

**T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİ
(İZMİR İLİ ÖRNEĞİ)**

Bahittin DEMİR

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
TÜRKÇE İŞLETME PROGRAMI**

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Hayrettin AKYILDIZ**

İSTANBUL, Aralık 2013

OKAN UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS OF
SCHOOL MANAGERS
(İZMİR CASE)**

Bahittin DEMİR
(132001002)

THESIS
FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

ADVISOR
Prof. Dr. Hayrettin AKYILDIZ

İSTANBUL, December 2013

T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİ
İZMİR İLİ ÖRNEĞİ

Bahittin DEMİR
(132001002)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
TÜRKÇE İŞLETME PROGRAMI

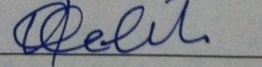
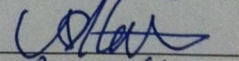
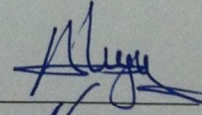
Tezin Enstitüye Teslim Edildiği Tarih : 26 Aralık 2013

Tezin Savunulduğu Tarih : 26 Aralık 2013

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Hayrettin AKYILDIZ

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Ali Rıza ERDEM

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Kazım ÇELİK



İSTANBUL, Aralık 2013

**T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİ
(İZMİR İLİ ÖRNEĞİ)**

**Bahittin DEMİR
(132001002)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
TÜRKÇE İŞLETME PROGRAMI**

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Hayrettin AKYILDIZ**

İSTANBUL, Aralık 2013

ÖNSÖZ

Bu araştırmada okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Okullarda daha önceden yönetici olarak görev yapmış, şimdiyse denetçi olarak çalışıyor olmam, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bende bir ilgi ve merak uyandırmıştır. Okul yöneticiliğinin gerek yetkiyle paralellik arz etmeyen bir sorumluluk içermesi, gerekse öğretmenlerin özlük ve mali haklarından herhangi bir avantajı olmamasına rağmen öğretmenlerin bu göreve ısrarla ve yoğunluklu olarak istekli olmaları onların örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin merakımı daha da artırmıştır.

Yüksek lisans öğrenimimle başlayan bu süreçte her türlü desteğini gördüğüm ve üzerimde büyük emeği olan değerli danışmanım ve hocam Prof. Dr. Hayrettin AKYILDIZ'a; araştırma süresince yardımlarını esirgemeyen jüri üyelerim, Doç. Dr. Ali Rıza ERDEM ve Yrd. Doç. Dr. Kazım ÇELİK'e ve araştırmanın her aşamasında desteğini hep yanımda hissettiğim değerli dostum Dr. Mehmet Emin BAKAY'a müteşekkirim.

Müfettişlik görevim gereği kendilerini sık sık yalnız bırakmamın yanı sıra yanlarında bulunduğum zaman zarfında da bu çalışmalarım nedeniyle kendilerini zaman zaman ihmal ettiğim eşim Ferda DEMİR'e, çocuklarım Çağatay, Çağla ve İdil'e destek ve anlayışları için çok teşekkür ediyorum.

Aralık, 2013

Bahittin DEMİR

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	iv
SUMMARY.....	vi
KISALTMALAR.....	viii
TABLO LİSTESİ.....	ix
BÖLÜM 1 GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
1.1 POBLEM DURUMU.....	1
1.2 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	3
1.3 PROBLEM CÜMLESİ.....	4
1.4 ALT PROBLEMLER.....	4
1.5 SAYILTILAR.....	5
1.6 SINIRLILIKLAR.....	5
BÖLÜM 2 KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	6
2.1 ÖRGÜT VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMLARI.....	6
2.2 TEORİK YAKLAŞIMLAR.....	10
2.2.1 Etzioni'nin Sınıflandırması.....	11
2.2.2 Kanter'in Sınıflandırması.....	11
2.2.3 Katz ve Khan'ın Sınıflandırması.....	11
2.2.4 Mowday'in Sınıflandırması.....	12
2.2.5 Penley ve Gould'un sınıflandırması.....	12
2.2.6 Ailen ve Meyer'in Sınıflandırması.....	13
2.3 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI.....	15
2.4 LİTERATÜR ARAŞTIRMASI.....	17
2.4.1 Yurtiçi Araştırmalar.....	17
2.4.2 Yurtdışı Araştırmalar.....	26
BÖLÜM 3 YÖNTEM.....	34
3.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	34

3.2 EVREN ve ÖRNEKLEM.....	34
3.3 VERİ TOPLAMA ARACI.....	36
3.4 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ'NİN GÜVENİRLİĞİ.....	40
3.5 VERİLERİN TOPLANMASI.....	40
3.6 VERİLERİN ANALİZİ.....	40
BÖLÜM 4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	42
4.1 ARAŞTIRMANIN BİRİNCİ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR..	42
4.2 ARAŞTIRMANIN İKİNCİ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR....	45
4.3 ARAŞTIRMANIN ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR	57
BÖLÜM 5 SONUÇ VE ÖNERİLER.....	68
5.1 SONUÇLAR.....	68
5.2 ÖNERİLER.....	70
KAYNAKLAR.....	72
EKLER.....	81
ÖZGEÇMİŞ.....	86

ÖZET

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ İZMİR İLİ ÖRNEĞİ

Bu çalışmanın amacı, İzmir İli Karabağlar ve Bornova İlçelerindeki okullarda görev yapan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini 2012-2013 öğretim yılı sonunda İzmir il merkezindeki Karabağlar ve Bornova ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 322 müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcıları oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” aracılığı ile toplanmıştır. Araştırmada örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta ele alınarak belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca, okul yöneticilerinin bağlılık düzeylerinin; cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, branşlarına, kıdemlerine, görev yaptıkları okulun türüne, okuldaki öğretmen sayısına, okulun mali durumuna, okuldaki öğrenci velilerinin sosyo ekonomik durumuna ve sendikaya üyelik durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Araştırmanın alt problemlerinin çözümlenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Önemlilik Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi ve HSD testlerinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, İzmir ili Karabağlar ve Bornova ilçelerindeki okullarda görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri, duygusal bağlılık alt boyutunda *zayıf* ve normatif bağlılık ile devam bağlılıkları alt boyutlarında *orta* düzeydedir. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, görev yaptıkları ilçe değişkenine göre duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında farklılık göstermemekte ancak devam bağlılığı boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri onların cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim düzeylerine, branşlarına, unvanlarına, görev yaptıkları okulun türüne; devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri, yöneticilikteki kıdemleri ile sendikaya üye olma veya olmamalarına; devam bağlılığı ve duygusal bağlılık düzeyleri görev yaptıkları okullardaki öğretmen

sayısına göre farklılık göstermemektedir. 21 yıl ve üstü yöneticilik kıdemine sahip olan yöneticilerin duygusal bağlılıkları, kıdemi az olanlara göre daha düşüktür. Sendikaya üye olanların duygusal bağlılık düzeyleri, sendika üyesi olmayanlara göre daha yüksektir. Okulda görev yapmakta olan öğretmen sayısı arttıkça, yöneticilerin normatif bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, görev yaptıkları okulda okuyan öğrencilerin ailelerinin sosyo ekonomik durumlarına göre devam bağlılık alt boyutunda farklılık göstermemektedir. Okulda okuyan öğrencilerin ailelerinin sosyo ekonomik durumu yükseldikçe, okul yöneticilerinin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri de düşmektedir. Okulun mali durumu yükseldikçe, yöneticilerin duygusal bağlılık düzeyleri düşmektedir.

Anahtar Kelimeler: Okul yöneticileri, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı

Tarih: 26/12/2013

SUMMARY

ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS OF SCHOOL MANAGERS IZMIR CASE

The aim of the study is to determine organizational commitment levels of school managers who work in İzmir Karabağlar and Bornova Districts. The research sample consists of 322 school managers, head deputy managers and deputy managers who were working in the primary, middle and secondary schools of İzmir metropolitan districts of Karabağlar and Bornova in spring semester of 2012-2013 academic year. Data collection is conducted via Meyer, Allen and Smith's (1993) "Three-component model of organizational commitment scale". By looking into the three different components of organizational commitment namely affective commitment, normative commitment and continuance commitment, the research aims to determine organizational commitment levels of school managers. Furthermore, whether school managers' organizational commitment levels change according to their age, gender, marital status, education level, teaching subject, seniority, type of the school they work, number of the teachers in their schools, financial status of the school, socio-economic levels of students' parents and union membership. Independent-samples t-test, One-way ANNOVA and HSD test is used in analysis of the sub-problems.

Results of the research show that organizational commitment levels of the school managers who work in Karabağlar and Bornova districts are *low* in affective commitment component and *medium* in normative and continuance commitment components. Furthermore, there is no statistically significant difference in organizational commitment levels of the school managers according to variable of district they work in *affective* and *normative* commitment components. However, there is statistically significant difference in organizational commitment levels of the school managers in *continuance* commitment component.

It is also found that there is no statistically significant difference in organizational commitment levels of the school managers based on the variables of age, gender, education level, teaching subject and type of the school they work. On the other hand, statistically significant difference found in school managers' organizational commitment levels in normative and continuance commitment components based on their seniority and union membership and there was also statistically significant difference in their *affective* and *continuance* commitment levels based on the number of the teachers in their schools. School managers who have more than 21 years of experience had lower *affective* commitment levels than those who have less experience. School managers who are members of a union have higher *affective* commitment levels than those who are not a member of a union. The more number of teachers they have in their schools the more they have *normative* commitment levels. There was also statistically significant difference in school managers' *continuance* commitment levels based on socio-economic levels of students' parents. The higher the socio-economic levels of students' parents had the lower the *affective* and *normative* commitment levels school managers had. The better financial levels schools had the lower *affective* commitment levels school managers had.

Key Words: School Managers, organizational commitment, affective commitment, normative commitment, continuance commitment

Date: 26/12/2013

KISALTMALAR

DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
FATİH	: Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi Projesi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
ÖSYM	: Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı
PIRLS	: Progress in International Reading Literacy Study (Uluslararası Okuryazarlık Çalışması)
PISA	: Programme for International Student Assessment (Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı)
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
TIMMS	: Trends in International Mathematics and Science Study (Uluslararası Matematik ve Fen Eğilimleri Araştırması)

TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 3.1 Araştırma Kapsamındaki İlçelere Bağlı Okullardaki Mevcut Yönetici Sayıları ve Uygulanan Anketlerin Geri Dönme Oranları.....	35
Tablo 3.2 Pilot Uygulamaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Cinsiyet, Yaş ve Branşa Göre Dağılımı.....	37
Tablo 3.3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Faktör Yapısı ve Maddelerin Faktör Yük Değerleri.....	39
Tablo 4.1 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	42
Tablo 4.2 Araştırma Kapsamına Alınan İlçelerde Görevli Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	45
Tablo 4.3 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı ve T Testi Sonuçları	46
Tablo 4.4 Araştırma Kapsamına Alınan İlçelerde Görevli Yöneticilerin Yaşlarına Göre Dağılımı.....	47
Tablo 4.5 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılığını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları.....	47
Tablo 4.6 Yöneticilerin Yöneticilikteki Kıdemlerine Göre Dağılımı, Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	49
Tablo 4.7 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yöneticilikteki Kıdemlerine Göre Farklılığını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları	50
Tablo 4.8 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yöneticilikteki Kıdemlerine Göre Farklılığını Gösteren LSD Testi Sonuçları.....	50
Tablo 4.9 Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre Yüzdelik Dağılım ve Frekansları.....	51
Tablo 4.10 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Farklılığını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları	52
Tablo 4.11 Araştırma Kapsamına Alınan İlçelerde Görevli Yöneticilerin Branşlarına Göre Dağılımı.....	53

Tablo 4.12	Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Branşlarına Göre Farklılığını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları.....	53
Tablo 4.13	Araştırma Kapsamına Alınan İlçelerde Görevli Yöneticilerin Unvanlarına Göre Dağılımı.....	54
Tablo 4.14	Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Unvanlarına Göre Farklılığını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları	55
Tablo 4.15	Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin, Sendika Üyesi Olup Olmamlarına Göre Dağılımı ve t Testi Sonuçları.....	56
Tablo 4.16	Araştırma Kapsamına Alınan İlçelerde Görevli Yönetici Sayıları ve Oranları.....	57
Tablo 4.17	Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları İlçeye Göre Dağılımı ve T Testi Sonuçları.....	58
Tablo 4.18	Araştırma Kapsamına Alınan İlçelerde Görevli Yöneticilerin Görevli Oldukları Okul Türlerine Göre Dağılımı.....	59
Tablo 4.19	Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okulun Türüne Göre Farklılığını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları	59
Tablo 4.20	Yöneticilerin Görev Yaptıkları Okullardaki Öğretmen Sayısına Göre Dağılımı, Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	60
Tablo 4.21	Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okullardaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılığını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları.....	61
Tablo 4.22	Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okullardaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılığını Gösteren LSD Testi Sonuçları.....	62
Tablo 4.23	Yöneticilerin Görev Yaptıkları Okulda Okuyan Öğrencilerin Ailelerinin Sosyo Ekonomik Durumlarına Göre Dağılımı, Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	63
Tablo 4.24	Yöneticilerin Örgütsel Bağlılığını Görev Yaptıkları Okulda Okuyan Öğrencilerin Ailelerinin Sosyo Ekonomik Durumlarına Göre Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları.....	64
Tablo 4.25	Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yöneticilikteki Kıdemlerine Göre Farklılığını Gösteren LSD Testi Sonuçları.....	64
Tablo 4.26	Yöneticilerin Görev Yaptıkları Okulun Mali Durumuna Göre Dağılımı, Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	66

Tablo 4.27	Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okulun Mali Durumuna Göre Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları.....	66
Tablo 4.28	Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okulun Mali Durumuna Göre Farklılığını Gösteren LSD Testi Sonuçları.....	67

BÖLÜM 1 GİRİŞ VE AMAÇ

1.1 POBLEM DURUMU

Bilgi yoğun sanayilerin gelişimi ve diğer coğrafyalardaki insan gücünden yararlanma olanaklarının genişlemesi, özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki iyi yetişmiş yeteneklerin önemini küresel bazda artırmaktadır. Bu çerçevede nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi için eğitim olanaklarının genişletilmesi bütün dünyanın üzerinde özenle durduğu temel konu haline gelmiş bulunmaktadır (DPT, 2006). Küresel düzeyde nitelikli işgücünün önemi giderek artmaktadır. Eğitim seviyesinin ve işgücünün niteliğinin yükselmesi, ülkelerin ve bireylerin ekonomik gelişmişliğini etkilemeye devam edecektir (Kalkınma Bakanlığı, 2013).

Artan küresel rekabet, örgütleri rekabetçi avantaj sağlama noktasında yapıcı, yaratıcı ve örgütle bütünleşmiş çalışanları elde tutma çabalarına yöneltmekte ve şirketler arasında bu anlamda da kıyasıya bir rekabet öne çıkmış durumdadır. Her geçen gün farklılaşan örgütsel ve bireysel ihtiyaçlar, bireysel ve örgütsel ihtiyaç ve beklentilerin dengelenbilmesinde pek çok zorlukları da beraberinde getirmekte, bu da çalışanların örgütte tutulmasını zorlaştırmaktadır.

Çalışanlar, ister özel isterse kamu sektörü olsun, kurumların ürettikleri mal ve hizmetlerin kalitesinde, verimliliğinde ve etkinliğinde büyük bir öneme sahiptir. Diğer taraftan örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaçlarını benimsemelerinde, kurumda kalma isteğini sürdürmelerinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılmalarında, örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde önemli bir olgudur (Durna ve Eren, 2005).

Bir çalışanın yetiştikten ve ortama uyum sağladıktan sonra işten ayrılması örgüte hayli yüksek bir maliyet getirmektedir. Bundan başka, toplam istihdam içinde eğitilmiş ve uzman işgücü ihtiyacının artması ve bu nitelikli işgücü arzındaki yetersizlikler de konuyu daha önemli hale getirmektedir. Bu bağlamda, çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması, onların örgüte bağlanmasını etkileyecek unsurların belirlenmesi önemli hale gelmektedir (Durna ve Eren, 2005). Örgütün yaşaması, iş

görenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. İş görenler, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derecede 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).

Son yıllarda Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatlarında pek çok yapısal değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda; okul kademeleri yeniden yapılandırılmış, müfredat programları yenilenmiş, FATİH projesi gibi bütçeye ağır yükler getiren projeler üretilmiş, okul yöneticiliklerine atamada adeta yap boz haline getirilen ve çoğu kez yargı yerlerince iptal kararlarına konu olan mevzuat düzenlemeleri yapılmış, okul yöneticilerinin mesleki yeterliklerinin artırılması amacıyla pek çok eğitim programları uygulanmıştır. Tüm bunlara rağmen, PISA sınavlarında öğrencilerimizin oldukça kötü bir performans göstermeleri (Özenç ve Arslanhan, 2010), PIRLS (Uluslararası Okuryazarlık Çalışması) sonuçlarına göre Türkiye'deki öğrencilerin OECD Akdeniz ülkeleri de dahil olmak üzere diğer tüm ülkelerden daha düşük puanlar almaları, tüm ölçümlerde Türk öğrencilerin OECD ortalamasının oldukça altında sonuçlar alarak sondan ikinci olması (MEB Teftiş Kurulu, 2006); TIMSS uluslararası matematik okuryazarlık düzeyine ilişkin yapılan 1999, 2007 ve 2011 değerlendirmelerinde Türkiye'deki öğrencilerin diğer ülkelerde yakalanan ortalama başarı artış eğilimini bile yakalayamamaları (Turan vd. 2011); ulusal düzeydeki merkezi sınavlarda da benzer düzeyde başarısızlığın ortaya çıkması (ÖSYM, 2012) tüm kamuoyunda tartışmalara neden olmakta, merkezi karar alıcıları yeni arayışlara yöneltmektedir.

Her yıl birkaç Avrupa Birliği ülkesi nüfusu kadar öğrenciyi okullarla buluşturan Türk eğitim sisteminin (MEB, 2012-2013 istatistikleri) nicel sorunları yanında 9'uncu Kalkınma Planında da açıkça vurgulandığı üzere eğitimde nitelik sorunu hala varlığını korumaktadır (DPT, 1996). Bu sorunu öğrenci merkezli eğitim anlayışıyla çözeceğiz şeklinde dillendirilen ezbere, son yıllarda "okul, müdürü kadar okuldur" yaklaşımı ile okul merkezli yönetim anlayışı ezberi de eklenmiştir. Ancak şimdiye kadar ne öğrenci merkezli eğitim anlayışını ne de okul merkezli bir yönetim anlayışını hayata geçirecek yapısal reformlar gerçekleştirilememiştir. Ülkemizde devlet okulları, yine devlet tarafından öğrenci başarısına göre Anadolu, Fen Lisesi vb. şeklinde kategorize edilerek OECD ülkeleri içinde, okulları arasında eşitsizliği en fazla olan ülke durumuna

getirilmiştir (MEB Teftiş Kurulu, 2006). Okullarda yüksek düzeyde öğretmen ihtiyacının yanı sıra alan dışı öğretmen istihdamı, ikili eğitim yapılması, kalabalık sınıflar, ihtiyaçlara cevap vermeyen okul bütçeleri ve çok ciddi düzeydeki yardımcı hizmetli ihtiyacı vb. sorunlar okul yöneticiliğini çok zorlu bir iş haline getirmiştir. Okul yöneticilerinin özlük ve mali haklar bakımından öğretmenlerle aynı düzeyde olmalarına rağmen bu zorlu göreve ısrarla talip olmaları, okul yönetim kadrolarına yapılan atamaların, haklarının ihlal edildiğini düşünen diğer adaylar tarafından yargıya taşınması, yargı mercilerinin verdiği ve çok önemli bir kesimi geriye doğru etkileyen kararları da dikkate alınacak olursa, konunun çok ciddi bir psiko-sosyal çözülemeye de ihtiyacı olduğu düşünülmektedir.

