi mezunları öğretmenlik mesleğine, teknik eğitim fakültesi mezunlarının da çalışma grubuna adanma

düzeyleri yüksek olduğunu, okula adanma düzeyinin ise teknik eğitim fakültesi mezunlarında düşük olduğunu bulmuştur.

4.2. Öneriler

Bu araştırma hem daha önce yapılmış çalışmaların sonuçlarını desteklemiş, hem de farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Bu araştırmanın amaca hizmet edebilmesi için, elde edilen sonuçlara paralel olarak şu önerilerde bulunulabilir:

4.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler

•Örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşmada kritik öneme sahip faktörlerin başında gelmektedir. Bu nedenle tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de, çalışanların bağlılık düzeylerini artırmak gerekmektedir. Bu konuda Milli Eğitim Bakanlığının, çeşitli çalışmalar ortaya koyarak çözüm yönünde politikalar üretmelidir.

•Devletin Millî bir eğitim politikası bulunmaması nedeniyle her iktidar bunu fırsat bilerek öğretmen sorunlarına karşı ilgisiz kalmamış ve onları yönlendirmek istemiştir. Bu nedenle öğretmen örgütlerini günlük siyasal çekişmelerin dışında tutacak, onların eğitim ve öğretmen sorunlarına yoğunlaşmasını sağlayacak eğitim politikaları düzenlenmelidir

•İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler arasında işbirliğinin sağlanması, öğretmenlerin daha huzurlu ve mutlu bir şekilde eğitim-öğretim hizmetlerini sürdürebilmesi ve örgütsel bağlılıklarının yükseltilmesi için kadrolu öğretmenlerin performanslarına göre objektif olarak değerlendirecek, sözleşmeli öğretmenlerin özlük hakları düzeltilerek tek bir öğretmen istidam tipi oluşturacak yeni bir sistem geliştirilmelidir.

•Kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak için MEB ve okul yöneticilerinin gerekli tedbirleri almalıdır. Kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık

düzeylerini yükseltmek için çalışma grubu ile kaynaşmalarının sağlanması için birlik duygusunu artıracak ortak etkinlikler düzenlenmelidir

•Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini yükseltmek için okulda gerekli oluşturulmalıdır. Okul içinde öğretmenler için özendiriciler azaldıkça, öğretmenin örgütsel bağlılık düzeyi de düşmektedir. Bu nedenle, öğretmenin okul içinde moralini yüksek tutmalı, karara katılması sağlanmalı ve iletişim sürecini sağlıklı kullanabilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca okul içinde öğretmenin en çok etkilendiği durumların başında gelen yönetici öğretmen ilişkisi sağlıklı olmalı ve okul içinde çıkabilecek olumsuz etkilerinden okul ve öğretmen korunmalıdır

•Öğretmenlerin, maddi gereksinimlerinin karşılanması; moral ve motivasyonlarını artırarak, daha verimli çalışmalarına ve okullarına daha çok bağlanmalarına yardımcı olacağından, öğretmenlere verilen ücretlerin, rahat yaşayabilmelerini sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir

4.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

• Bu çalışmanın özellikle sözleşeli öğretmenlerin çoğunluğunu bulunduğu doğu ve güneydoğu bölgesindeki illerde görev yapan daha geniş bir öğretmen evreniyle tekrarlanması sonuçların genellenebilme olasılığını artıracığı düşünülmektedir. Bu anlamda yapılacak bir çalışma yararlı olabilir.

• Örgütsel bağlılık kavramının incelendiği ve bu araştırmadaki yöntemin dışında farklı bir metodun kullanıldığı çalışmaların yapılması, farklı bulguların elde edilmesine yardımcı olabilir. Deneysel yöntemle yapılacak çalışmalar yeni bakış açıları ortaya koyabilir.

•Bu çalışmanın bir benzeri ortaöğretimde çalışan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlere uygulanabilir.

•Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmanın yolları üzerinde araştırma yapılabilir

KAYNAKÇA

- Allen, N, J. ve Meyer, J, P (1990). *Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links To Newcomers' Commitment and Role Orientation*, *Academy of Management Journal*. No:4, S.847-858.
- Allen, N, J. ve Meyer, J, P (1990) *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizations*, *Journal of Occupational Psychology*. No: 63: S.1-18.
- Alkan, C. (1998). *Öğretmenlik Mesleğinde İstihdam*. **Çağdaş Eğitim Dergisi**. Mart 1998. Sayı:241.
- Atak, M.(2005). *Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri ve Önemi*, **Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi**. No:2, S: 59-67.
- Atar, G.(2009). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları ile Müdürlerin Liderlik Davranışlarını Algılamaları Arasındaki İlişki*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ataüinal, A.(2003). *Niçin ve nasıl bir öğretmen*. Ankara: Milli Eğitim Vakfı ARGE Merkezi.
- Atay, D.Y.(2003). **Öğretmenin Değişen Yüzü**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aydın, M.(2005). **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık.
- Balay, R.(2000). *Özel Ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı*.(Yayımlanmamış Doktora Tezi).Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R. (2000). **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). **Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler**, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1988). **Eğitim Psikolojisi**. Ankara. Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E.(1993). **Türkiye Eğitim Sistemi**. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (2000). **Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü**. Ankara: Umut Yayınevi.

- Başığit, A.(2006). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*.(Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi.
- Barutçugil, İ.(2004). **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayram, L. (2005).*Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık, Sayıştay Dergisi*. Yıl 15, Sayı: 59. Ankara.
- Baysal,A,C ve Paksoy, M.(1999) *Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli, İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*. Sayı:1,S.7–15.
- Baysal, A.C, ve Tekarslan, E.(2004).**Davranış Bilimleri**, İstanbul: Avcıol Basım Yayın, 4. Baskı,
- Malinowski, B.(1990).**İnsan ve Kültür**. Çev:Fatih Gümüş,Ankara: V Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z.(2008).**Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara:Pegam A Yayıncılık.
- Büyükkaragöz, S ve Diğerleri.(1998). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, Konya: Mikro Yayınları.
- Büyüköztürk,Ş.(2007).**Veri Analizi El Kitabı**.7.Baskı. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Can, H.(1997). **Organizasyon ve Yönetim**. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Celep, C. (2004). **Meslek Olarak Öğretmenlik**. Ankara: Anı yayıncılık.
- Cengiz,A.A.(2000). *Enformasyon Çağında Örgüt Bağlılığını Geliştirmenin Yollarına Genel Bir Bakış, Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:16, Sayı:1-2, S.509-538.
- Cengiz,A.A.(2001).*Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi.

Ceylan, A. (1998). **Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu**, Gebze:GYTE Yayınları
No:2,72.

Chatman,J,A.(1991).*Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. Administrative Science Quarterly.* (36), S.459-484.

Cohen,A.(1992). *Antecedents of Organizational Commitment, Across Occupational Groups:A Meta Analysis, Journal of Organizational Behavior*, No:13, 539

Çakır, Ö. (2001). **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**. Ankara: Seçkin Kitapevi.

Çakır, A.(2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*.(Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi.

Çelikten, M, Şanal,M. ve Yeni,Y. **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Sayı:19
Yıl : 2005/2 S.207-237.

Çetin, M. (2004).**Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayınları.

Çetin, M.(2004).**Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**. Ankara: Nobel Yayınları.

Çırpan, H.(1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık ilişkisi.*
(Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çöl, G. (2004). *İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* Cilt. 6.
Sayı:2. S.4–11.

Devlet Memurları Kanunu(2006).

Değirmencioğlu,Ç (1999).**Öğretmenlik Mesleğine Giriş**.İstanbul:AlkımYayınevi.

Doğan, C. (2003). *Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin sorunları ve öğretmen adaylarının mesleğe ilişkin görüşleri*. İstanbul: BurakYayıncılık.