Türkiye’de eğitimde beşeri ve fiziki altyapı geçmişe göre kısmen iyileştirilmiş, tüm kademelerde okullaşma oranlarında artış sağlanmış ve derslik başına düşen öğrenci sayısı azaltılmıştır. Bu gelişmelere rağmen, ülkemiz okul öncesi eğitim ve ortaöğretime erişimde ve başarı performansını değerlendiren Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) araştırmasında uluslararası ortalamaların altında kalmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2013). Onuncu kalkınma planında yapılan bu saptama, elde bulunan mevcut kaynakların etkili ve verimli bir biçimde kullanılması için nitelikli eğitim yöneticisi ihtiyacını da dolaylı olarak ortaya koymaktadır. Eğitim yöneticilerinin nitelikli olmasının yanında, onların örgütsel bağlılık düzeylerinin de örgütsel amaçların daha nitelikli şekilde gerçekleşmesine, olumlu ve uyumlu bir örgüt kültürünün gelişmesine etki edeceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada, okullardaki yöneticilerin (okul müdürü, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarının) örgütsel bağlılık düzeyleri; duygusal, normatif ve devam bağlılığı alt boyutlarında çeşitli bireysel ve mesleki özellikleri açısından ele alınıp değerlendirilerek, akademik çevrelere, eğitim karar vericilerine ve uygulayıcılara katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

1.2 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Örgütlerin nitelikli çalışanları kurumlarına kazandırmaları kadar onları örgüt içinde tutabilmeleri de bir rekabet alanı haline gelmiştir. Türkiye’de kamu hizmeti veren resmi okullarda görevli yöneticiler için bu yönde bir rekabet durumu personel rejimi

açısından şimdilik söz konusu olmasa da çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin iş performansı, iş devir hızı, motivasyon, verimlilik ve örgüt kültürü üzerinde etkili olduğu pek çok araştırmayla ortaya konulmuştur.

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak şimdiye kadar pek çok sektörde çok sayıda araştırma yapılmış olmasına karşılık, konunun okul yöneticileri boyutunda yeterince ele alınmamış olması çalışmayı önemli kılmaktadır.

1.3 PROBLEM CÜMLESİ

İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?

1.4 ALT PROBLEMLER

1- Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında hangi düzeydedir?

2- Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık);

- a) cinsiyetlerine,
- b) yaşlarına,
- c) yöneticilikteki kıdemlerine,
- d) eğitim durumlarına,
- e) branşlarına,
- f) unvanlarına,
- g) sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılık göstermekte midir?

3- Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) görev yaptıkları;

- a) ilçeye,
- b) okulun türüne,
- c) okuldaki öğretmen sayısına,
- d) okulda öğrenim gören öğrencilerin ailelerinin sosyo ekonomik durumlarına,
- e) okulun mali durumuna göre farklılık göstermekte midir?

1.5 SAYILTILAR

1. Araştırmada kullanılan ‘‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’’ araştırmaya katılan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarını ölçmek için uygundur.

2. Araştırmada kullanılan araştırma teknikleri, araştırmanın amacına uygundur.

1.6 SINIRLILIKLAR

1. Araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı İzmir ilindeki Karabağlar ve Bornova ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde 2012–2013 öğretim yılında görev yapan okul yöneticilerinin betimlemeleri ile sınırlıdır.

2. Özel okullar ve özel eğitim okullarında görev yapan yöneticiler araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

3. Araştırma, ‘‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’’ ile elde edilen verilerle sınırlıdır.

BÖLÜM 2 KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1 ÖRGÜT VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMLARI

Ortak bir çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilmesi, birden fazla bireyin güç ve eylemlerinin birleştirilmesini, bütünleştirmesini zorunlu kılmaktadır. Bireyler, farklı ve sınırlı olan düşünme ve kavrama yeteneklerini örgütler aracılığıyla bütünleştirerek, bireysel güç ve yeteneklerini aşan amaçlarını gerçekleştirirler. Örgüt, bireysel amaçların gerçekleştirme aracı olduğu gibi, birey de örgütsel amaçların gerçekleştirme aracıdır (Aydın, 1994).

Örgütler, amaçlarını gerçekleştirdikleri sürece varlıklarını sürdürebilirler. Örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri etkili ve yeterli olmalarına bağlıdır. Etkililik, ortak amacın gerçekleştirilmesiyle ilgilidir. Amacın gerçekleştirilme derecesi, etkililiğin ölçütüdür. Yeterlik ise, bireysel gereksinimlerin karşılanmasıyla ilgilidir. Örgütün amacını gerçekleştirme doğrultusunda işbirliği yapmaya istekli yeter sayıda bireyin sağlanması yeterliliğin ölçütüdür (Barnard, 1982, 82-93). Örgütte personelin başarısını etkileyen faktörler arasında, örgütün yapısı, amaçları, politikaları, görev, yetki ve sorumluluk bölüşümü, çalışma koşulları vb. örgütsel faktörler de yer almaktadır (Canman, 1993).

Örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biri örgütsel bağlılıktır. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003).

Örgütsel amaçların istenilen düzeyde gerçekleşmesinde örgütsel bağlılığın önemi büyüktür. O halde örgütsel bağlılık nasıl ve ne şekilde sağlanabilir? Kişiler, örgütün bir parçası olarak asgari fayda temin etmenin ötesinde ne şekilde örgüt için daha fazla özveride bulunmak için motive edilebilir? Buna etki eden faktörler nelerdir? Örgüt dinamiklerinin küreselleşmeye paralel bir değişim gösterdiğinde, rekabette

avantaj sağlamada kıyasıya bir mücadelenin olduğunda şüphe yoktur. Risk ve fırsatları önceden fark edebilen şirketler, sistemde yerlerini koruyup sağlamlaştırırken, buna uyamayanları piyasa elimine etmektedir. O halde örgütte bireylerin örgütsel amaçlar çerçevesinde daha fazla özveride bulunma, örgütsel adanma ve nihayet örgütsel bütünleşmenin en üst düzeyde sağlanması rekabetçi bir avantaj yaratacaktır. Peki, birey ve örgüt ilişkisi karşılıklı bir çıkar ilişkisine dayanıyorsa bu denge nasıl sağlanacaktır? Tüm bu soruları açıklığa kavuşturmak için pek çok çalışma yapılmıştır.

Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılık kavramı üzerinde dururken bağlı iş göreni, ne olursa olsun örgütte kalan, işine düzenli devam eden, tam bir iş gününü ve daha fazlasını kullanan, işletmenin yatırımlarını koruyan ve örgütün amaç ve vizyonunu paylaşan olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak pek çok tanım yapılmıştır.

Örgütsel bağlılık kavramını;

Çöl (Akt. Bayram,2006), iş görenin çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazançlar için çaba göstermesinin ve örgütte çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü;

Balay (2000), bireyin örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi;

Schermerhorn, Hunt ve Osborn (1994), çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetme derecesi;

Sheldon (1971), kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum veya eğilimler;

Buchanan (1974) örgütün değer ve amaçlarına, bu amaç ve değerlere ilişkin bireyin rolüne ve örgütün sadece araçsal değerinin dışında kendi varlığına yönelik bir duygusal yakınlık;

Leong (1996), kişinin örgütle arasındaki kimlik birliği ve bağlılığın birleşimi;

Wiener (1982, 418), örgütsel çıkarlar doğrultusunda hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskılar;

Blau ve Boal (1987), bireyin örgütü ve örgütün amaçları ile özdeşleşmesi, örgütteki üyeliğini devam ettirme istediği;

Davis ve Newstrom (1989), çalışanın örgütün aktif bir üyesi olarak devam etme isteği;

Luthans (1995), çalışanların örgüte sadakatleriyle ilgili bir tutumları;

Robbins (1998), çalışanın örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusu;

O'Reilly ve Chatman (1986), kişinin örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlanma, örgütün bakış açısıyla örgütün özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama düzeyi,

Rusbult ve Farrel (1983), çalışanın tatmin edici bulmasa bile kendini işine bağlanmış hissetmesi;

Miner (1992, 124), örgütsel bağlılık örgütsel sadakatten daha öte, çalışanların daha aktif bir katılımı ;

Meyer ve Allen (Akt. Kurşunoğlu vd., 2010) ise, çalışanların örgüt ile ilişkilerini yansıtan ve örgüt içinde kalma kararlarını ifade eden psikolojik bir durum olarak tanımlamıştır.

Yapılan tanımlamalardan, örgütün amaç ve değerlerine gönülden inanış ve bunları kabullenme, örgütten yana her şeyini ortaya koymaya gönüllü olma ve örgütün bir üyesi olarak örgütte kalma noktasında son derece güçlü bir irade ortaya koymanın örgütsel bağlılıkla ilgili en önemli faktörler olduğu söylenebilir. Dengelenmiş karşılıklı çıkarlar bağlamında örgütsel bağlılığın hem çalışanlar hem de örgüt açısından çok büyük yararları vardır. Bu nedenle örgütler, çalışanlarını yüksek oranda örgüte bağlı tutmaya gayret sarf ederler. Bu kapsamda, ücret ve prim gibi maddi özendiriciler ile yükselme, eğitim, kurumsal kültür vb. unsurlarla çalışanları örgüte bağlı kalma noktasında motive etmeye gayret gösterirler.

Bireyler temel ihtiyaç, istek ve arzularını karşılamak üzere kendi yetenek ve potansiyellerini kullanabilecekleri bir işte çalışmak beklentisi ile örgüte girerler. Örgüt bu beklentileri karşıladığı sürece örgütsel bağlılık devam eder. Bunun aksine bireylerin beklentileri karşılanmaz ise, birey yeteneklerini kullanamaz ve yeteneklerinin altındaki işlerle uğraşarak örgütsel bağlılığı giderek azalır (Kartal, 2007).

Örgütsel bağlılık, örgütte dengeyi meydana getiren öğelerden biridir. İş görenin örgüte bağlılık derecesi, bir taraftan diğer iş görenlerin onu kabul derecesine, diğer taraftan iş görenin beklentilerinin derecesine bağlıdır. Örgütsel bağlılık iş görenin

örgütü hakkındaki düşünce ve inançlarını belirttiğinden iş gören örgütüne bağlılık hissettiğinde mutlu bir örgüt üyesi olur. Ayrıca örgüt hakkında iyi duygu ve inançlar taşıyacağı gibi, örgütün iyiliği için çaba sarf eder (Kartal, 2007).

Yapılan birçok çalışmada bağlılığın bağımsız bir değişken olarak devamsızlık, çalışan devir oranı, işten ayrılma niyeti gibi değişik iş davranışlarını etkilediği ya da bağımlı bir değişken olarak demografik faktörler, rol çatışması veya örgütsel yapı gibi değişkenlerden etkilendiği görülmüştür (Gündoğan, 2009).

Boylu ve arkadaşları (2007) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri;

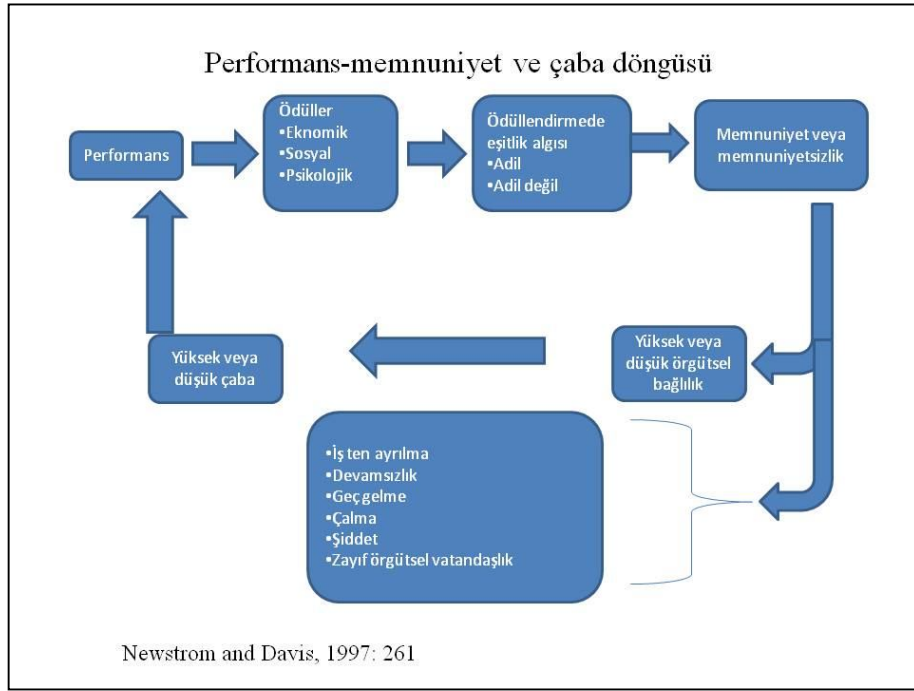
- Yaş, cinsiyet ve deneyim,
- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini,
- Yapılan işin önemi, alınan destek,
- Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma,
- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma,
- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar,
- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik,
- Terfi olanakları, ücret, çalışma arkadaşları,
- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, iş görenlere gösterilen ilgi,

şeklinde belirtmektedir.

Gündoğan (2009), örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için fedakârlıkta bulunabilme, örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma, örgüt kimliği ile özdeşleşme ve kişinin örgütsel değer ve kuralları kendi kişiliğinde değerlendirerek benimseyip içselleştirmesini örgütsel bağlılığın göstergeleri olarak vermektedir.

Newstrom ve Davis (1997) tarafından geliştirilen performans-memnuniyet ve çaba döngüsü aşağıda verilmektedir.

Şekil 2.1 Performans-Memnuniyet ve Çaba Döngüsü



Newstrom ve Davis (1997) tarafından geliştirilen Şekil 2.1'deki performans-memnuniyet ve çaba döngüsü incelendiğinde; örgütsel bağlılığın tek başına gerçekleşen bir olgu olmadığı, performansa dayalı verilen ödüllerin, ödüllendirmede eşitlik algısını olumlu veya olumsuz olarak etkilediğini, bunun sonucu olarak yüksek veya düşük örgütsel bağlılığın oluştuğu anlaşılmaktadır. Örgütsel bağlılığın yüksek olması çalışanları daha fazla çabaya iterken, düşük olması ise işten ayrılma, devamsızlık, işe geç gelme, zamandan çalma, şiddet ve zayıf örgütsel vatandaşlık gibi sonuçlar doğurmaktadır. Döngünün herhangi bir aşamasındaki sorunların bir sonraki aşamayı olumsuz etkileyeceği ve sonuç olarak örgüte büyük zararlar vereceği anlaşılmaktadır.

2.2 TEORİK YAKLAŞIMLAR

Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk çalışma, 1956 yılında Whyte tarafından yapılmıştır. Whyte, fazla örgüt bağımlısı kişinin tanımını yapmış ve örgüt için olası zararları üzerinde çalışmıştır (Atay, 2006). Örgütsel bağlılık konusu son elli yıldan beri başta batı ülkeleri olmak üzere pek çok ülkede üzerinde araştırma yapılan bir konudur. Bu zaman diliminde, örgütsel bağlılık kavramı değişik yazarlar tarafından farklı şekillerde

kavramsallaştırılarak sınıflandırılmıştır. Aşağıda, bu sınıflandırmalardan daha çok üzerinde durulanlar belirtilmiştir.

2.2.1 Etzioni'nin Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması ile ilgili ilk çalışmaları yapan kişi, 1961 yılında Etzioni olmuştur. Etzioni, bağlılık kavramının üç başlık altında incelenmesinin mümkün olduğunu belirtmiştir (Gündoğan, 2009, 44).

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

- Çıkarıcı Bağlılık: Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı örgüte bağlılık duymaktadırlar.

- Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireysel davranışların sınırlandırıldığı durumlarda oluşmaktadır ve örgüte karşı olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Bu durumda birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir.

2.2.2 Kanter'in Sınıflandırması

Kanter (1968), örgüt tarafından üyelere dayatılan 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 (Akt. Atila, 2012, 8).

Devam bağlılığı, üyelerin kendilerini örgütün sürekliliği için adamaları; Kenetlenme Bağlılığı, örgütteki üyelerin örgüt içindeki sosyal ilişkilere bağlanmaları; Kontrol Bağlılığı ise üyelerin davranışlarını istenilen yönde şekillendirmek için örgüt üyelerinin örgüt normlarına bağlanmasıdır (Akt. Gündoğan, 2009, 45).

2.2.3 Katz ve Khan'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn, örgütsel bağlılığın bir örgüt ortamındaki iş görenleri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye, yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüştür. İş görenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal

ve araçsal devreler ayırımı, iş görenlerin kendilerini sisteme verişlerinin/adayışlarının niteliğini belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise, araçsal devreden söz edilmektedir (Akt. Doğan ve Kılıç, 2007, 43).

2.2.4 Mowday'in Sınıflandırması

Mowday'in (1982) sınıflandırmasına göre örgütsel bağlılık; bireylerin örgütleri ile özdeşleşmeleri ve o örgütle hangi dereceye kadar özdeşleşebildikleridir. Geliştirdikleri modele göre bağlılığın üç boyutu vardır. Bunlar; örgütün değer ve amaçlarını benimseme ve kabullenme, örgüte fayda sağlamak amacıyla dikkate değer derecede yüksek çaba gösterme isteği, örgüt içerisinde kalmaya devam etme konusunda şiddetli istek duymadır (Akt. Atila, 2009, 9,10).

2.2.5 Penley ve Gould'un sınıflandırması

Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin (1961) modelindeki örgüte katılım şekillerini baz alarak örgütsel bağlılığın birbirinden farklı üç boyutu olduğunu ileri sürmüştür (Akt. Gündoğan, 2009, 47). Bunlar;

Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaçlarını kabul etme ve onlarla özdeşleşmeye dayanan bağlılıktır. Bu bağlılık şeklinde, kişi kendini örgüte adamakta, örgütün başarısı için kendini sorumlu hissetmekte ve örgütü desteklemektedir.