- Eğitim-Bir-Sen.(2004). Öğretmen Sorunları Araştırması. Ankara:Uyum Ajans.
- Erden, M. (1998). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. İstanbul:Alkım Yayınları.
- Erden, M.(2005). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ankara: Epsilon Yayıncılık.
- Erbesler, A (1984) **İnsan Gücü Verimliliğini Artırmaya Yönelik Organizasyon Modelleri ve Teşvik Edici Yöntemleri**. Ankara:Milli Produktivite Yayınları.
- Erdogan,İ (1996).*İşletme Yönetimde Örgütsel Davranış, İşletme Fakültesi Yayımları*, No:266, İstanbul.
- Erdoğmuş, H.(2006). *Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*.(Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi.
- Eren, E. (1993).**Yönetim ve Organizasyon**. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ersoy,S.(2007). *Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma*(Yüksek Lisans Tezi).Sakarya Üniversitesi .
- Ertekin,Y.(1993).*Örgütsel ve Stres Üzerinde Düşünceler*,**Amme İdaresi Dergisi** S: 1
- Geçikli, F. (2004). *Örgütsel İletişimin Yöneticiler Açısından Değerlendirilmesi ve Örgütsel İletişim Yönetimi*. **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, No: 20, S: 107-116.
- Güçlü,H.(2006).*Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi* (Doktora Tezi).Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi.
- Gül, H (2003). *Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*(Yüksek Lisans Tezi) Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündüz, H,B(2008).Öğretmenlerin Sözleşmeli İstihdamı ve Durumlarına İlişkin Sözleşmeli Öğretmenlerin Görüşleri. **Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Sayı:16 Aralık.
- Güner, A,R,(2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi(Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi.
- Güney, S.(2000).**Yönetim ve Organizasyon El Kitabı**, Ankara: Nobel Yayın.

- Gürgen, H. (1997) **Örgütlerde İletişim Kalitesi**, İstanbul: Der Yayınları.
- Gürkan, G.Ç. (2006). *Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi* (Yüksel Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi.
- Güven, İ. (2003). "1940'dan Günümüze Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Tarihsel Analizi". **Milli Eğitim Dergisi** Sayı:160 S.12-17.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Kalaycı, Ş. (2005). **Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Ankara: Asıl Yayın Dağıtım.
- Kamer, M. (2001). *Örgüte Güven, Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi .
- Karasar, N. (2006). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Katz, D, Kahn, R.L. (1997). **Örgütlerin Toplumsal Psikoloji**. Çev: Can H, Bayar, Y. Ankara: Doğan Basımevi.
- Kaya, O. (2007). *Örgütsel Bağlılık Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi .
- Keleş, H. ve Çelik, N. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma* . (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Kılınç, T. (1985). *Örgütlerde Çatışma: Mahiyeti ve Nedenleri*, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**. 14(1), S.120-121.
- Kırel, Ç. (1999). "Esnek Çalışma Saatleri Uygulamasında Cinsiyet İş Tatmini İş Bağlılığı İlişkisi" **İ.Ü İşletme Fakültesi Dergisi** S.115-136.
- Lam, T ve Zhang, H.O (2003). "Job Satisfactin and Organizational Commitment in the Hong Kong Fast Food Industry", **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 15/4 S.214-220.

MEB,(2006a). Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri. Ankara Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü.

MEB(2006 b). Öğretmenlerinin atama ve yer değiştirme yönetmeliği. Tebliğler Dergisi. Sayı:2581 .

MEB, 2008. Milli Eğitim Bakanlığı İstatistikleri, <http://www.meb.gov.tr/Stats> (04.05.2009).

Mercan, M.(2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi.

Milli Eğitim Temel Kanunu (1973). Madde 43.

Okçabal, R.(2005). **Öğretmen Yetiştirme Sistemimiz; Tarihsel Gelişim, Bugünkü Durum ve Öğretmen Eğitimi Sorununa Bir Sistemler Yaklaşımı**. Ankara: Ütopya Yayıncılık.

Özer,E.(2008). *Kadrolu ve kadrosuz ilköğretim öğretmenlerinin birbirleri ve meslekleri hakkındaki görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi.

Özdemir, S. ve Yalın, H.İ. (2000). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ankara: Nobel Yayınları.

Özdemir, S ,Yalın,H.İ.ve Sezgin,F.(2004). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ankara: Nobel Yayınları.

Özden, Y. (2004). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ankara: Pegema Yayıncılık

Özden,Y.(1997). *Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları ile İlişkili mi?* **Millî Eğitim Dergisi**. 135.

Özdönmez,M. Akesen,A.ve Ekizoğlu,A.(1998). **Yönetim ve Organizasyon**, İ.Ü.Basımevi.