Çıkarıcı Bağlılık: Çalışanların katkıları karşılığında ödüller ve teşvikler elde etmelerine dayanmaktadır. Bu bağlılık türünde örgüt, belirli ödüllere ulaşmak için bir araç olarak görülmektedir.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Kişinin, örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı ve alternatif iş veya örgütlerin bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır. Örgüte bu şekilde bağlı olan bir kişi, örgütteki ödül ve cezaların, yapılan işin niteliği ve niceliğinden ziyade tesadüfi olarak verildiğini düşünmektedir. Bu da, kişi için örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı hissini doğurmaktadır. Öte yandan, alternatif iş veya örgütlerin bulunmaması da yabancılaştırıcı bağlılığın artmasına neden olabilir. Bu durumda kişi, örgütün dış çevresi üzerinde kontrolünün olmadığını algılamaktadır. Kişinin örgütün iç ve dış çevresi üzerinde kontrolünün

olmadığını algılaması, örgüt ile arasında olumsuz bir duygusal bağın oluşmasına neden olacaktır. Bütün bunlar, kişide, örgütte kapana kısıldığı hissini doğurmaktadır.

2.2.6 Ailen ve Meyer'in Sınıflandırması

Literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili en fazla üzerinde durulan sınıflandırma Ailen ve Meyer'in üç boyutlu sınıflandırmasıdır. Anılan araştırmacılar, örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak tasnif etmişlerdir.

2.2.6.1 Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesini içermektedir (McGee ve Ford, 1987). Duygusal bağlılık, kişinin örgüt ile özdeşleşmesi, örgüte iştirakte bulunması ve örgütle arasında duygusal bir bağ sezmesidir. Örgüt iş gören için oldukça büyük anlam ve önem arz etmekte, kişiler örgüt üyeliğine devam etmekte ve bundan memnuniyet duymaktadır. Allen ve Meyer'in sıralamış olduğu duygusal bağlılık faktörleri şu şekildedir (Alaş, 2012, 16,17).

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

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

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

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

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

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

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

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

Kişisel önem: İş görenin yapmış olduğu işin, örgütün büyük hedeflerine önemli ölçüde katkı sağladığı düşüncesindeki duyguların güçlenmesini teşvik etmek ve özendirmek.

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

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

2.2.6.2 Devam Bağlılığı

Örgütsel bağlılığın bu türü, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak ele alınmaktadır. Buna göre bu bağlılık, bir iş görenin örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır. Devam bağlılığında esas olan örgütte kalma ihtiyacıdır (Günce, 2013, 28).

Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek oluşu, başka bir alternatifin olmayışı ile ilgilidir. Çalışanların örgütte kalmaya ihtiyaç duymaları sonucu gelişmektedir. Çalışanlar örgüte yapılan yatırımlarla birlikte örgüt üyeliğini sona erdirmenin çok yüksek maliyetleri olduğu durumlarda örgütte kalmayı tercih etmektedirler (Atila, 2012, 12,13).

Allen ve Meyer devam bağlılığı üzerine yapmış oldukları çalışmalarda şu faktörleri belirlemişlerdir (Alaş, 2012, 18):

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

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

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

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

Topluluk: İş görenin, yaşadığı yerde oturma süresi.

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

2.2.6.3 Normatif (Değer) Bağlılık

Ailen ve Meyer duygusal bağlılık ve devam bağlılığıyla ilgili ölçeklerine normatif bağlılık ölçeğini de eklemiştir. Normatif bağlılıkla söz konusu olan, bir örgüte bağlı olmanın uygunluğu hakkındaki inançtır. Aynı zamanda normatif bağlılığın örgütün çalışana yaptığı belirli yatırımlar temelinde geliştiği de öne sürülmektedir. Normatif bağlılık, çalışan ve örgüt arasındaki psikolojik anlaşmaya dayalı olarak da gelişebilir. Biçimsel anlaşmaların aksine, psikolojik anlaşmalar taraflıdır ve iki taraf açısından farklı algılanabilir (Çakar ve Ceylan, 2005). Normatif bağlılık, çalışanların sorumluluk ve ahlaki bir yükümlülük duygusu ile kendilerini zorunlu hissettikleri için örgüte bağlılık duyduklarını göstermektedir. Normatif bağlılığa sahip kişiler, örgüte karşı sadakat duygularıyla hareket ederek, en uygun davranışları sergileme ve örgüt için iyi olanı yapma motivasyonu taşımaktadırlar (Akt. Atila, 2012, 13).

2.3 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Yapılan araştırmalarda, örgütsel bağlılığın yaş, cinsiyet vb. demografik değişkenlerden etkilendiği ortaya konulurken; yine pek çok araştırmada örgütsel bağlılığın, iş devir hızı, örgüt kültürü, işi devamlılığı, performans gibi değişkenler üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sebeptendir ki, özellikle son yıllarda çalışanları itibarıyla rekabet avantajı yaratmak isteyen şirketler, daha nitelikli personeli ellerinde tutmak ve onlardan maksimum düzeyde yararlanmak için onların örgütsel bağlılık düzeylerini artırmaya yönelik tedbirler almaktadırlar.

Balay (2000), örgütsel bağlılığın davranışsal sonuçlarının, bağlılıkla ilgili en güçlü ilişkiler olduğunu, özellikle iş doyumunu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusunun örgütsel bağlılıkla olumlu; iş değiştirme ve devamsızlığın ise örgütsel bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisinde olduğunu belirtmektedir.

Randall (1987), örgütsel bağlılık kavramının örgüt ve birey açısından olumlu ve olumsuz sonuçları üzerinde durduğu çalışmasında; yüksek düzeydeki örgütsel bağlılığın bireysel kariyer ilerlemesi ve davranışın örgütçe ödüllendirilmesinin bireyin iş yapma tutkusunu artırdığını, bu durumun da güvenli ve dengeli işgücüne, işgörenin daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul etmesine, performansın artmasına yol açacağını; düşük bağlılık düzeyinde ise; bireysel yaratıcılığın önü açılacak olmakla birlikte, örgütte yüksek iş gücü devri, işe geç gelme, devamsızlık, düşük iş kalitesi, örgüte karşı illegal faaliyetler, örgütte kalma isteksizliği gibi sonuçların ortaya çıkacağını; Balcı (2003) ise örgütsel bağlılığı olan çalışanların daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalıştığını ve örgütte daha az maliyete neden olduğunu belirtmektedirler.

Uygur (2007), örgütsel bağlılık ile performans arasında bir ilişki olduğunu ancak bunun çok güçlü olmadığını ortaya koymaktadır. Özutku (2008), örgüte duygusal bağlılık ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki, devam bağlılığı ile performans arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulurken, normatif bağlılıkla performans arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Rhoades ve Eisenberger (2002), örgütlerine karşı duygusal bağlılık düzeyleri yüksek olan bireylerin kurumlarına daha az devamsızlık yapacaklarını belirtmektedir.

Somers (1995), devamsızlık konusunda ABD'deki bir hastanede çalışan 422 hemşire üzerinde yaptığı araştırmada; duygusal bağlılık ile devamsızlık arasında olumsuz bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Clugston (2000), örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek işgörenlerin örgütte daha fazla kalmayı ve örgütün amaçları doğrultusunda çalışmayı arzu ettiklerini, örgüte bağlılığın zaman içerisinde geliştiğini ve buna bağlı olarak bağlılık düzeyleri düşük olan işgörenlerin ayrılmaları yaklaştıkça bağlılık düzeylerinin de iyice düştüğünü tespit etmiştir.

Leong ve arkadaşları (1996), örgütsel stresin, ruhsal ve fiziksel sağlık şikâyetleri, düşen iş tatmini, devamsızlık ve işten ayrılma gibi sonuçlar doğurduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel stres ile örgütsel bağlılığın ruhsal ve fiziksel sağlığı etkilemesi, stresle baş edebilme becerisine bağlı olabilmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılığın

önemi, stresi azaltma etkisinden ziyade stres sonuçlarını doğrudan etkilemesinden kaynaklanmaktadır (Dolu, 2011).

Şahin (2007), düşük örgütsel bağlılığın örgüt açısından faydasının, düşük performansa sahip ve örgüte zarar veren personelin işten ayrılması olduğunu, bu personelin olası zararlarını sınırlayacağını, örgütteki diğer kişilerin tutumlarının sadakati düşük olanların yokluğunda olumlu yönde gelişebileceğini ve yeni personelin işe alınması ile yeni beceriler elde edilebileceğini belirtmiştir.

Gürkan (2006) ise, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, bağlılığı olmayan çalışanlara göre, örgüte ve üretime katılımlarının yüksek olduğunu, örgüt içerisinde daha iyi bir performans gösterdiklerini, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütün diğer üyeleriyle iyi ilişkiler kurduklarını ve işte tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespitlerine yer vermiştir.

2.4 LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

2.4.1 Yurtiçi Araştırmalar

Örgütsel bağlılık ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda, demografik özelliklerle örgütsel bağlılık arasında genelde bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Örgütsel bağlılık ile iş gören performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen Uygur (2007), düşük seviyede zayıf bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Sabuncuoğlu (2007), örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini etkilediğini saptamıştır. Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi klan kültürü, hiyerarşi kültürü, adhokrasi kültürü ve pazar kültürü tipolojilerini kullanarak araştırma yapan Erdem (2007), iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen en önemli kültür tipinin klan kültürü olduğunu ifade etmektedir.

Durna ve Eren (2005), örgütsel bağlılık literatüründe üç farklı bağlılık unsuru olarak duygusal, sürekli ve normatif bağlılığın olduğunu, bu yaklaşımların genelde örgütle çalışan arasında bir bağ oluştursa da, bu bağın niteliğinin farklı olduğunu, duygusal bağlılığın insanları örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan dolayı memnun olmalarını sağlayan, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan ortaya çıktığını, normatif bağlılığın, kendini kuruma adamayı ve

sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlaması nedeniyle, kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yaptığını, ayrıca normatif bağlılığın örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzlarıyla tutarlı olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsadığını, bu şekildeki birey-örgüt değerleri arasındaki ahengin, örgütsel kimlik sürecini ortaya koyduğunu, sürekli bağlılığın ise, örgütte çalışanın yapmış olduğu kişisel yatırımlar nedeniyle bu örgütte kalma isteğinden kaynaklandığını, bu yatırımların; mesai arkadaşlarıyla yakın sosyal ilişkiler, emeklilik hakları, kıdem, kariyer ve bir örgütte uzun yıllar çalışmaktan dolayı elde edilen özel yetenekler olduğunu, bundan başka bu bağlılığa başka bir yerde daha iyi iş olanakları elde etme noktasındaki belirsizliklerin de katkıda bulunduğunu, bu üç bağlılık unsurunun, çalışanları bir örgüte bağlayan ve onların ayrılma ya da kalma kararlarını etkileyen bir psikolojik durumu yansıttığını, duygusal bağlılığa sahip olan bir kimsenin örgütte kalmak istediğini, süreklilik bağlılığına sahip olan kimsenin örgütte kalması gerektiğini ve normatif bağlılığa sahip olan kimsenin ise örgütte kalmak zorunda olduğunu düşündüğünü, yani bu durum sırasıyla, “arzu” (duygusal), “ihtiyaç” (süreklilik) ve “yükümlülük” (normatif) ekseninde değerlendirildiğini, bu bağlamda çalışanların, bu unsurlardan her bir psikolojik durumu değişen oranlarda tecrübe ettiklerini, duygusal bağlılığın, sürekli ve normatif bağlılığa göre iş performansı ile daha fazla ilişkili olduğunun görüldüğünü; cinsiyet ile duygusal bağlılık arasında hiçbir ilişki bulunmadığını, cinsiyet ile normatif ve örgütsel bağlılık arasında çok zayıf bir ilişki, cinsiyet ile sürekli bağlılık arasında önemli bir negatif ilişki bulunduğunu; çalışanların yaşı ve çalışma süresi ile duygusal, sürekli, normatif ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu; eğitim düzeyi ile duygusal, sürekli, normatif ve örgütsel bağlılık arasında ise negatif bir ilişki bulunduğunu; çalışanlar arasında normatif bağlılık düzeyinin duygusal bağlılık düzeyinden daha yüksek olduğunu; yüksek düzeydeki bir normatif bağlılığın yine yüksek düzeyde bir duygusal tükenmeye neden olduğunu; ülkemizde yapılan bir araştırmaya göre de, işin genel yapısından duyulan tatmin, iş arkadaşları ve üstlerden duyulan tatmin arttıkça duygusal bağlılıkta artış gözlemlendiğini; kıdem ve kuruluşa yapılan yatırım arttıkça da sürekli bağlılığın arttığını, ailenin etkisi ve sadakat normları ile normatif bağlılığın olumlu yönde ilişkili olduğunu; örgütsel bağlılığın bireysel özelliklerle ilişkisinin pek çok araştırmaya konu olduğunu; yapılan araştırmalarda bayan personelin baylara göre; daha düşük eğitimlilerin

eğitilmilere göre; yaşlı personelin gençlere göre; örgütte uzun yıllar geçiren personelin yeni olanlara göre; evlilerin bekarlara göre örgüte daha fazla bağlı olduklarını ortaya koyduğunu belirtmektedir.

Kurşunoğlu vd. (2010), tarafından İzmir il merkezindeki ilköğretim kurumlarında görev yapan 353 öğretmeni kapsayan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri konulu araştırması sonuçlarına göre; üç bağlılık düzeyinde öğretmenlerin en yüksek bağlılığının duygusal bağlılık alt boyutunda olduğu, bunu normatif ve devam bağlılığının izlediği; duygusal ve devam bağlılığının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak normatif bağlılık düzeyinin cinsiyet değişkeninden etkilendiği ve erkek öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu; öğretmenlerin devam ve normatif bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre değişmezken duygusal bağlılık düzeyinin yaş değişkeninden etkilendiği ve 46 yaş üzerindeki öğretmenlerin 35 yaş ve altındaki öğretmenlerden duygusal bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu; sınıf öğretmenlerinin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu; öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının kıdem durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği; her üç alt boyutta da çalıştıkları okulda 11 yıl ve daha fazla çalışan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının daha yüksek çıktığı; örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretmenlerin sendika üyesi olup olmamalarına göre anlamlı bir farklılık yaratmadığı bulgularına yer verilmiştir.

Kaygısız (2012), tarafından yapılan İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Karara Katılma Durumları Arasındaki İlişki konulu araştırmada; İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin en yüksek bağlılık düzeyleri 'duygusal bağlılık' boyutunda ortaya çıkarken; en düşük bağlılık düzeyinin ise 'devam bağlılığında' görüldüğü; karara katılım sürecinde yer alan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu; öğretmenlerin kararlara katılma durumları arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de olumlu bir şekilde arttığı; öğretmenlerin devam bağlılığının çalıştıkları kurumun tipine bağlı olarak değişmediği; sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı normatif bağlılık düzeylerinin, branş öğretmenlerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı düzeylerinden yüksek olduğu; öğretmenlerin duygusal bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerinde anlamlı bir fark gözlenmemekle birlikte, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık

düzelelerinde eğitim bölgesine göre anlamlı farklılıklar gözlemlendiği; 43 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin buldukları kuruma karşı daha yüksek düzeyde bağlı olduğu; 1-5 yıl arasında çalışan öğretmenlerin; 6-10 yıl arasında çalışan öğretmenlerle, 6-10 yıl arasında çalışan öğretmenlerin 11-15 yıl arasında çalışan öğretmenlerle aralarında duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinde ve bağlılığın tüm alt boyutlarında ön lisans mezunu olan öğretmenlerin buldukları kuruma karşı olan bağlılıklarında daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kaya (2013), tarafından yapılan iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmada; iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, bireylerin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve toplam örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça iş tatmini alt boyutları olan içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeylerinin de arttığı; iki grup arasında duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve toplam örgütsel bağlılık puanları aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı bulunduğu; bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete, medeni duruma ve yaşa göre farklılaşmadığı; en yüksek örgütsel bağlılık puanına lise mezunu olan grubun sahip olduğu bunu sırasıyla önlisans mezunu olan grubun ve lisans mezunu olan grubun izlediği; bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin şimdiki işyerinde çalışma süresine göre farklılaşmadığı; katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinde çalıştıkları pozisyon bakımından bir farklılık olduğu sonuçlarına varıldığı anlaşılmıştır.

Alaş (212), tarafından yapılan Rotasyona Uğrayan Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi konulu çalışmada; okul yöneticilerinin rotasyona uğrayıp uğramama durumlarına göre, örgütsel bağlılık tutumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı, sadece rotasyona uğramayan okul yöneticilerinin rotasyona uğrayanlara göre duygusal bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu; okul yöneticilerinin cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim durumlarına, mesleki kıdem sürelerine ve sosyo-ekonomik düzeylerine göre örgütsel bağlılık tutumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı; rotasyona uğrayan okul yöneticilerinin çalıştıkları okulun sosyo-ekonomik düzeyine göre de örgütsel bağlılık tutumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı; okulun bulunduğu çevrenin sosyo ekonomik düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olmadığı anlaşılmıştır.

Cevahiroğlu (2012), tarafından yapılan İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Algıladıkları Liderlik Davranışları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki konulu çalışmada; branş öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, eğitim durumlarına ve okuldaki kıdem sürelerine göre okullarına ilişkin örgütsel bağlılık tutumları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı; mesleki deneyimlerine göre, okullarına ilişkin örgütsel bağlılık tutumları arasında ise anlamlı bir farklılık bulunduğu ve buna göre mesleğe yeni başlayan branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık tutumlarının daha olumlu olduğu; öğretmenlerin algılarına göre, okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Günce (2013), tarafından yapılan İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi konulu araştırmada; örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında orta derecede pozitif yönde bir ilişki olduğu, öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri arttıka örgütsel bağlılık algı düzeylerinin de aynı yönde arttığı, örgütsel bağlılığın alt boyutları açısından, örgütsel adalet algısı ile en yüksek korelasyon katsayısı özdeşleşme alt boyutunda saptandığı, özdeşleşme alt boyutunu sırasıyla içselleştirme ve uyum alt boyutlarının takip ettiği; örgütsel bağlılığın alt boyutları içerisinde, örgütsel adalet algısı ile uyum alt boyutu arasındaki ilişkinin diğer alt boyutlarda gözlenen ilişkiye nazaran ters yönde olduğu, buna göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arttığında özdeşleşme ve içselleştirmeye dayalı örgütsel bağlılık algılarının arttığı, örgütsel adalet algıları azaldığında ise uyuma dayalı örgütsel bağlılıkların arttığı; öğretmenlerin genel olarak örgütsel bağlılık algı düzeylerinin orta derecede olduğu; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki toplam hizmet süresi, sendika üyeliği, eğitim düzeyi ve branş değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında manidar bir farkın bulunmadığı anlaşılmıştır.

Akgöl (2012), tarafından yapılan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki konulu araştırmada; ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel kimlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu; öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık düzeyleri arasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte duygusal bağlılık alt boyutunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla duygusal bağlılık

gösterdikleri; öğretmenlerin yaşlarına, branşlara ve hizmet sürelerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı bulgularına ulaşılmıştır.

Gündoğan (2009), tarafından Merkez Bankası çalışanları arasında yapılan Örgütsel Bağlılık konulu araştırmada; çalışanların en yüksek örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık alt boyutunda olduğu, bunu sırasıyla devam bağlılığı ve normatif bağlılığın izlediği; örgütsel bağlılık alt boyutlarının çalışanların İdare Merkezi ve Şube başlıkları altında toplanan görev yerlerine göre farklılık göstermediği; erkek çalışanların devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu ancak duygusal bağlılık alt boyutunda cinsiyet değişkeninin etkisiz olduğu; 41 yaş ve üzerindeki çalışanların duygusal ve devam bağlılık düzeylerinin 18-40 yaş aralığındaki çalışanlardan daha yüksek olduğu; eğitim düzeyi değişkeninin duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı bir etkiye sahip olduğu, eğitim seviyesi yükseldikçe duygusal bağlılığın azaldığı; normatif bağlılık ile çalışanların hizmet süresi arasında herhangi bir ilişki bulunmamakla birlikte duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarında hizmet süresinin etkili olduğu, buna göre hizmet süresi 21 yıl ve üzerinde olan çalışanların duygusal ve devam bağlılık düzeylerinin düşük olduğu; unvandaki hizmet süresinin örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişkisinin bulunmadığı bulguları ile çalışanların örgüte olan bağlılığını sağlamak için yapılması gerekenlerin işe alım sürecinde başladığı; iletişimin çalışanların örgüte bağlılığında çok önemli olduğu, düşük ücret alan çalışanların örgütsel adalet algılamasının olumsuz yönde etkilendiği, ücret yönetiminin yatay kariyer anlayışına paralel bir şekilde değiştirilmesinin gerekli olduğu; bulunduğu birimde çalışmaktan ya da yaptığı işin niteliğinden hoşnut olmayan çalışanlar için örgütsel bağlılığın artırılmasına yönelik olarak iş rotasyonunun da gündeme getirilmesi gerektiği; çalışanların süreçlere aktif katılımını sağlamak için fikir ve önerilerinin alınmasının, performans değerlendirmelerin zamanında ve nesnel olarak yapılarak geribildirim verilmesinin, görevlerin yerine getirilmesinde, çalışana gerektiğinde inisiyatif verilmesinin ve çalışanların gereksiz gözetiminden kaçınılmasının, insan kaynakları ilke ve politikalarının çalışanlarla paylaşımı artırılarak şeffaflığın sağlanmasının örgütsel bağlılığı artıracak görüş ve önerilerine yer verildiği anlaşılmıştır.

Boylu ve arkadaşları (2007), tarafından Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine yapılan başka bir araştırmada; akademisyenlerin, çalıştıkları birime

ve üniversitenin geneline yönelik duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılığının olmadığı; akademisyenlerin, çalıştıkları birime ve üniversitenin geneline yönelik duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermezken, üniversitenin geneline yönelik duygusal bağlılık düzeyleri akademisyenlerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği, buna göre evli olan akademisyenlerin üniversitenin geneline yönelik duygusal bağlılık düzeylerinin bekâr akademisyenlere oranla daha yüksek olduğu; evli akademisyenlerin gerek üniversitenin geneline gerekse çalışılan birime olan devam bağlılık düzeylerinin bekâr akademisyenlerden daha yüksek olduğu; akademisyenlerin çalıştıkları birime ve üniversitenin geneline yönelik duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği; akademisyenlerin unvanlarına göre çalıştıkları birime yönelik duygusal, normatif ve üniversitenin geneline yönelik yine normatif bağlılık düzeyleri herhangi bir farklılık göstermezken, gerek üniversitenin geneline gerekse çalıştıkları birime yönelik devam bağlılık düzeyleri ve üniversitenin geneline yönelik duygusal bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği, buna göre Profesör unvanına sahip akademisyenlerin bağlılık düzeylerinin Araştırma Görevlisi unvanına sahip olan akademisyenlere oranla daha düşük bir düzeyde gerçekleştiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Dolu (2011), tarafından Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine yapılan başka bir çalışmada; çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini oluşturan duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının birbirileri arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda; söz konusu bağlılık boyutları arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, buna göre, her bir bağlılık boyutunun diğerlerinden bağımsız olarak örgütsel bağlılığa ilişkin farklı bir boyutu ölçtüğü, ayrıca bir boyuttaki değişimin diğer boyutları etkilemediği anlaşılmıştır.

Demirel (2008), tekstil sektörü çalışanlarına yönelik yaptığı Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi konulu araştırmasında: çalışanların örgüt ve yöneticiye olan güven düzeyleri ile devam bağlılıkları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğunu, devam bağlılığının çalışanların ekonomik çıkar ve menfaatine dayandığı için böyle bir ilişkinin olmasının mümkün olduğunu; çalışanın, örgüte bağlı kalmada ihtiyaçlarını ön planda tuttuğunu, çalışan eğer örgütte kalmayı kendisi için bir ihtiyaç olarak görüyorsa örgütle olan ilişkilerini devam ettirdiğini, bu nedenle diğer örgütsel

değerlerin onun için arka planda kaldığını; normatif bağlılık ile örgüt ve yöneticiye olan güven arasında ise bir ilişki tespit edilemediğini ortaya koymuştur.

Ağca ve Ertan (2008), tarafından yapılan Antalya'daki beş yıldızlı otellerdeki Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Bağlı Olarak Değişmesi konulu başka bir çalışmada; çalışanların en yüksek bağlılık düzeyinin duygusal boyutta olduğu bunu sırasıyla devam ve normatif bağlılık alt boyutlarının izlediğini; duygusal bağlılığın işyeri sayısı, medenî durum, eğitim ve cinsiyet dışında kalan değişkenlerine bağlı olarak değiştiği; devam bağlılığının cinsiyet, eğitim, unvan, iş deneyimi ve işyeri sayısı dışında kalan değişkenlere bağlı olarak değiştiği; normatif bağlılığın cinsiyet, çalışılan bölüm, iş deneyimi ve işyeri sayısı dışında kalan demografik değişkenlere bağlı olarak değiştiği; çalışanların duygusal, devam, normatif ve genel örgütsel bağlılıklarının yaşlarına bağlı olarak değiştiği; çalışanların sadece normatif bağlılıklarının eğitim düzeylerine bağlı olarak değiştiği saptanmış; çalışanların duygusal bağlılıklarının, normatif bağlılıklarının ve genel örgütsel bağlılıklarının unvanlarına bağlı olarak değiştiği; çalışanların duygusal, devam, normatif ve genel örgütsel bağlılıklarının işyerlerindeki çalışma sürelerine bağlı olarak değiştiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Atila (2012), tarafından yapılan Meslek Liseleri Ve Mesleki Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Kültür Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları konulu araştırma bulgularına göre; meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin daha çok devam bağlılığına sahip oldukları anlaşılmıştır.

Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009), tarafından yapılan konaklama işletmelerinde Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi konulu araştırmada; örgütsel adalet duygusu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, işletmeye duyulan adalet duygusunun yüksekliğinin işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyini etkileyeceği, örgütsel bağlılığı olumlu etkilenen işgörenlerin rollerini iyi oynayacakları, doğal olarak rolünü iyi oynayan işgörenlerin performanslarının yüksek olacağı, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan iş görenlerin devir hızları da düşük olacağından, sunulan hizmetin kalitesinde süreklilik sağlanabileceği; cinsiyet değişkeni açısından çalışanların adalet ve bağlılık duygusunda farklılık görülmediği; eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyi en yüksek ilköğretim mezunu işgörenler olurken, en düşük bağlılığa

sahip olanların ise lisans mezunu işgörenler olduğu; eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık düzeyi en yüksek 6-10 yıl çalışan işgörenler olurken en düşük düzeyde olanların ise 11-15 yıl arasında çalışan işgörenler olduğu sonuçları elde edilmiştir.

Yurtiçinde yapılan diğer araştırmalarda;

Liderliğin örgütsel bağlılık ile olumlu anlamda bir ilişki içinde olduğu, karizmatik liderliğin tüm alt boyutları ile birlikte örgütsel bağlılığın üç farklı boyutu ile de pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler oluşturduğu (Demir, 2012);

Dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulunduğu, yöneticilerin liderlik davranışlarının etkileşimcilikten, dönüşümcülüğe doğru yaklaştıkça örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı (Buluç, 2009);

Çalışanların örgütün değerlerine ve amaçlarına olan inancı ve bağlılığı arttıkça, örgütten ayrılmama konusunda hissettikleri ahlaki sorumluluğun da güçlü biçimde arttığı (Çakar ve Ceylan 2005);

Meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin daha çok devam bağlılığına sahip olduğu, genel olarak bu okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu (Atıla 2012);

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve yönetim anlayışı algı düzeyleri ortalamalarına göre; örgütsel bağlılık boyutları içinde uyum düzeyinin düşük, içselleştirme düzeyinin yüksek çıktığı, algılanan pozitivist yönetim anlayışı ile algılanan kaotik yönetim anlayışı ortalamasının ise birbirine oldukça yakın ve orta düzeyde çıktığı, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunda yöneticilerin özdeşleşme düzeylerinin, öğretmenlerden yüksek olduğu (Usta, 2013);

Rotasyona tabi tutulan ilköğretim okulu müdürlerinin örgütlerine yönelik bağlılıklarının en yüksek düzeyde duygusal bağlılık olduğu bunu sırasıyla normatif ve devam bağlılığının izlediği (Kayır, 2012);

Çalışanların örgüte duygusal bağlılıklarının olduğu, bunun kadar kuvvetli olmasa da devam bağlılığının da var olduğu, bununla birlikte normatif bağlılık düzeyinin düşük olduğu; fiziki çalışma koşullarının, ücretten tatmin olup olmamanın örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu, çalışanlardan ne istenildiğinin çalışanlardan

açıkça belirtilip istenmesinin belirsizlikleri ortadan kaldırarak örgütsel bağlılığa olumlu yansıdığı, çalışanların kurum içinde kendilerini geliştirme imkânı bulmalarının örgütsel bağlılığı artırdığı (Yüceler, 2009);

Bürokrasi eğilimiyle örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olmasına karşın, diğer bütün kültür faktörleriyle örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu (Kaya, 2008);

Örgütsel iklimin örgütsel bağlılığı etkilediği (İllez, 2012);

Çalışanların örgütsel vatandaşlık duyguları ile duygusal bağlılıkla ilgili tutumları arasında pozitif bir ilişki olduğu, bireyin duygusal bağlılığının yüksek olmasının iş tanımlarında yer almayan, yerine getirilmediğinde herhangi bir yaptırım gerektirmeyen ancak örgütün etkinliğine ve imajına olumlu katkıları olan örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkileyeceği (Gürbüz, 2006);

Örgütsel güven faktörlerinin, örgütsel bağlılık faktörlerinden duygusal ve normatif bağlılık faktörleri üzerine anlamlı bir etkisinin saptandığı, örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerinde, yine algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkiler meydana getirdiği ve örgütsel destek ve güven düzeyindeki artış/azalışın örgütsel bağlılık düzeyinde de artış/azalışa yol açacağı, örgütsel desteğin örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık faktörlerini, devam bağlılığı faktörüne nazaran daha fazla etkilediği, örgüte duyulan güven faktörünün yönetime duyulan güven faktörüne oranla örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediği (Gürbüz, 2012);

Örgütsel bağlılık düzeyi ile genel iş tatmin düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, iş tatmini arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığı (Çelik, 2012);

Mobbing sonucunda çalışanların performanslarının düştüğü, iş tatminlerinin azaldığı, devamsızlık oranlarının yükseldiği, çalışanların örgüte bağlılığının azaldığı ve bununla birlikte işgören devir hızında belirgin bir artışın olduğu, çalışanların birbirleriyle olan iletişimlerinin zayıfladığı, örgütte sağlıklı ve huzurlu bir güven ortamı yerine huzursuzlukların baş gösterdiği ve çatışmaların arttığı (Özler vd., 2008);

2.4.2 Yurtdışı Araştırmalar

Yurtdışında yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın çalışanların performansını, iş tatminini, örgütsel verimliliği artırdığı; işe devamsızlığı, personel devir hızını azalttığı

çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur. Yine yabancı literatürde kişisel özellikler, rol ve iş özellikleri, yapısal özellikler, iş deneyimi ve çalışma ortamının durumu çalışanların örgüte bağlılık derecesini etkileyen unsurlar olarak ifade edilmektedir (Kaya, 2008).

Yapılan bazı çalışmalarda örgütsel bağlılığın ilişkili olduğu konular üzerinde de durulmuştur. Bu çerçevede, örgütsel bağlılıkla verim, devamsızlık, personel istikrarı, iş doyumu, örgütsel vatandaşlık gibi konulara değinilmiştir. Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık (Alotaibi, 2001, 368), iş koşullarının tatmini (Brewer, 1996, 26), kişisel faktörler (McNeese-Smith, 2001, 177), örgütsel destek (Cheung, 2000, 135) arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. İş doyumu tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki de güçlü bulunmuştur (Fletcher ve Williams, 1996, 174). Çalışanların kararlara katılımı ve iş güvenliğini sağlamanın da bağlılığı artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Moorhead ve Griffin, 1992, 116).

Ernst ve Young (Akt. Alaş, 2012) örgütsel bağlılığın gelişim sürecini tarihsel olarak aşağıdaki şekilde sıralamışlardır:

Whyte (1956), aşırı derece örgüt bağımlısı kişinin tanımını yaptı ve örgütlere karşı muhtemel zararları üzerine çalıştı.

March ve Simon (1958), değişimsel modeli örgüte adapte ettiler.

Morris ve Sherman (1958), benzer şekilde örgüte bağlılığın değişimsel modeli üzerinde araştırma yaptılar.

Gouldner (1960), karışıklık öneminin örgüte bağlılığı güçlendirdiğini buldu.

Etzioni (1961), bağlılığı ilk defa kategorizasyonlandıran kişi oldu.

Lodahi (1964), örgüte bağlılığın olumlu etkilenmesinde sosyal ilişkilerin önemini buldu.

Katz (1964), örgüte bağlılığın iyi işleyen bir örgüt için önemini buldu.

Grusky (1966), bağlılık, eğitim ve cinsiyet ilişkilerini inceledi. Aynı zamanda çalışanların örgüte bağlılıklarının ödüllendirme ve beklentiler ile ilişkisini araştırdı.

Downs (1967), Whyte gibi aşırı derecede örgüte bağlı olanları “fanatik” olarak değerlendirdi ve örgüte karşı olabilecek zararlarını inceledi.

Mintzer (1968), faydacı örgütlerin çalışanlarının bağlılıklarını azalttığını buldu.

Patchen (1970), örgüte bağlılığı açıklamak için örgütle özdeşleme kelimesini kullandı. Örgüte karşı grup davranışlarının örgüt bağlılığı ve güven değişkenleri ile ilgili olduğunu buldu.

Schein (1970), örgütsel verimliliğin en önemli göstergelerinden birisinin örgüte bağlılık olduğunu buldu.

Steers (1970), aynı şekilde örgüte bağlılığının, örgütsel verimliliğin önemli işaretlerinden birisi olduğunu söyledi.

Campbell ve Dunettle (1970), örgüt ikliminin, örgüt bağlılık hususunda bağımsız bir Lawlerand ve Weick etkisi olduğunu buldular.

Lee (1971), örgüte bağlılığın olumlu üst ast ilişkisi ile birlikte artmakta olduğunu buldu.

Sheldon (1971), amaç ve değer bütünlüğünün örgüte bağlılık üstündeki etkisini belirtti.

Herbiniak ve Alutto (1972), değişimsel bağlılık modelini uyarlamışlardır.

Buchanan (1974), örgüte bağlılığın tutumsal modelini uyarladı.

Porter (1974), tutumsal yaklaşım modelini örgüt bağlılığına etkisini öne sürdü.

Modway, Porter, Dubin (1974), bağlılık ve performans ilişkisini araştırdılar.

Herbimac (1974), kıdem, yaş ve örgüt bağlılığı ilişkileri üzerine çalıştı.

Dubin (1975), örgüte bağlılıkla kişisel ilgilerin ilişki içinde olduğunu buldu.

Etzioni (1975), faydacı örgütlerin olumsuz tesirlerini ifade etti.

Steers (1975), örgüt bağlılığının, örgütsel verimliliğin işaretçilerinden birisi olduğunu ifade etti.

Steers (1976), örgüt bağlılığı ve personel devri arasındaki ilişkiyi araştırdı.

Steers (1977), örgüt bağlılığı üzerine bir model geliştirdi.

Steers (1977), örgüte kalıcı ve güvenli bir iş gücü sağlayanların örgüte bağlı çalışanlar olduğunu tespit etti.

Salancik (1977), kişinin sorumluluğunun ve örgüte bağlılığının azalmasının rol

belirsizliği ile ilişkili olduğunu buldu.

Salancik (1977), örgütün değerleri hakkında personele bilgi sağlayan iletişim sürecinin çalışanın örgüte bağlılığını artırdığını tespit etti.

Salancik ve Staw (1977), davranışsal bağlılık modelini açıkladılar.

Salancik ve Pfeffer (1978), çalışan üzerinde kontrol uygulamanın örgüte bağlılıkla ilişkisi olduğunu tespit ettiler.

Kidron (1978), kişisel iş ahlakının fazla olmasının örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldu.

Koch ve Steers (1978), geri bildirim, sorumluluk, görevin içeriği ve otonomi kavramlarının örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldular.

Mowday (1979), psikolojik yaklaşımı örgüt bağlılığına entegre etti.

Mowday ve McDade (1979), çalışma öncesi bilginin örgüt bağlılığını belirlemedeki önemini ifade ettiler.

Bartol (1979), rol belirsizliği, rol çatışması ve ağır rol yükünün örgüt bağlılığı ile ilişkili olduğunu buldu.

Gould (1979), örgüt bağlılığı yerine örgütsel bütünleşme kelimesini kullandı.

Morris ve Koch (1979), rol çatışması rol belirsizliği ve ağır rol yükünün örgüte bağlılık konusunda etkili olabileceği üzerine çalıştı.

Morris ve Steers (1980), örgüt bağlılığı üzerinde eğitimin etkisini araştırdılar.

Morris ve Steers (1980), örgüte bağlılıkla, örgüt büyüklüklerinin ve kontrol alanları arasında bir ilişki içinde olmadıklarını ifade ettiler.

O'Reilly ve Caldwell (1980), örgüte bağlılığı belirlemede çalışmak için o örgütü seçmenin önemli olduğunu buldular.

Pfeffer ve Lawler (1980), kariyerin başlangıcındaki iş çeşitliliğinin önemini ifade ettiler.

Korman (1981), özel hayat ve bağlılık ilişkilerini araştırdı.

Rowan (1981), aşırı sadakatın örgüte karşı olabilecek zararları üzerinde çalıştı.

Morris, ve Sherman (1981), başarıma gereksinimi, başarıma duygusu ve yüksek derecedeki ihtiyaçların örgüte bağlılık üzerindeki etkileşimini araştırdılar.

Morris ve Sherman (1981), kıdem ve yaşın örgüte bağlılık açısından etkisini araştırdılar.

Angle ve Perry (1981), yenilik ve özgünlük için aşırı derecede örgüte bağlı kişilerin önemli olduğunu ifade ettiler.