Özgen, H,Öztürk,A ve Yalçın,A.(1998). **İnsan Kaynakları Yönetimi** Ankara :Nobel Yayın.

Öztürk,H.İ.(2002) **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ankara: HD Yayıncılık.

- Sağlam,M ve Çiçek,A(2005). **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**. Sayı:35 S.133-149.
- Samadov,S.(2006).*İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Özel Sektörde Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi).Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sökmen,A.(2000). *Ankara`da beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi.
- Sönmez, V.(2004). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Suliman,A.M., Iles,P.A. (2000b): “*The Multi-Dimensional Nature of Organizational Commitment in a Non-Western Context*”, **Journal of Management Development**, No: 1, S.71-82
- Şahin,A.E. (2006).Meslek ve öğretmenlik.V.Sönmez(Der).**Eğitim Bilimlerine Giriş**.
.Ankara:Anı Yayıncılık.
- Şahin, N.(2007). *Personel Güçlendirmenin İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*.(Doktora Tezi).Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Şişman, M.(2002). **Örgütler ve Kültürler**, Ankara: Pegam A Yayıncılık.
- Şişman, M., ve Acat, M.B. *Öğretmenlik Uygulaması Çalışmalarının Öğretmenlik Mesleğinin Algılanmasındaki Etkisi*. **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 1, S.236.
- Tan, M. (1981).**Toplumbilimine Giriş**. A.Ü Eğitim Fakültesi yayını No:97
- Temiz, Y. (2001). **Öğretmenlik, Eğitim-Aydınlanma** .Bursa: Ezgi Yayınları.
- Tezcan, M.(1996).**Eğitim Sosyolojisi**. Ankara: Feryal Matbaası.
- Tezcan, M (1991). **Eğitim Sosyolojisi**. Ankara: Anı Yayıncılık 6. Basım.
- Tezcan, M.(1992). **Eğitim Sosyolojisi**, Ankara: Zirve Ofset.
- Tutar,H,Yılmaz,M.K ve Erdönmez,C.(2003). **Genel ve Teknik İletişim**.
Ankara: Nobel Yayınları.
- Türk Dil Kurumu. (1988). **Türkçe Sözlük**. Ankara.

Türk,E.(1999). **Türk Eğitim Sistemi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Uçman,H.(2006).Meb'in Öğretmen İstihdam Biçimleri. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.

Ülgen, G. (1997). **Eğitim Psikolojisi**. İstanbul: Aklım Yayınları.

Uygur, A.(2004) *Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı.Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul, İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması, (Doktora Tezi)*.Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Varoğlu,D.(1993).*Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kurumlarına Karşı Tutumları Bağlılıkları ve Değerleri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, T. (1973). **Eğitim Bilimlerine Giriş**. İstanbul.

Zeyrek, A.O.(2005). *Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

www.halklailiskiler.com.tr. (11.04.2009)

<http://www.turkegitimsen.org.tr/modules.php?name=News&file=article&sid=923>) (30.05.2009).

EK-1
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER ANKETİ

“İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı” konulu tez çalışmasında elde edilen veriler bilimsel amaçlı kullanılacak kişi ve okul adları kesinlikle açıklanmayacaktır. Aşağıda kişisel bilgilere yönelik sorular yer almaktadır. Lütfen size uygun gelen seçeneğin karşısına (×) işareti koyunuz.

1. İstihdam Tipiniz?

1. () Kadrolu

2. () Sözleşmeli

2 Cinsiyetiniz?

1.() Erkek

2. () Kadın

3. Yaşınız?

1.() 20-25

2. () 26-30

3. () 31-35

4. () 36-40

5. () 41 ve yukarısı

4. Medeni durumunuz ?

1. () Evli

2. () Bekar

5. Branşınız ?

1. () Sınıf Öğretmeni

2. () Branş Öğretmeni

6. Meslekteki Kıdeminiz ?

1.() 1-3 yıl

2. () 4-6 yıl

3.() 7-10 yıl

4. () 11-15 yıl

5. () 16-20yıl

6.() 21 ve yukarısı

7.Kaç yıldır bu okulda çalışıyorsunuz?