Angle ve Perry (1981), yaş ve kıdem arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini araştırdılar.

Scholl (1981), eşitlik durumlarında ve beklentiler karşısında bağlılığın bağımsız bir şekilde var oluşunu açıkladı.

Mowday (1982), örgüt bağlılığının süreç modelini geliştirdi.

Morris ve Sherman (1982), örgüte bağlılığın psikolojik modelini uyguladılar.

Morrow (1983), bağlılığa ilişkin teorileri ve araştırmaları güncelledi.

Rusbult ve Farrell (1983), örgüt bağlılığının yetki modelini geliştirdiler.

Ayrıca;

Kline ve Peters (1991), tutumsal bağlılığın örgüt amaç ve hedefleri ile çalışanların tanımlanması ve ayakta kalma isteği temeline dayandığını belirtmişlerdir.

Lok ve Crawford (1999), tarafından yapılan bir çalışmada, yaşça büyük olan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Scholl (2008), Örgütsel Bağlılık Nedir konulu çalışmasında; bir kurumda uzun süreli çalışan kişilerde örgütsel bağlılık oluştuğunu, birlikte çalışırken takım arkadaşlarına ve çalışılan kuruma duyulan güvenin örgütsel bağlılığı artırdığını belirtmiştir.

Mowday ve Steers (1979), Örgütsel Bağlılık Ölçümü konulu çalışmalarında; çalışanların cinsiyetlerinin örgütsel bağlılık oranında değişimler meydana getirdiğini, kadın çalışanların kurum içi örgütsel bağlılığının erkeklere oranla daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

McMahon (2007), Örgütsel Bağlılık, İlişkisel Bağlılık Ve Odaksal Kontrolleri Konulu Tez Çalışmasında; eğer çalışanlar kendisine çalıştıkları kurumda uzun süreli

amaçlar koyar ve hedefler belirlerse örgütsel bağlılığın buna orantılı olarak artacağını, eğer kişi kendini çalıştığı yere ait hissederse (aidiyet hissi) örgütsel bağlılığın oluşacağını, çalışanların hırsları, gereksinimleri ve zorunluluklarının örgütsel bağlılığı oluşturduğunu, başka bir yerde çalışma, iş görme alternatifleri olmayan çalışanlarda süregelen bir bağlılık olduğunu ifade etmiştir.

Natalie ve Meyer (1990), örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılık öncülleri ve ölçütleri adlı çalışmalarında; kişinin kendini kuruma ait hissetmesi ve işi benimseyip, işin içerisinde bizzat yer almasının örgütsel bağlılığı sağladığını, iş çekiciliği, çalışılan işte bulunulan mevki, belirlenen hedef ve hedefin zorluk derecesi, kişiye verilen değer, eşitlik ilkesi, yapılan işten alınan dönüt, kişisel tatmin ve iş alternatiflerinin örgütsel bağlılığı oluşturduğunu ve etkilediğini belirtmişlerdir.

Selamat, Nordin ve Adnan (2013) tarafından yapılan başka bir araştırmada; yöneticilerin dönüştürücü (transformasyonel) liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında güçlü bir korelasyon olduğu; bu nedenle, öğretmenlerin kendilerini okula adanmaları açısından yönetici rolünün son derece önemli olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Nawab ve Bhatti (2011) tarafından, Pakistan'daki üniversitelerde çalışan öğretmenlerin özlük haklarının iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılıklarına etkisinin araştırıldığı çalışmada, özlük hakları ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunduğu ifade edilmektedir. Öte yandan araştırma örneğine alınan öğretmenlerin düşük düzeyde duygusal bağlılık gösterdikleri, maddi konuların ise normatif ve devam bağlılığı üzerinde yüksek derecede etkili olduğu sonucu elde edilmiştir.

Omidifar (2013) tarafından İran'daki öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin okul müdürlerinin liderlik biçimleri ve iş doyumları ile ilişkisinin araştırıldığı 357 lise öğretmeni ile yapılan çalışmada, okul müdürlerinin uyguladıkları liderlik biçimlerinin, öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olduğu sonucunu ortaya koymaktadır.

Emrahimi, Zinali ve Dodman (2013) tarafından İran' da 105 okul müdürü ve müdür yardımcısı ile yöneticiler açısından, duygusal zeka bileşenleri ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan araştırmada, duygusal zeka bileşenleri ile örgütsel bağlılık arasında önemli ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Hawkins (1998) tarafından 202 lise müdürü ile yapılan, lise müdürlerinin duygusal bağlılıklarını etkileyen faktörleri konu edinen çalışmada, yapılan regresyon analizine göre; etkili örgütsel bağlılık üzerinde, algılanan adalet, kıdem, algılanan kurumsal destek ve okul müdürlerinin yaşlarının etkili olduğu sonucu elde edilmiştir. Cinsiyetin örgütsel bağlılık açısından önemli olmadığı, yaşın ise ortalama derecede pozitif bir korelasyonunun olduğu ortaya konmaktadır.

Gaylor (2005) kamu ve özel kolejlerde görev yapan öğretmenlerle yaptığı çalışmada, duygusal bağlılığı düşük öğretmenlerin işten ayrılmayı düşündüklerini ortaya koymaktadır. Duygusal bağlılık düzeyi yüksek olanların ise kurumdan ayrılmak istemedikleri ve orada çalışmaya devam etmek istediklerini ifade etmektedir.

Kargar (2012) tarafından İslamic Azad Üniversitesinde görev yapan akademisyenler ve çalışanlar ile yaptığı çalışmada; yaş ve cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olmadığını, benzer şekilde kıdem yüksek veya düşük olmasının örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı ve akademisyenler ile çalışanlar arasında da örgütsel bağlılık açısından istatistiksel olarak bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky (2002) tarafından örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmaları konu edinen, örgütsel bağlılık çalışmalarının meta analizine ilişkin çalışmada; iş değiştirme ile örgütsel bağlılığın her alt boyutu arasında negatif korelasyon olduğu, normatif ve devam bağlılığı ile devamsızlık arasında pozitif bir ilişkinin olduğu, iş performansı ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif, devam bağlılığı ile iş performansı arasında negatif bir ilişkinin olduğu, örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif bir korelasyon var iken, devam bağlılığı ile ilişkisinin sıfır düzeyinde olduğu, stres ve aile-iş çatışması ile duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki var iken, devam bağlılığı ile stres ve aile-iş çatışması arasında pozitif bir ilişkinin olduğu bulgularını elde etmişlerdir.

Chughtai ve Zafar (2006) tarafından Pakistan'daki otuz üç üniversitede tam zamanlı görev yapan akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada; bireysel özellikler, iş memnuniyeti ve örgütsel adaletin iki boyutu örgütsel bağlılık ile ilişkili bulunmuştur. Örgütsel adalet ve güven, örgütsel bağlılık ile yüksek derecede ilişkili bulunmuştur. Ayrıca işi bırakma eğiliminde olanların örgütsel bağlılıkları arasında negatif bir ilişki ve iş performansı ile de pozitif bir ilişkinin olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Ismail (2012) tarafından Malezyya’ da yapılan araştırmada elde edilen regresyon analizi sonuçları, iş doyumunu üzerinde örgütsel bağlılığın hiçbir boyutunun etkili olmadığını ortaya koymaktadır.

Choong ve Wong (2011) tarafından yapılan başka bir araştırmada ise, özel üniversitelerde çalışan akademisyenlerin, daha yüksek duygusal ve normatif bağlılık gösterdiklerini, devam bağlılığı boyutunda ise düşük bağlılık gösterdikleri bulgusu elde edilmiştir.

BÖLÜM 3 YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması ile verilerin analizine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

3.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmada, İzmir ili Bornova ve Karabağlar ilçelerinde görev yapan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin mevcut durum çeşitli değişkenler açısından analiz edildiğinden dolayı araştırma ilişkisel tarama modelindedir.

Karasar (2003), iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımını ilişkisel tarama yaklaşımı olarak tanımlamaktadır. Bu modelde betimlemeler, var olanın belli standartlara uyan ölçülerini bulmaya çalışmaktan çok, birey nesne vb. durumlar arası ayrımların belirlenebilmesi amacıyla dönüktür. Tarama yolu ile bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak, o yönde bazı ipuçları vererek, bir değişkendeki durumun belirlenmesi halinde ötekinin kestirilmesinde yararlı sonuçlar verebilir.

3.2 EVREN ve ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini 2012-2013 öğretim yılı sonunda İzmir ili Bornova ve Karabağlar ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan toplam 575 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmaya dahil edilen yöneticilerin unvanlarına göre dağılımları ile uygulanan anketlerin geri dönme oranları Tablo 3.1’de verilmektedir.

Tablo 3. 1 Araştırma Kapsamındaki İlçelere Bağlı Okullardaki Mevcut Yönetici Sayıları ve Uygulanan Anketlerin Geri Dönme Oranları

Görevli olunan okul turu	Unvan	Gönderilen Anket Sayısı			Geri Dönen Anket Sayısı			Evren/Anket oranı (%)
		Karabağlar	Bornova	Toplam	Karabağlar	Bornova	Toplam	
İlkokul	Müdür	37	29	66	16	20	36	54,55
	Md. Başyrd.	8	3	11	5	3	8	72,73
	Müd. Yrd.	78	52	130	37	27	64	49,23
	Toplam	123	84	207	58	50	108	52,17
Ortaokul	Müdür	27	29	56	16	14	30	53,57
	Md. Başyrd.	2	4	6	2	2	4	66,67
	Müd. Yrd.	47	55	102	23	29	52	50,98
	Toplam	76	88	164	41	45	86	52,44
Lise	Müdür	19	25	44	15	14	29	65,91
	Md. Başyrd.	13	14	27	13	14	27	100
	Müd. Yrd.	65	70	135	39	33	72	53,33
	Toplam	97	107	204	67	61	128	62,75
Toplam	Müdür	83	83	166	47	48	95	57,23
	Md. Başyrd.	23	19	42	20	19	39	92,86
	Müd. Yrd.	190	177	367	99	89	188	51,23
	Toplam	296	279	575	166	156	322	56,00

Tablonun incelenmesinden; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 51'inin Karabağlar, % 49'unun ise Bornova ilçelerindeki okullarda görev yapmakta oldukları; Karabağlar ve Bornova İlçelerindeki okul yöneticilerinin 166'sının okul müdürü; 42'sinin müdür başyardımcısı ve 367'sinin ise müdür yardımcısı olduğu görülmektedir. Uygulanan anketlerin geri dönme sayı ve oranlarına bakıldığında ise evrenin % 56'sından anketlerin geri döndüğü, anketlerin geri dönme oranının müdür yardımcıları için % 51, müdür başyardımcıları için % 92 olduğu görülmektedir.

Araştırmada, örneklem alınmamakla birlikte 575 kişiden oluşan toplam evrene uygulanan anketlerin 322'sinin geri döndüğü dikkate alındığında, Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004, 50) tarafından hazırlanan $\alpha=0.05$ için örneklem büyüklükleri tablosunda 575 kişiden oluşan evren için ± 0.05 örnekleme hatası düzeyinde alınması gereken örneklem sayısının minimum 230 olması gerektiği dikkate alındığında, çalışmada yeter sayıdan fazla anketin geri döndüğü ve alınan verilerin evreni temsil düzeyinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

3.3 VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada veri toplama aracı olarak Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen; Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından yeniden gözden geçirilen ve son olarak Kurşunoğlu vd. (2010) tarafından Türkçeye uyarlanarak 2010 yılında “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” araştırmasında uygulanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik değişkenler, ikinci bölümde ise örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik maddeler bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığı ölçmek için Türkiye’de literatürde yaygın bir şekilde kullanılan ve kabul gören bu ölçek (Akt. Kurşunoğlu v.d. 2010), duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Her boyutu 6 maddeden oluşan ölçekte 3., 4., 5. ve 13. maddeler tersten kodlanmıştır. Veri toplama aracında 5’li Likert ölçeği kullanılmış olup, yöneticilerden maddelerin karşısında bulunan 5= Tamamen katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3= Kararsızım 2= Katılmıyorum, 1= Hiç katılmıyorum seçeneklerinden birisini işaretlemeleri istenmiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği üç boyutlu bir ölçek olup her bir boyut için alınabilecek maksimum puan 30, minimum puan ise 6’dır. Kurşunoğlu v.d. (2010) tarafından uyarlanarak kullanılan ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları; duygusal bağlılık boyutu için .79, devam bağlılığı boyutu için .62, normatif bağlılık boyutu için .74 olarak bulunmuştur.

Wasti (1999) tarafından yapılan bir araştırmada, aynı ölçeğe ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları, duygusal, devam ve normatif bağlılık için sırasıyla .84, .80 ve .70 olarak elde edilmiş, yine Wasti (2003) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise ölçeğe ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları; duygusal bağlılık için .83; devam bağlılığı için .77; normatif bağlılık için .87 olarak elde edilmiştir (Akt. Kurşunoğlu v.d. 2010). Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği, Ünüvar (2006) tarafından yapılan araştırmada da kullanılmış ve duygusal, devam ve normatif bağlılık için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla .79, .54 ve .82 olarak elde edilmiştir (Akt. Alaş, 2012).

Anketin, esas uygulamadan önce, araştırma evreninde yer alan bazı okullarda pilot uygulaması yapılmıştır. Pilot uygulama evreni içinden 230 kişilik yönetici grubu ile gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulamaya katılan yöneticilere ilişkin bilgiler Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3. 2 Pilot Uygulamaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Cinsiyet, Yaş ve Branşlarına Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	Yüzde
Kadın	61	26,5
Erkek	169	73,5
Toplam	230	100,0
<i>Yaş</i>		
21-30	5	2,2
31-40	52	22,6
41-50	78	33,9
51- 60	90	39,1
61 ve üstü	5	2,2
Toplam	230	100,0
<i>Branş</i>		
Sözel	129	56,1
Sayısal	67	29,1
Yabancı dil	9	3,9
Özel yetenek gerektiren	9	3,9
Mesleki teknik	16	7,0
Toplam	230	100,0

Ölçeğin yapı geçerliği için, pilot uygulamada elde edilen veriler faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizinden önce, maddelerin ölçek için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla her bir maddenin ayırt ediciliğine (madde toplam korelasyonları) bakılmıştır. Madde toplam korelasyonu, ölçek maddelerinden alınan puanlar ile ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklar. Madde toplam korelasyonunun yorumlanmasında; madde toplam korelasyonu 0.30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği, 0.20–0.30 arasında kalan maddelerin de zorunlu görülmesi durumunda teste alınabileceği, 0.20’den daha düşük maddelerin ise teste alınmaması gerektiği kabul edilir (Büyüköztürk, 2006). Bu çalışmada 0.20 sınır değeri ölçüt olarak alınmıştır. Madde toplam korelasyonları incelenirken, maddelerden alınan puan ile toplam puanı incelenmiştir. Madde toplam korelasyonları incelendikten sonra madde toplam korelasyonu 0.20’nin altında olan madde olmadığından ölçek hiç bir değişiklik yapılmadan uygulanmıştır.

Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için ise, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett değerleri incelenmiştir. Verilerin faktör analizine uygunluğu için KMO değerinin minimum .60 olması; Barlett testinin anlamlı çıkması

gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Örgütsel Bağlılık Ölçeği' nin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri .930 bulunmuştur. Barlett testi sonucu ise 3651,571 ($p<0.01$) olarak hesaplanmıştır. Bu iki bulgu verilerin faktör analizi yapabilmek için uygun olduğunu göstermektedir.

Madde toplam korelasyonu analizinden sonra ölçekte bulunan 18 madde üzerinden yapılan faktör analizinde, Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis) ile sınanmıştır. Ölçekteki faktörler incelenirken Varimax dik döndürme tekniği uygulanmıştır. Faktörlerin oluşturulmasında maddelerin faktör yükü için alt sınır .20 olarak alınmıştır. Faktör yük değerinin 0.50'den yüksek olması iyi bir ölçüttür ancak 350 ve üzerindeki örneklem için faktör yükünün 0.30'un üzerinde olması yeterlidir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2009).

Temel Bileşenler Analizi sonucunda özdeğeri 1'den büyük 3 faktör bulunmuştur. Bu 3 faktörün tümü varyansın % 50,70'ini açıklamaktadır. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin faktör yapısı ve maddelerinin faktör yük değerleri Tablo 3.3'de sunulmaktadır.

Tablo 3. 3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Faktör Yapısı ve Maddelerin Faktör Yük Değerleri

Ölçek Maddeleri	Madde Toplam Korelasyonları	1. faktör	2. faktör	3. faktör
1	,460	,577		
	,346	,492		
3*	,343	,476		
4*	,464	,594		
5*	,298	,454		
6	,538	,680		
7	,553		,650	
8	,509		,559	
9	,447		,560	
10	,286		,670	
11	,387		,397	
12	,246		,529	
13*	,261			,306
14	,602			,649
15	,521			,524
16	,512			,660
17	,593			,719
18	,548			,632
Özdeğerler		4,23	2,56	2,43
Açıklanan Varyans		22,90	14,27	13,52

* Tersten kodlanmıştır.

18 maddeden oluşan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” literatürle paralel olarak, birinci boyutu “duygusal bağlılık”, ikinci boyutu “devam bağlılığı” ve üçüncü boyutu “normatif bağlılık” olarak isimlendirilmiştir.

Ölçeğin birinci boyutu olan “duygusal bağlılık” boyutunda toplam 6 madde (1, 2, 3, 4, 5, ve 6. maddeler) yer almaktadır. Maddelerin faktör yükleri 0.45 ile 0.68 arasında değişmektedir. İkinci boyut olan “devam bağlılığı” boyutunda 6 madde (7, 8, 9, 10, 11, ve 12. maddeler) yer almaktadır ve bu maddelerin faktör yükleri 0.39 ve 0.67 arasındadır. Üçüncü boyut olan “normatif bağlılık” boyutu ise 6 maddeden (13,14, 15, 16, 17, ve 18. maddeler) oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri 0.68 ile 0.43 arasında değişmektedir.

3.4 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ'NİN GÜVENİRLİĞİ

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek amacıyla, faktör analizi sonucunda ortaya çıkan 18 maddelik ölçeğin alt boyutları için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve madde analizi yapılmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi, Örgütsel Bağlılık Ölçeği çok boyutlu bir ölçek olduğundan dolayı bu analizler boyut bazında yapılmıştır. Bu çalışmada yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ise üç alt boyut için Cronbach Alfa katsayıları duygusal bağlılık için .77 devam bağlılığı için .66 ve normatif bağlılık için .75 olarak bulunmuştur.

Güvenirliği belirlemede ikinci olarak, 18 maddelik Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin boyut bazında madde analizleri yapılmıştır. Maddelerin toplam korelasyon değerleri incelendiğinde 0.20'den düşük hiçbir maddenin bulunmadığı görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

3.5 VERİLERİN TOPLANMASI

Veriler, 2012-2013 öğretim yılı sonunda toplanmıştır. Araştırmacı tarafından İzmir Valiliğinden gerekli onay alındıktan sonra yönetici sayısı kadar çoğaltılan anket, Bornova ve Karabağlar ilçelerindeki ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan toplam 575 yöneticiye, gönüllü katılımları gözetilerek uygulanmıştır. Dağıtılan anketlerden 322 tanesi geri dönmüştür. Değerlendirmeye alınan okul yönetici sayıları ile değerlendirmeye alınan anket sayıları yukarıda Tablo 3.1.'de sunulmuştur.

3.6 VERİLERİN ANALİZİ

Veriler üzerinde hangi istatistiksel testlerin uygulanacağını belirlemek amacıyla verilerin normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov – Smirnov testi ve skewness (çarpıklık) - kurtosis (basıklık) değerlerine bakılmış ve sonuçta gerek Kolmogorov – Smirnov testi, gerekse çarpıklık ve basıklık değerlerinden verilerin normal dağılım gösterdikleri anlaşıldığından (Ek A), veriler üzerinde parametrik testler kullanılarak çözümlenmiştir.

Araştırmada aritmetik ortalamalar yorumlanırken puan aralıkları;

4.20 - 5.00 “Tamamen Katılıyorum”,

3.40 - 4.19 “Katılıyorum”,
2,60 - 3.39 “Kısmen Katılıyorum”,
1.80 - 2.59 “Katılmıyorum”,
1.00 - 1.79 “Hiç Katılmıyorum”
şeklinde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın verileri normal dağılım gösterdiği için alt problemler çözümlenirken, iki alt kategorili değişkenlerde (cinsiyet, sendika üyesi olup olmama) İki Ortalama Arasındaki Farkın Önemlilik Testi (t test); üç ya da daha fazla kategorili değişkenlerde ise (yaş, yöneticilikteki toplam kıdem, eğitim durumu, branş, unvan, görev yapılan okul türü, görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı, okuldaki öğrencilerin ailelerinin sosyo ekonomik durumları, okulun mali durumu) Tek Yönlü Varyans Analizi (One-way ANOVA) testi yapılmıştır. Tek Yönlü Varyans Analizi Testi sonucunda, grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık çıkmış ise farklılığın hangi grubun ortalamasından kaynaklandığını bulmak amacıyla LSD testi analizi yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin kodlamaları, çözümlenmesi, tablolaştırılması ve yazımı araştırmacı tarafından yapılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS paket programı kullanılmıştır.

BÖLÜM 4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın her bir alt problemi alt başlıklar halinde ele alınarak, elde edilen bulgular tablolar halinde verilip yorumlanmıştır.

4.1 ARAŞTIRMANIN BİRİNCİ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın birinci alt problemi “Bornova ve Karabağlar ilçelerinde görev yapan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında hangi düzeydedir?” biçiminde ifade edilmişti.

Yöneticilerin duygusal, normatif ve devam bağlılığı alt boyutlarında örgütsel bağlılık düzeylerinin aritmetik ortalaması, frekansı ve standart sapmaları Tablo 4.1’de verilmektedir.

Tablo 4.1 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Örgütsel Bağlılık	n	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	322	2,27	,80
Normatif Bağlılık	322	2,97	,77
Devam Bağlılığı	322	3,39	,68

Tablo 4.1'deki veriler incelendiğinde; İzmir ili Karabağlar ve Bornova ilçelerindeki okullarda görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılık alt boyutlarında sırasıyla en yüksek devam bağlılığı ($\bar{X} = 3,39$), normatif bağlılık ($\bar{X} = 2,97$) ve en düşük olarak duygusal bağlılık ($\bar{X} = 2,27$) gösterdikleri görülmektedir. Diğer bir ifade ile yöneticiler devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında “orta” derecede bağlılık düzeyine sahip iken, duygusal bağlılık boyutunda “düşük” derecede bağlılık düzeyine sahiptirler.

Araştırmada elde edilen bulguların, öğretmenlerin genel olarak örgütsel bağlılık algı düzeylerinin orta derecede olduğu (Günce, 2013); çalışanlar arasında normatif bağlılık düzeyinin duygusal bağlılık düzeyinden daha yüksek olduğu (Durna ve Eren,

2005) şeklindeki araştırma sonuçlarıyla örtüştüğü görülmektedir. Çalışanların örgüte duygusal bağlılıklarının olduğu, bunun kadar kuvvetli olmasa da devam bağlılığının da var olduğu, normatif bağlılık düzeyinin düşük olduğu (Yüceler, 2009); ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin en yüksek bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık boyutunda ortaya çıkarken, en düşük bağlılık düzeyinin devam bağlılığında görüldüğü (Kaygısız, 2012; Kurşunoğlu vd., 2010; Gündoğan, 2009; Ağca ve Ertan, 2008; Kayır, 2012) yönündeki araştırma bulgularıyla örtüşmediği söylenebilir. Bu durumun, araştırmaların yapıldığı kişilerin iş pozisyonlarından, çalışma şartlarından ve bireysel özelliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yapılan araştırmalarda; örgütsel bağlılık düzeyi ile genel iş tatmin düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, iş tatmini arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığı (Çelik, 2012); örgütsel bağlılığın çalışanların performansını, iş tatminini, örgütsel verimliliğini artırdığı, işe devamsızlığı, personel devir hızını azalttığı, kişisel özellikler, rol ve iş özellikleri, yapısal özellikler, iş deneyimi ve çalışma ortamının çalışanların örgüte bağlılık derecesini etkileyen unsurlar olarak ifade edilmektedir (Kaya 2008). Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini oluşturan duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutları arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, buna göre, her bir bağlılık boyutunun diğerlerinden bağımsız olarak örgütsel bağlılığa ilişkin farklı bir boyutu ölçtüğü, ayrıca bir boyuttaki değişimin diğer boyutları etkilemediği sonuçlarına ulaşılmıştır (Dolu, 2011). McMahon (2007), çalışanlar kendilerini kuruma ait hissedersen, örgütsel bağlılıklarının artacağı; Natalie ve Meyer (1990), kişinin kendini kuruma ait hissetmesi ve işi benimseyip, işin içerisinde bizzat yer almasının örgütsel bağlılığı sağladığı, iş çekiciliği, çalışılan işte bulunulan mevki, belirlenen hedef ve hedefin zorluk derecesi, kişiye verilen değer, eşitlik ilkesi, yapılan işten alınan dönüt, kişisel tatmin ve iş alternatiflerinin örgütsel bağlılığı oluşturduğu; Selamat, vd., (2013), çalışanların kendilerini okula adanmaları açısından yönetici rolünün son derece önemli olduğu; Nawab ve Bhatti (2011), özlük hakları ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin olduğu; Omidifar (2013), okul müdürlerinin uyguladıkları liderlik biçimlerinin, öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olduğu; Hawkins (1998), örgütsel bağlılık üzerinde, algılanan adalet, kıdem, algılanan kurumsal desteğin etkili olduğu; Meyer vd., (2002), iş değiştirme ile örgütsel bağlılığın her alt boyutu arasında negatif korelasyon olduğu, normatif ve devam bağlılığı ile devamsızlık

arasında pozitif bir ilişkinin olduğu, iş performansı ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif, devam bağlılığı ile iş performansı arasında negatif bir ilişkinin olduğu, örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif bir korelasyon var iken, devam bağlılığı ile ilişkinin sıfır düzeyinde olduğu, stres ve aile-iş çatışması ile duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki var iken, devam bağlılığı ile stres ve aile-iş çatışması arasında pozitif bir ilişkinin olduğu bulgularını elde etmişlerdir.

Çalışanların, kurumlarıyla kişilik özelliklerini özdeşleştirip içselleştirdikleri ve örgütler açısından arzu edilen en iyi bağlılık düzeyi olarak değerlendirilen duygusal bağlılığın (Natalie ve Meyer, 1990), Karabağlar ve Bornova ilçelerindeki okullarda görev yapan yöneticilerde düşük, normatif ve devam bağlılığının ise orta düzeyde olduğunun saptanması, okul yöneticilerinde ciddi problemlerin habercisi gibi görülebilir.

Başta okul müdürleri olmak üzere, müdür başyardımcıları ve müdür yardımcıları, il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri ile denetmenlerin doğrudan muhatabı ve okulun sorumlusu konumundadırlar. Eğitim sisteminde son yıllarda yapılan sık mevzuat ve sistem değişiklikleri, bu değişikliklere ayak uydurmak, okulu, öğretmenleri, öğrenci ve velileri söz konusu değişikliklere adapte etmek okul yöneticilerinin sorumluluğuna verilmektedir. Benzer şekilde okullara ödenek gönderilmeden yöneticiler, okulun boya, badana, temizlik vb. ihtiyaçlarını kendi olanakları ile çözmek zorunda bırakılmaktadır. Ancak, Milli Eğitim Bakanlığı, il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri yetkilileri velilerden bağış toplanmasını yasaklayan genelge ve yazılarla okul yöneticilerini çaresiz bıraktıkları gibi aynı zamanda okulda maddi sorunlardan dolayı çözülemeyen problemlerden dolayı zaman zaman onları beceriksizlikle suçlamaktadırlar. Öte yandan yönetici atamalarına ilişkin yerleşmiş bir mevzuat düzenlemesinin yapılmamasına bağlı olarak yaşanan belirsizlikler de okul yöneticilerinin kariyerlerini planlamalarına olanak tanımamaktadır. İfade edilen tüm olumsuzluklar, Karabağlar ve Bornova ilçelerindeki okul yöneticilerinin duygusal bağlılık düzeylerinin düşük olmasına neden olmuş olabilir. Okul yöneticilerinin sadece duygusal bağlılık boyutunda değil, aynı zamanda normatif ve devam bağlılığı alt boyutlarında da örgütsel bağlılıklarının düşük düzeyde olduğu ve bulgunun Alaş (2012)

tarafından yapılan benzer çalışmada elde edilen örgütsel bağlılık düzeylerine göre düşük olmasının nedenleri ayrıca ele alınmalıdır.

4.2 ARAŞTIRMANIN İKİNCİ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın ikinci alt problemi “Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık);

h) cinsiyetlerine,

i) yaşlarına,

j) yöneticilikteki kıdemlerine,

k) eğitim durumlarına,

l) branşlarına,

m) unvanlarına,

n) sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt probleme ilişkin bulgular, yöneticilerin bireysel ve mesleki özellikleri açısından aşağıda ayrı ayrı ele alınarak değerlendirilmektedir.

4.2.1 Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Cinsiyetlerine Göre Farklılık Göstermekte midir?

Araştırma kapsamına alınan yöneticilerin cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 4.2'de sunulmaktadır.

Tablo 4.2 Araştırma Kapsamına Alınan İlçelerde Görevli Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Yönetici Sayısı	%
Kadın	79	24.5
Erkek	243	75.5
Toplam	322	100.0

Tablonun incelenmesinden, araştırma kapsamına alınan yöneticilerin $\frac{1}{4}$ 'ünün kadın, diğerlerinin ise erkek olduğu anlaşılmaktadır. Devlet Planlama Teşkilatı Haziran 2013 verilerine göre (DPT, 2013) memur statüsünde görev yapan çalışanların % 39,03'ü bayan, % 60,97'si erkektir. Okulların yönetici sayılarında erkeklerin sayısal üstünlüğü mevcuttur.

Okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farkın sınıadığı t testi sonuçları ilgili verilerle birlikte Tablo 4.3’de verilmektedir.

Tablo 4.3 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı ve T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	Sd.	T	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	79	2,19	,78	320	-1,015	,311
	Erkek	243	2,30	,81			
Normatif Bağlılık	Kadın	79	2,80	,83	320	-1,522	,129
	Erkek	243	2,95	,75			
Devam Bağlılığı	Kadın	79	3,29	,66	320	-1,564	,119
	Erkek	243	3,43	,68			

*p>0.05 Fark önemsiz

Tablonun incelenmesinden; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin onların cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği bulgusu elde edilmiştir. Bu bulgu, çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı yönündeki araştırma sonuçlarıyla (Hawkins, 1998; Boylu vd., 2007; Kargar,2012; Alaş, 2012; Kaya, 213; Cevahiroğlu, 2012; Günce, 2013,) örtüştüğü gibi, cinsiyet ile duygusal bağlılık arasında hiçbir ilişki bulunmadığı, cinsiyet ile normatif ve örgütsel bağlılık arasında çok zayıf bir ilişki, cinsiyet ile sürekli bağlılık arasında önemli bir negatif ilişki bulunduğu (Durna ve Eren, 2005); duygusal ve devam bağlılığının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak normatif bağlılık düzeyinin cinsiyet değişkeninden etkilendiği ve erkek öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu (Kurşunoğlu vd., 2010) ancak, öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık düzeyleri arasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte duygusal bağlılık alt boyutunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla duygusal bağlılık gösterdikleri (Akgül, 2012) ve erkek çalışanların devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu ancak duygusal bağlılık alt boyutunda cinsiyet değişkeninin etkisiz olduğu (Gündoğan, 2009) şeklindeki araştırma sonuçlarıyla kısmen paralellik göstermektedir. Araştırmada elde edilen bulgular, Mowday ve Steers’in (1979), çalışanların cinsiyetlerinin örgütsel bağlılık oranında değişimler meydana getirdiği, kadın çalışanların kurum içi örgütsel bağlılığının erkeklere oranla daha yüksek olduğu şeklindeki tespitleriyle örtüşmediği anlaşılmaktadır. Söz konusu bu farklılığın

değişik iş kollarında, birbirinden farklı yetki ve sorumluluklar ve çalışma şartlarını içeren faktörlerin etkisinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

4.2.2 Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?

Araştırma kapsamına alınan yöneticilerin yaşlarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 4.4' da sunulmaktadır.

Tablo 4.4 Araştırma Kapsamına Alınan İlçelerde Görevli Yöneticilerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	f	%
21-30	9	2.8
31-40	79	24,5
41-50	113	35.1
51-60	114	35.4
61 ve üstü	7	2.2
Toplam	322	100.0

Tablonun incelenmesinden, araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 72,2'sinin 40 yaş ve üzerinde olduğu, % 24,5'inin 31-40 yaş aralığında olduğu ve % 2,8'inin 30 yaş altında olduğu görülmektedir.

Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre farklılığın sınanması için yapılan F testi sonuçları ilgili verilerle birlikte Tablo 4.5' de verilmektedir.

Tablo 4.5 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılığını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

	Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	P
Duygusal Bağlılık	G.A	1,886	3	,629	,974	,405
	G.İ	205,356	318	,646		
	Toplam	207,243	321			
Normatif Bağlılık	G.A	1,292	3	,431	,716	,543
	G.İ	191,389	318	,602		
	Toplam	192,681	321			
Devam Bağlılığı	G.A	,451	3	,150	,320	,811
	G.İ	149,414	318	,470		
	Toplam	149,864	321			

*p>0.05 Fark önemsiz

Tablonun incelenmesinden; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Bu veriler, işgörenlerin yaşları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olmadığına ilişkin araştırma sonuçlarıyla (Hawkins, 1998; Alaş, 2012; Kaya, 2013; Cevahiroğlu, 2012; Günce, 2013; Akgül, 2012) örtüşmektedir. Öte yandan, çalışanların yaşı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Durna ve Eren, 2005); öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyinin yaş değişkeninden etkilendiği ve 46 yaş üzerindeki öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin 35 yaş ve altındaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu (Kurşunoğlu vd.,2010); 43 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin buldukları kuruma karşı daha yüksek düzeyde bağlı oldukları (Kaygısız, 2012) ve 41 yaş ve üzerindeki çalışanların duygusal ve devam bağlılık düzeylerinin 18-40 yaş aralığındaki çalışanlardan daha yüksek olduğu (Gündoğan, 2009) şeklindeki araştırma sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Bu durumun çalışanların iş yerindeki görevlerinden, pozisyonlarından, sorumluluklarından ve iş koşullarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

4.2.3 Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri yöneticilikteki kıdemlerine göre farklılık göstermekte midir?

Araştırma kapsamına alınan okul yöneticilerinin yöneticilikteki kıdemlerine ilişkin istatistiksel betimlemelere aşağıda Tablo 4.6'da yer verilmektedir.

Tablo 4.6 Yöneticilerin Yöneticilikteki Kıdemlerine Göre Dağılımı, Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Yöneticilikteki Kıdem Süresi	n	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl	103	2,37	,79
	6-10 Yıl	61	2,45	,72
	11-15 Yıl	55	2,23	,78
	16-20 Yıl	46	2,38	,85
	21 Yıl ve üstü	57	1,86	,75
	Toplam	322	2,27	,80
Normatif Bağlılık	1-5 Yıl	103	2,93	,79
	6-10 Yıl	61	3,00	,81
	11-15 Yıl	55	2,90	,78
	16-20 Yıl	46	2,98	,72
	21 Yıl ve üstü	57	2,73	,73
	Toplam	322	2,91	,77
Devam Bağlılığı	1-5 Yıl	103	3,41	,67
	6-10 Yıl	61	3,48	,70
	11-15 Yıl	55	3,40	,51
	16-20 Yıl	46	3,27	,75
	21 Yıl ve üstü	57	3,37	,75
	Toplam	322	3,39	,68

Tablo 4.6'daki veriler incelendiğinde, araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 32'sinin 1-5 yıl arasında kıdeme sahip olduğu, 16-20 yıl arasında kıdeme sahip olan yönetici oranının ise en düşük olarak % 14,3 düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır.

Yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin, onların yöneticilikteki kıdemlerine göre farklılığının sınanması için yapılan F testi sonuçları ilgili verilerle birlikte Tablo 4.7'de verilmektedir.

Tablo 4.7 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yöneticilikteki Kıdemlerine Göre Farklılığını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

	Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	P
Duygusal Bağlılık	G.A	13,34	4	3,335	5,452	,000*
	G.İ	193,90	317	,612		
	Toplam	207,24	321			
Normatif Bağlılık	G.A	2,58	4	,646	1,077	,368
	G.İ	190,09	317	,600		
	Toplam	192,68	321			
Devam Bağlılığı	G.A	1,12	4	,282	,601	,662
	G.İ	148,73	317	,469		
	Toplam	149,86	321			

*p>0.05 Fark önemli

Tablo 4.7'nin incelenmesinden; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri onların yöneticilikteki kıdemlerine göre, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Ancak, duygusal bağlılık alt boyutunda yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri onların kıdemlerine göre farklılık göstermektedir. Farkın hangi grubun ortalamasından kaynaklandığını bulmak için yapılan LSD testi sonuçları Tablo 4.8'de verilmektedir.