1.() 1yıl

2. () 2 yıl

3.() 3 yıl

4. () 4-6 yıl

5. () 7-10yıl

6.() 11-15 yıl

7.() 16 ve üzeri

8. Öğrenim Durumunuz ?

1() Fakülte

2 () Yüksek öğretmen okulu

3. () Mesleki Teknik Eğitim

4.() Yüksek Lisans veya Doktora

EK-2: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

“İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı” konulu tez çalışmasında elde edilen veriler bilimsel amaçlı kullanılacak kişi ve okul adları kesinlikle açıklanmayacaktır. Aşağıda kişisel bilgilere yönelik sorular yer almaktadır. Lütfen size uygun gelen seçeneğin karşısına (×) işareti koyunuz	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İş ve Niteliği	1	2	3	4	5
1. Kariyerimin geri kalan bölümünü bu okulda geçirmek bana mutluluk verir.	()	()	()	()	()
2. Bu okulun sorunları bana gerçekten kendimin sorunlarıymış gibi gelir.	()	()	()	()	()
3. Okulumda güçlü bir aitlik duygusu taşıyorum.	()	()	()	()	()
4. Kendimi bu okula “duygusal olarak bağlanmış” hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
5. Okulumda “ aileden biri” gibi hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
6- Bu okul benim için önemli ölçüde kişisel anlam taşır.	()	()	()	()	()
7. Şu anda bu okulda çalışmak bir istek olduğu kadar benim için bir zorunluluktur.	()	()	()	()	()
8. İstesem bile şu anda bu okuldan ayrılmak benim için çok zor olur.	()	()	()	()	()
9.Şu anda bu okuldan ayrılmaya karar versem hayatımın çok büyük bir kısmı altüst olur.	()	()	()	()	()
10.Şu anda bu okuldan ayrılmayacak kadar az seçeneğim var.	()	()	()	()	()
11-Eğer kendimi bu okula bu kadar çok vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	()	()	()	()	()
12.Bu okuldan ayrılmanın birkaç olumsuz sonuçlarından biri, mevcut alternatiflerin azlığıdır.	()	()	()	()	()
13.Şu andaki işverenimle çalışmak için hiçbir zorunluluk hissi duymuyorum.	()	()	()	()	()
14.Benim yararına bile olsa, şu anda bu okuldan ayrılmanın doğru olmayacağını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
15.Şu anda okulumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissedirim.	()	()	()	()	()
16.Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.	()	()	()	()	()
17. Okulumun içindeki insanlara olan sorumluluk hissimden dolayı bu kurumdan ayrılamam.	()	()	()	()	()
18.Okulumda karşı kendimi borçlu hissediyorum.	()	()	()	()	()

T.C.
KOCAELİ VALİLİĞİ
MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

SAYI : B08.4.MEM.4.41.00.09.510

KONU : Araştırma İzni

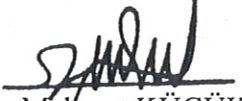
16068 14.05.2008

VALİLİK MAKAMINA
KOCAELİ

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Taşkın BUDAK'ın "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi" konulu tez çalışmasına esas olmak üzere, ilimiz ilköğretim okullarında görevli öğretmenlere anket uygulama talebi, ilgili Üniversitenin 01.05.2008 tarih ve 799 sayılı yazıları ile bildirilmektedir.

Adı geçenin söz konusu çalışmasına esas olmak üzere ilimiz ilköğretim okullarında görevli istekli öğretmenlere anket uygulama talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde tasviplerinize arz ederim.


Mehmet KÜÇÜK
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR

12/05/2008


Necmettin KALKAN

Vali a.

Vali Yardımcısı

EGİTİME
%100
DESTEK



Ömeraga Mah. Ankara Cad
Valilik Binası Kat:2 KOCAELİ
Tel: 331 33 03 Tel: 331 58 98
Tel: 321 17 47 Fax: 321 15 54
www.kocaeli.meb.gov.tr www.kocaeli-meb.gov.tr
kocaelimem@meb.gov.tr



01.05.2008

İLGİLİ MAKAMA

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Taşkın BUDAK'ın "İlköğretim Okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılığı" konusunu araştıracağı tez çalışmasında örgütsel bağlılık ölçeğini kullanabilir.

Prof.Dr. Münevver Ölcüm ÇETİN