Tablo 4.8 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yöneticilikteki Kıdemlerine Göre Farklılığını Gösteren LSD Testi Sonuçları

Yöneticilikteki Kıdem Süresi		1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl					*
	6-10 Yıl					*
	11-15 Yıl					*
	16-20 Yıl					*

Tablo 4.8'in incelenmesinden; örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunda farklı kıdemlerdeki yönetici grupları arasında ortaya çıkan önemli farklılığın en düşük duygusal bağlılık aritmetik ortalamasına sahip olan ($\bar{X}=1,86$) 21 yıl ve üstü yöneticilik kıdemine sahip olanlar ile diğer bütün gruplar arasında olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile 21 yıl ve üstü yöneticilik kıdemine sahip olan yöneticilerin duygusal bağlılık düzeyleri diğer gruplara göre daha düşüktür. Bu durumun, 1-5 yıl arasında çalışan öğretmenlerin; 6-10 yıl arasında çalışan öğretmenlerle, 6-10 yıl arasında çalışan öğretmenlerin 11-15 yıl arasında çalışan

öğretmenlerle aralarında duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu (Kaygısız, 2012); 21 yıl ve üzerinde olan çalışanların duygusal ve devam bağlılığı düzeylerinin düşük olduğu (Gündoğan, 2009) şeklindeki araştırma bulgularıyla örtüştüğü anlaşılmaktadır. Öte yandan, çalışanların çalışma süresi ile duygusal, devam, normatif ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Durna ve Eren, 2005) şeklindeki araştırma bulgularıyla kısmen örtüştüğü ancak, kıdem değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olmadığına ilişkin araştırma sonuçlarıyla (Kargar, 2012; Alaş, 2012; Kurşunoğlu vd. 2010; Cevahiroğlu, 2012; Günce, 2013) örtüşmediği anlaşılmaktadır.

Bu farklılığın nedeni, uzun süreli tekdüze bürokratik işlerin sıkıcılığı ve yöneticilerin emeklilik dönemine yaklaşımları olabilir. Ayrıca duygusal bağlılığı yüksek olan yöneticilerin emekli olma düşüncelerinin onlarda psikolojik rahatsızlıklara ve mutsuzluğa da neden olabilir. Bu yargıların test edilmesi için nitel araştırma ile konu derinlemesine incelenmelidir.

4.2.4 Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermekte midir?

Araştırma kapsamına alınan okul yöneticilerinin eğitim durumlarına ilişkin veriler tablo 4.9’de sunulmaktadır.

Tablo 4.9 Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre Yüzdeler ve Frekansları

Eğitim durumu	f	%
Yüksek okul	53	16,5
Lisans	238	73,9
Yüksek lisans*	31	9,6
	322	100

* Doktora düzeyinde eğitim derecesine sahip bir (1) kişi yüksek lisans grubuna eklenmiştir.

Tablo 4.9 incelendiğinde; yöneticilerin % 73,9’unun lisans, % 16,5’inin yüksek okul ve % 9,6’sının lisansüstü eğitim düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin, onların eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin F testi sonuçlarına Tablo 4.10’da yer verilmektedir.

Tablo 4.10 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Farklılığını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

	Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	P
Duygusal Bağlılık	G.A	,32	2	,16	,25	,77
	G.İ	206,91	319	,64		
	Toplam	207,24	321			
Normatif Bağlılık	G.A	1,87	2	,93	1,56	,21
	G.İ	190,80	319	,59		
	Toplam	192,68	321			
Devam Bağlılığı	G.A	1,58	2	,79	1,70	,18
	G.İ	148,27	319	,46		
	Toplam	149,86	321			

*p<0.05 Fark önemsiz

Tablo 4.10'daki veriler incelendiğinde; yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları öğretmenlerin ön lisans, lisans veya lisansüstü eğitim derecesine sahip olmalarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkisi olmadığını göstermektedir. Diğer bir ifade ile okul yöneticilerinin eğitim durumunun örgütsel bağlılığa etkisinin olmadığı söylenebilir. Bu veriler, okul yöneticilerinin eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı (Alaş, 2012; Günce 2013); branş öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okullarına ilişkin örgütsel bağlılık tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı (Cevahiroğlu, 2012) yönündeki araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Öte yandan, eğitim düzeyi ile duygusal, sürekli, normatif ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunduğu (Durna ve Eren, 2005); öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinde ve bağlılığın tüm alt boyutlarında ön lisans mezunu olan öğretmenlerin buldukları kuruma karşı olan bağlılıklarında daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu (Kaygısız, 2012); en yüksek örgütsel bağlılık puanına lise mezunu olan grubun sahip olduğu bunu sırasıyla önlisans mezunu olan grubun ve lisans mezunu olan grubun izlediği (Kaya, 2013); eğitim düzeyi değişkeninin duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı önemli bir etkiye sahip olduğu, eğitim seviyesi yükseldikçe duygusal bağlılığın azaldığı (Gündoğan, 2009) ve eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyi en yüksek ilköğretim mezunu işgörenler olurken, en düşük bağlılığa sahip olanlar ise lisans mezunu işgörenler olduğu (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009) şeklindeki araştırma sonuçlarını desteklemediği görülmektedir.

4.2.5 Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri branşlarına göre farklılık göstermekte midir?

Karabağlar ve Bornova ilçelerindeki okullarda görev yapan yöneticilerin branşlarına göre dağılımı Tablo 4.11’de verilmektedir.

Tablo 4.11 Araştırma Kapsamına Alınan İlçelerde Görevli Yöneticilerin Branşlarına Göre Dağılımı

Branşı	Yönetici Sayısı	%
Sözel	174	54.0
Sayısal	88	27.3
Yabancı Dil	13	4.0
Özel Yetenek Gerektiren	18	5.6
Mesleki Teknik	29	9.0
Toplam	322	100

Tablo 4.11’deki veriler incelendiğinde; yöneticilerin % 54’ünün branşının sözel alanlar (Tarih, Coğrafya, Edebiyat, Felsefe vb.), % 27,3’ünün sayısal alanlar (Matematik, Fizik, Kimya, Biyoloji vb.), % 9’nun mesleki teknik alanlar (Elektrik, Elektronik, Çocuk Gelişimi vb), % 5,6’sının özel yetenek gerektiren branşlar (Beden Eğitimi, Resim, Müzik vb.) ve % 4’ünün yabancı dil alanı olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma kapsamına alınan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin, onların branşlarına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin F testi sonuçları Tablo 4.12’de verilmektedir.

Tablo 4.12 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Branşlarına Göre Farklılığını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

	Varvans Kaynağı	KT	SD	KO	F	P
Duygusal Bağlılık	G.A	1,71	4	,42	,662	,61
	G.İ	205,52	317	,64		
	Toplam	207,24	321			
Normatif Bağlılık	G.A	3,51	4	,87	1,473	,21
	G.İ	189,16	317	,59		
	Toplam	192,68	321			
Devam Bağlılığı	G.A	2,90	4	,72	1,567	,18
	G.İ	146,95	317	,46		
	Toplam	149,86	321			

*p<0.05 Fark önemsiz

Tablonun 4.12'nin incelenmesinden; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile yöneticilerin öğretmenlikteki branşlarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Araştırmanın bu bulgusu, branş değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında manidar bir farkın bulunmadığına ilişkin araştırma bulgularını (Günce, 2013; Akgül, 2012) desteklemektedir. Öte yandan, sınıf öğretmenlerinin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu (Kurşunoğlu vd., 2010) ve sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin, branş öğretmenlerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı düzeylerinden yüksek olduğu (Kaygısız, 2012) yönündeki araştırma bulgularını desteklemiyor gibi görünmektedir. Ancak bu çalışmada sınıf ve branş gibi genel bir sınıflama yerine sözel, sayısal, yabancı dil, mesleki teknik ve özel yetenek gerektiren branşlar biçiminde bir sınıflama yapılmasının bunda etkili olduğu düşünülebilir.

4.2.6 Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri unvanlarına göre farklılık göstermekte midir?

Karabağlar ve Bornova ilçelerindeki okullarda görev yapan yöneticilerin unvanlarına göre dağılımı Tablo 4.13'de verilmektedir.

Tablo 4.13 Araştırma Kapsamına Alınan İlçelerde Görevli Yöneticilerin Unvanlarına Göre Dağılımı

Unvanı	Yönetici Sayısı	%
Müdür	95	29.5
Müdür Başyardımcısı	39	12.1
Müdür Yardımcısı	188	58.4
Toplam	322	100

Tablo 4.13'deki verilerinin incelenmesinden; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 58,4'ünün müdür yardımcısı, % 29,5'inin müdür ve % 12,1'inin müdür yardımcısı olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamına alınan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin, unvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak amacıyla yapılan F testi sonuçları Tablo 4.14'de sunulmaktadır.

Tablo 4.14 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Unvanlarına Göre Farklılığını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

	Varıans Kaynağı	KT	SD	KO	F	P
Duygusal Bağlılık	G.A	2,11	2	1,05	1,64	,19
	G.İ	205,13	319	,64		
	Toplam	207,24	321			
Normatif Bağlılık	G.A	2,70	2	1,35	2,27	,10
	G.İ	189,97	319	,59		
	Toplam	192,68	321			
Devam Bağlılığı	G.A	1,17	2	,58	1,26	,28
	G.İ	148,68	319	,46		
	Toplam	149,86	321			

p> 0.05 Fark önemsiz

Tablo 4.14'deki verilerinin incelenmesinden; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin onların okul müdürü, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olmalarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Araştırma bulgularını bu yönde destekleyen okul yöneticileri ile ilgili başka bir araştırma sonucuna ulaşılammış olmakla birlikte, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinde çalıştıkları pozisyon bakımından bir farklılık olduğu (Kaya, 2013); “profesör” unvanına sahip akademisyenlerin bağlılık düzeylerinin “araştırma görevlisi” unvanına sahip olan akademisyenlere oranla daha düşük bir düzeyde gerçekleştiği (Boylu ve ark., 2007) ve Natalie J. Allen ve John P. Meyer'in (1990), çalışılan işte bulunulan mevkiinin örgütsel bağlılığı oluşturduğunu ve etkilediği yönündeki araştırma sonuçlarıyla örtüşmediği anlaşılmaktadır. Araştırmada, yöneticilerin unvanlarına göre farklılığın çıkmaması, tüm yönetici gruplarının benzer özlük hakları ve sorumluluklara sahip olmaları ve benzer ortamlarda çalışıyor olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

4.2.7 Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılık göstermekte midir?

Araştırma kapsamına alınan okul yöneticilerinin sendika üyesi olup olmamalarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olup olmadığının sınanması için yapılan t testi sonuçları ilgili verilerle birlikte Tablo 4.15'de verilmektedir.

Tablo 4.15 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin, Sendika Üyesi Olup Olmamalarına Göre Dağılımı ve t Testi Sonuçları

	Üyelik	N	\bar{X}	SS	Sd	T	p
Duygusal Bağlılık	Evet	255	2,33	,78	320	2,55	,011*
	Hayır	67	2,05	,84		2,44	
Normatif Bağlılık	Evet	255	2,96	,76	320	2,00	,046
	Hayır	67	2,74	,79		1,95	
Devam Bağlılığı	Evet	255	3,41	,68	320	,72	,470
	Hayır	67	3,34	,67		,73	

*p<0.05 Fark önemli

Tablo 4.15'deki verilerin incelenmesinden; araştırma kapsamına alınan okul yöneticilerinin % 79.2'sinin sendika üyesi olduğu, % 20.8'inin ise herhangi bir sendikaya üye olmadığı anlaşılmaktadır. Yöneticilerin sendikalaşma oranlarının, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca açıklanan eğitim iş kolunda Temmuz 2013 tarihi itibari ile % 64.5 oranındaki sendikalaşma oranından (Resmi Gazete, 2013) daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Yapılan t testi sonuçlarına göre; sendikaya üye olan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ($\bar{X}=2,33$) duygusal bağlılık alt boyutunda, sendika üyesi olmayanlara göre ($\bar{X}=2,05$) daha yüksek olduğu, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında ise sendikaya üye olma veya olmama durumunun farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Araştırmanın normatif ve devam bağlılığının sendika üyeliği değişkeninden etkilenmediği yönündeki bulguları, örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretmenlerin sendika üyesi olup olmamalarına göre anlamlı bir farklılık yaratmadığı yönündeki diğer araştırma sonuçlarıyla (Kurşunoğlu vd.,2010; Kaygısız, 2012; Günce, 2013) örtüşmekle birlikte aynı durumun duygusal bağlılık alt boyutu için farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu farklılığın nedeni, sendikaya üye olan yöneticilerin kendilerini bir grubun parçası ve arkalarında bir grubun desteğini hissetmelerinden dolayı daha yüksek duygusal bağlılık geliştirmeleri olabilir.

4.3 ARAŞTIRMANIN ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) görev yaptıkları;

- a) ilçeye,
- b) okulun türüne,
- c) okuldaki öğretmen sayısına,
- d) okulda öğrenim gören öğrencilerin ailelerinin sosyo ekonomik durumlarına,
- e) okulun mali durumuna göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt probleme ilişkin bulgular aşağıda ayrı ayrı ele alınarak değerlendirilmektedir.

4.3.1 Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri görev yaptıkları ilçeye göre farklılık göstermekte midir?

Araştırma kapsamına alınan ilçelerdeki yönetici sayıları ve oranları Tablo 4.16’da verilmektedir.

Tablo 4.16 Araştırma Kapsamına Alınan İlçelerde Görevli Yönetici Sayıları ve Oranları

İlçe	Yönetici Sayısı	%
Karabağlar	166	51.6
Bornova	156	48.4
Toplam	322	100.0

Tablo 4.16.’nın incelenmesinden, araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 51.6’sının Karabağlar ilçesindeki okullarda, % 48,4’ünün Bornova ilçelerindeki okullarda görev yaptıkları anlaşılmaktadır.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları ilçeye göre farklılık gösterip göstermediğinin sınanması için yapılan t testi sonuçları Tablo 4.17’de verilmektedir.

Tablo 4.17 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları İlçeye Göre Dağılımı ve T Testi Sonuçları

	<i>Görev yeri</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>Sd</i>	<i>T</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Karabağlar	166	2,34	,80	320	1,652	,100
	Bornova	156	2,19	,79	320		
Normatif Bağlılık	Karabağlar	166	2,95	,71	320	1,008	,314
	Bornova	156	2,87	,83	320		
Devam Bağlılığı	Karabağlar	166	3,47	,68	320	1,995	,047*
	Bornova	156	3,32	,67	320		

*p<0.05 Fark önemli

Tablo 4.17 incelendiğinde; Karabağlar ve Bornova ilçelerinde görev yapan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği ancak devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre; Karabağlar ilçesinde görev yapan okul yöneticilerinin devam bağlılığı alt boyutundaki bağlılık düzeylerinin ($\bar{X} = 3,47$), Bornova ilçesindeki yöneticilerden ($\bar{X} = 3,32$) daha yüksek olduğu ve farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Kaygısız (2012), tarafından yapılan benzer içerikteki araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin duygusal bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerinde anlamlı bir fark gözlenmemekle birlikte, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinde eğitim bölgesine göre anlamlı farklıklar bulunmuştur. Gündoğan (2009) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise örgütsel bağlılık alt boyutlarının çalışanların İdare Merkezi ve Şubelerde görev yapmalarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların işyerine ulaşımı, işyerinin bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu, üst yöneticilerin tutum ve davranışları vb. değişkenlerin görev yapılan yer dolayısıyla örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olabileceği değerlendirilmektedir. Ancak bu değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu ortaya koyacak nitelikte yeterince araştırma yapılmadığı anlaşılmıştır. Bu açıdan konuyla ilgili destekleyici çalışmaların yapılmasının gerektiği düşünülmektedir.

4.3.2 Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri görev yaptıkları okulun türüne göre farklılık göstermekte midir?

Karabağlar ve Bornova ilçelerindeki okullarda görev yapan yöneticilerin görevli oldukları okul türlerine göre dağılımı Tablo 4.18’de verilmektedir.

Tablo 4.18 Araştırma Kapsamına Alınan İlçelerde Görevli Yöneticilerin Görevli Oldukları Okul Türlerine Göre Dağılımı

Okul Türü	Yönetici Sayısı	%
İlkokul	108	33.5
Ortaokul	86	26.7
Lise*	128	39.8
Toplam	322	100.0

*Genel lise, Anadolu, Fen ve Mesleki teknik eğitim liseleri

Tablo 4.18’deki veriler incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 39,8’inin liselerde, % 33,5’inin ilkokullarda ve % 26,7’sinin de ortaokullarda görev yaptıkları anlaşılmaktadır.

Araştırma kapsamına alınan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okulun türüne göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin F testi sonuçları Tablo 4.19’da sunulmaktadır.

Tablo 4.19 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okulun Türüne Göre Farklılığını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

	Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	P
Duygusal Bağlılık	G.A	1.05	2	.52	.81	.44
	G.İ	206.18	319	.64		
	Toplam	207.24	321			
Normatif Bağlılık	G.A	.38	2	.19	.31	.72
	G.İ	192.29	319	.60		
	Toplam	192.68	321			
Devam Bağlılığı	G.A	1.54	2	.77	1.66	.19
	G.İ	148.31	319	.46		
	Toplam	149.86	321			

p> 0.05 Fark önemsiz

Okul yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okulun türüne göre dağılımını gösteren tek yönlü varyans analizi testi sonuçları incelendiğinde, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık), onların görev yaptıkları okulun türüne göre farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Literatürde örgütsel bağlılığı, yöneticilerin görev yaptıkları okul türü boyutunda irdeleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamış olmakla birlikte yöneticilerin benzer çalışma koşullarında ve aynı özlük ve mali haklara sahip olmalarının bunda etkili olduğu düşünülebilir.

4.3.3 Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık göstermekte midir?

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre istatistiksel betimlemelere Tablo 4.20’de yer verilmektedir.

Tablo 4.20 Yöneticilerin Görev Yaptıkları Okullardaki Öğretmen Sayısına Göre Dağılımı, Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Okuldaki Öğretmen Sayısı	n	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	1-10	11	2,24	,45
	11-20	31	2,01	,62
	21-30	46	2,21	,67
	31-40	60	2,33	,80
	41-50	54	2,38	,84
	51 ve üstü	120	2,29	,89
	Toplam	322	2,27	,80
Normatif Bağlılık	1-10	11	2,86	,50
	11-20	31	2,65	,65
	21-30	46	2,69	,69
	31-40	60	3,17	,87
	41-50	54	2,81	,75
	51 ve üstü	120	2,98	,77
	Toplam	322	2,91	,77
Devam Bağlılığı	1-10	11	3,56	,59
	11-20	31	3,40	,65
	21-30	46	3,36	,66
	31-40	60	3,50	,70
	41-50	54	3,29	,56
	51 ve üstü	120	3,39	,74
	Toplam	322	3,39	,68

Tablo 4.20'deki verilerin incelenmesinden; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 37.3'ünün 51 ve üzerinde öğretmenin görev yaptığı okullarda çalışmakta oldukları, en az yöneticinin ise % 3.4 oranıyla 1-10 arasında öğretmenin görev yaptığı okullarda görevli oldukları anlaşılmaktadır.

Araştırma kapsamına alınan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin F testi sonuçları Tablo 4.21'de sunulmaktadır.

Tablo 4.21 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okullardaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılığını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

	Varvans Kaynağı	KT	SD	KO	F	P
Duygusal Bağlılık	G.A	3,26	5	,65	1,01	,411
	G.İ	203,97	316	,64		
	Toplam	207,24	321			
Normatif Bağlılık	G.A	9,71	5	1,94	3,35	,006*
	G.İ	182,96	316	,57		
	Toplam	192,68	321			
Devam Bağlılığı	G.A	1,67	5	,33	,71	,614
	G.İ	148,19	316	,46		
	Toplam	149,86	321			

*p<0.05 Fark önemli

Tablo 4.21'deki verilerinin incelenmesinden; okul yöneticilerinin devam bağlılığı ve duygusal bağlılık alt boyutlarındaki örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısı değişkeninden etkilenmediği anlaşılmakla birlikte görev yapılan okuldaki öğretmen sayısının normatif bağlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

Farkın hangi grubun ortalamasından kaynaklandığını bulmak için yapılan LSD testi sonuçları Tablo 4.22'de verilmektedir.

Tablo 4.22 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okullardaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılığını Gösteren LSD Testi Sonuçları

Öğretmen Sayısı		1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51 ve üstü
Normatif Bağlılık	1-10						
	11-20				*		*
	21-30				*		*
	31-40						
	41-50						

Tablo 4.22’de sunulan LSD testi sonuçlarına göre; 31-40 öğretmenin görev yaptığı okullarda çalışan yöneticiler ($\bar{X} = 3,17$) ile 51 üstünde öğretmenin görev yaptığı okullarda çalışan yöneticilerin ($\bar{X} = 2,98$), 11-20 arasında öğretmenin görev yaptığı okullarda çalışan yöneticilerden ($\bar{X} = 2,65$) ve 21-30 arasında öğretmenin görev yaptığı okullarda çalışan yöneticilerden ($\bar{X} = 2,69$) daha yüksek normatif bağlılığa sahip oldukları anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile en yüksek normatif bağlılık puan ortalamasına sahip yöneticiler, 31-40 öğretmenin çalıştığı okullar iken, onları 51 ve üstü öğretmenin çalıştığı okullardaki yöneticiler izlemektedir. Bu her iki grup ile 11-20 ve 21-30 öğretmenin çalıştığı okullarda görev yapan yöneticilerin normatif bağlılık puan ortalamaları farklılık göstermektedir. Bu verilere bağlı olarak denilebilir ki, okuldaki öğretmen sayısı arttıkça, yöneticilerin normatif bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Ancak bunun istisnasını 41-50 öğretmenin çalıştığı okullardaki yöneticiler oluşturmaktadır. Söz konusu gruptaki yöneticilerin normatif bağlılık düzeylerinin diğer gruptaki yöneticilerin normatif bağlılık düzeyleri ile farklılık göstermediği söylenebilir. Literatürde okuldaki öğretmen sayısı ve yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ile ilgili bir çalışmaya rastlanmadığından karşılaştırma yapılamamıştır.

4.3.4 Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri görev yaptıkları okulda öğrenim gören öğrencilerin ailelerinin sosyo ekonomik durumlarına göre farklılık göstermekte midir?

Araştırma kapsamına alınan okul yöneticileri görevli oldukları okuldaki öğrencilerin ekonomik durumlarını kendileri betimlemişlerdir. Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okulda okuyan öğrencilerin ailelerinin sosyo ekonomik durumlarına göre dağılımı, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin puan ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4.23’ te sunulmuştur.

Tablo 4.23 Yöneticilerin Görev Yaptıkları Okulda Okuyan Öğrencilerin Ailelerinin Sosyo Ekonomik Durumlarına Göre Dağılımı, Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Ailenin ekonomik durumu	n	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	Çok zayıf	25	2,04	,75
	Zayıf	117	2,44	,86
	Orta	140	2,27	,76
	İyi	40	1,96	,68
	Toplam	322	2,27	,80
Normatif Bağlılık	Çok zayıf	25	2,77	,76
	Zayıf	117	3,07	,83
	Orta	140	2,82	,71
	İyi	40	2,87	,73
	Toplam	322	2,91	,77
Devam Bağlılığı	Çok zayıf	25	3,52	,68
	Zayıf	117	3,45	,66
	Orta	140	3,32	,65
	İyi	40	3,43	,81
	Toplam	322	3,39	,68

Araştırma kapsamına alınan okul yöneticilerinin görevli oldukları okullarda öğrenim gören öğrencilerin ailelerinin ekonomik durumlarına göre dağılımını gösteren yukarıdaki tablonun incelenmesinden; yöneticilerin yaklaşık % 45'inin ekonomik durumu zayıf veya çok zayıf olan ailelerin çocuklarının öğrenim gördüğü okullarda; % 12'sinin ise ekonomik durumu iyi veya çok iyi düzeyde olan ailelerin öğrenim gördüğü okullarda görev yaptıkları anlaşılmaktadır.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okulda öğrenim gören öğrencilerin ailelerinin sosyo ekonomik durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin sınılanması için yapılan F testi sonuçları ilgili verilerle birlikte Tablo 4.24'te yer verilmektedir.

Tablo 4.24 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılığını Görev Yaptıkları Okulda Okuyan Öğrencilerin Ailelerinin Sosyo-Ekonomik Durumlarına Göre Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

	Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	P
Duygusal Bağlılık	G.A	8,48	3	2,82	4,52	,004*
	G.İ	198,76	318	,62		
	Toplam	207,24	321			
Normatif Bağlılık	G.A	4,72	3	1,57	2,66	,048*
	G.İ	187,96	318	,59		
	Toplam	192,68	321			
Devam Bağlılığı	G.A	1,49	3	,49	1,07	,362
	G.İ	148,36	318	,46		
	Toplam	149,86	321			

*p<0.05 Fark önemli

Tablo 4.24'deki verilerinin incelenmesinden; okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okulda okuyan öğrencilerin ailelerinin sosyo ekonomik durumlarına göre duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında farklılık gösterdiği ancak devam bağlılığı alt boyutunda farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Farkın hangi grubun ortalamasından kaynaklandığını bulmak için yapılan LSD testi sonuçları Tablo 4.25'te verilmektedir.

Tablo 4.25 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yöneticilikteki Kıdemlerine Göre Farklılığını Gösteren LSD Testi Sonuçları

Ailenin ekonomik durumu	Çok Zayıf	Zayıf	Orta	İyi
Duygusal Bağlılık	Çok zayıf		*	
	Zayıf			*
	Orta			*
Normatif Bağlılık	Çok zayıf		*	
	Zayıf		*	
	Orta			

LSD testi sonuçlarına göre; ailesinin ekonomik durumu zayıf olan öğrencilerin öğrenim gördüğü okullarda çalışan yöneticilerin duygusal bağlılık düzeylerinin ($\bar{X} = 2,44$), ailesinin ekonomik durumu çok zayıf olan öğrencilerin öğrenim gördüğü okullarda görev yapan yöneticilerden ($\bar{X} = 2,04$); ekonomik durumu zayıf ($\bar{X} = 2,44$) ve orta ($\bar{X} = 2,27$) düzeyde olan ailelerin çocuklarının öğrenim gördüğü okullarda

çalışan yöneticilerin, ailelerinin ekonomik durumu iyi olan ailelerinin çocuklarının öğrenim gördüğü okullarda çalışan yöneticilerden ($\bar{X} = 1,96$) daha yüksek düzeyde olduğu; ailelerinin ekonomik durumu zayıf olan öğrencilerin öğrenim gördüğü okullarda görev yapan yöneticilerin ise normatif bağlılık düzeylerinin ($\bar{X} = 3,07$) ailelerinin ekonomik durumu orta ($\bar{X} = 2,82$) ve çok zayıf ($\bar{X} = 2,82$) olan öğrencilerin öğrenim gördüğü okullarda görev yapan yöneticilerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile okul yöneticilerinin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri ile öğrencilerin ailelerinin sosyo ekonomik düzeyleri arasında ters bir orantı olduğu söylenebilir. Öğrencilerin ailelerinin sosyo ekonomik durumu yükseldikçe, okul yöneticilerinin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri düşmektedir.

Araştırmada elde edilen bu bulgular Alaş'ın (2012), okulun bulunduğu çevrenin sosyo ekonomik düzeyinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde etkisi olmadığına ilişkin bulgularıyla örtüşmemektedir. Ancak, literatürde bu değişken açısından konunun irdelendiğine ilişkin başka bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Genel olarak, ekonomik durumu daha kötü olan ailelerinin çocuklarının öğrenim gördüğü okullarda görevli yöneticilerin duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek çıkması yöneticilerin aynı zamanda öğretmen olmaları dolayısıyla sahip oldukları sosyal sorumluluk duygusundan kaynaklanıyor olabilir.

4.3.5 Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri görev yaptıkları okulun mali durumuna göre farklılık göstermekte midir?

Araştırma kapsamına alınan yöneticilerin görev yaptıkları okulun mali durumuna göre dağılımı, örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin puan ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4.26'da verilmektedir.

Tablo 4.26 Yöneticilerin Görev Yaptıkları Okulun Mali Durumuna Göre Dağılımı, Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Okulun Mali Durumu	n	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	Çok zayıf	36	2,52	,85
	Zayıf	116	2,42	,77
	Orta	144	2,15	,81
	İyi	26	1,92	,57
	Toplam	322	2,27	,80
Normatif Bağlılık	Çok zayıf	36	2,96	,74
	Zayıf	116	3,04	,75
	Orta	144	2,82	,82
	İyi	26	2,78	,52
	Toplam	322	2,91	,77
Devam Bağlılığı	Çok zayıf	36	3,47	,69
	Zayıf	116	3,41	,63
	Orta	144	3,38	,68
	İyi	26	3,32	,87
	Toplam	322	3,39	,68

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okulun mali durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin sınanması için yapılan F testi sonuçları ilgili verilerle birlikte Tablo 4.27’de verilmektedir.

Tablo 4.27 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okulun Mali Durumuna Göre Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

	Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	P
Duygusal Bağlılık	G.A	10,08	3	3,36	5,42	,001*
	G.İ	197,16	318	,62		
	Toplam	207,24	321			
Normatif Bağlılık	G.A	3,69	3	1,23	2,07	,104
	G.İ	188,98	318	,59		
	Toplam	192,68	321			
Devam Bağlılığı	G.A	,43	3	,14	,30	,821
	G.İ	149,43	318	,47		
	Toplam	149,86	321			

*p<0.05 Fark önemli

Tablo 4.27'deki veriler incelendiğinde; yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okulun mali durumuna göre normatif ve devam bağlılığı alt boyutlarında farklılık göstermediği ancak duygusal bağlılık alt boyutunda farklılık gösterdiği görülmektedir. Farkın hangi grubun ortalamasından kaynaklandığını bulmak için yapılan LSD testi sonuçları Tablo 4.28'de verilmektedir.

Tablo 4.28 Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okulun Mali Durumuna Göre Farklılığı Gösteren LSD Testi Sonuçları

<i>Yöneticilikteki Kıdem Süresi</i>		Cok Zayıf	Zayıf	Orta	İyi
Duygusal Bağlılık	Cok zayıf			*	*
	Zayıf			*	*
	Orta				

LSD testi sonuçlarına göre, mali durumu çok zayıf ($\bar{X} = 2,52$) ve zayıf ($\bar{X} = 2,42$) olan okullarda görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, mali durumu orta ($\bar{X} = 2,15$) ve iyi düzeyde ($\bar{X} = 1,92$) olan okullarda görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile okulun mali durumu yükseldikçe, yöneticilerin duygusal bağlılık düzeyleri de düşmektedir. Bu bulgu ile on ikinci alt problemde elde edilen, sosyo ekonomik açıdan dezavantajlı velilerin çocuklarının devam ettiği okullarda görev yapan yöneticilerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin yükseldiği biçimindeki bulgu bir birini destekler niteliktedir.

Diğer bir ifade ile yöneticilerin görev yaptıkları okulun mali durumunun iyi ya da kötü olması, yöneticilerin duygusal bağlılık alt boyutunda örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkilidir denilebilir. Ancak okulun mali durumunun normatif ve devam bağlılık alt boyutlarında herhangi bir etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Bu iki alt boyuttaki araştırma bulgularını Alaş (2012) tarafından yapılan benzer araştırma sonuçları desteklerken, duygusal bağlılık alt boyutundaki bulgular ile örtüşmemektedir. Bir önceki alt problemde de ifade edildiği gibi, gerek maddi durumu iyi olmayan ailelerin çocuklarının öğrenim gördüğü okullarda görev yapan yöneticilerin gerekse mali durumu daha zayıf olan okullarda görev yapan yöneticilerin, duygusal bağlılık alt boyutundaki bağlılık düzeylerinin daha yüksek olması yöneticilerin sosyal sorumluluk anlayışlarından kaynaklanıyor olabilir.

BÖLÜM 5 SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 SONUÇLAR

Araştırmanın alt problemlerine yönelik olarak toplanmış verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

1. Bu araştırmanın en önemli bulgusu, İzmir ili Karabağlar ve Bornova ilçelerindeki okullarda görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri, örgütsel bağlılığın alt boyutlarında sırasıyla en yüksek devam bağlılığı ($\bar{X} = 3,39$), sonrasında normatif bağlılık ($\bar{X} = 2,97$) ve en düşük olarak duygusal bağlılık ($\bar{X} = 2,27$) göstermeleridir.

2. Karabağlar ve Bornova ilçelerinde görev yapan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, görev yaptıkları ilçe değişkenine göre duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemekte ancak devam bağlılığı boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre; Karabağlar ilçesinde görev yapan okul yöneticilerinin devam bağlılığı alt boyutundaki algılarının ($\bar{X} = 3,47$), Bornova ilçesindeki okul yöneticilerden ($\bar{X} = 3,32$) daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

3. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri onların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

4. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

5. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, yöneticilikteki kıdemlerine göre devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir fark göstermemektedir. Ancak, duygusal bağlılık alt boyutunda, yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri onların kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunda, 21 yıl ve üstü yöneticilik kıdemine sahip olan yöneticilerin düşük duygusal bağlılık aritmetik ortalamasına ($\bar{X} = 1,86$) sahip olduğu ve diğer yaş grupları ile arasında fark olduğu bulgusu elde edilmiştir. Diğer bir ifade ile 21 yıl ve üstü yöneticilik kıdemine sahip olan yöneticilerin diğer gruplara göre duygusal bağlılıkları daha düşüktür.

6. Okul yöneticilerin ön lisans, lisans veya lisansüstü eğitim derecesine sahip olmalarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkisi bulunmamaktadır.

7. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

8. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri onların okul müdürü, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olmalarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

9. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, görev yaptıkları okulun ilkökul, ortaokul veya lise olmasına göre farklılık göstermemektedir.

10. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında sendikaya üye olma veya olmamalarına göre farklılık göstermemektedir. Öte yandan, sendikaya üye olanların duygusal bağlılık alt boyutunda örgütsel bağlılık düzeyleri ($\bar{X}=2,33$), sendika üyesi olmayanlara ($\bar{X}=2,05$) göre daha yüksektir. Söz konusu fark anlamlıdır.

11. Okul yöneticilerinin devam bağlılığı ve duygusal bağlılık alt boyutlarındaki örgütsel bağlılık düzeyleri görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısı değişkeninden etkilenmemektedir. Ancak, okul yöneticilerinin görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayısı normatif bağlılık alt boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. En yüksek normatif bağlılık puan ortalamasına sahip yöneticiler 31-40 öğretmenin çalıştığı okullarda iken, onları 51 ve üstü öğretmenin çalıştığı okullardaki yöneticiler izlemektedir. Bu her iki grup ile 11-20 ve 21-30 öğretmenin çalıştığı okullarda görev yapan yöneticilerin normatif bağlılık puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Sonuç olarak, okuldaki öğretmen sayısı arttıkça, yöneticilerin normatif bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

12. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, görev yaptıkları okulda okuyan öğrencilerin ailelerinin sosyo ekonomik durumlarına göre duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında farklılık göstermekte ancak devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ailelerinin ekonomik durumu zayıf olan öğrencilerin öğrenim gördüğü okullarda çalışan yöneticilerin duygusal bağlılık düzeyleri ($\bar{X}=2,44$), ailesinin ekonomik durumu çok zayıf olan öğrencilerin öğrenim gördüğü okullarda görev yapan yöneticilerinkinden ($\bar{X}=2,04$); ekonomik durumu zayıf ($\bar{X}=2,44$) ve orta ($\bar{X}=2,27$) düzeyde olan ailelerin çocuklarının öğrenim gördüğü

okullarda çalışan yöneticilerin, ailelerinin ekonomik durumu iyi olan ailelerinin çocuklarının öğrenim gördüğü okullarda çalışan yöneticilerden ($\bar{X} = 1,96$) daha yüksek düzeydedir. Ailelerinin ekonomik durumu zayıf olan öğrencilerin öğrenim gördüğü okullarda görev yapan yöneticilerin normatif bağlılık düzeyleri ($\bar{X} = 3,07$) ailelerinin ekonomik durumu orta ($\bar{X} = 2,82$) ve çok zayıf ($\bar{X} = 2,82$) olan öğrencilerin öğrenim gördüğü okullarda görev yapan yöneticilerden daha yüksektir. Okul yöneticilerinin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri ile öğrencilerin ailelerinin sosyo ekonomik düzeyleri arasında ters bir orantı bulunmaktadır. Okulda okuyan öğrencilerin ailelerinin sosyo ekonomik durumu yükseldikçe, okul yöneticilerinin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri düşmektedir.

13. Mali durumu çok zayıf ($\bar{X} = 2,52$) ve zayıf ($\bar{X} = 2,42$) olan okullarda görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri, mali durumu orta ($\bar{X} = 2,15$) ve iyi düzeyde ($\bar{X} = 1,92$) olan okullarda görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyinden daha yüksektir. Diğer bir ifade ile okulun mali durumu yükseldikçe yöneticilerin duygusal bağlılık alt boyutundaki örgütsel bağlılık düzeyleri düşmektedir.

5.2 ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle, uygulayıcı ve araştırmacılar için aşağıdaki önerilerde bulunabilir:

1. İzmir ili Karabağlar ve Bornova ilçelerinde görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, duygusal, normatif ve devam alt boyutlarında düşük çıkması, okullarda yönetici boyutunda ciddi problemlerin habercisi gibi görünmektedir. Örgütsel bağlılığı düşük yöneticilerin öğretmen, öğrenci ve velileri nitelikli bir eğitim için motive etmeleri zor gibi görünmektedir. Bu nedenle problemler daha fazla büyümeden il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri ile MEB tarafından konu ivedilikle ele alınmalı, daha kapsamlı araştırmalar ile yöneticilerin örgütsel bağlılığına etki eden faktörler belirlenerek yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerini yükseltecek çalışmalar yapılmalıdır.

2. Okul yöneticilerinin duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarına göre devam bağlılık düzeylerinin daha yüksek çıkması onların bu işi bir zorunluluktan dolayı yaptıklarını, başka bir anlatımla başka bir iş alternatiflerinin olmamasından yaptıklarını

ortaya koymaktadır. Bu açıdan okul yöneticiliğini gerek ekonomik gerekse kariyer anlamında daha cazip hale getirecek önlemler alınmalıdır.

3. 21 yıl ve üstü kıdeme sahip yöneticilerin duygusal bağlılık düzeylerinin zayıf olmasının nedenleri özellikle ele alınıp incelenmelidir. Araştırmacılar tarafından, konunun nitel araştırma yöntemleri ile ele alınması önerilebilir.

4. Okulların maddi durumları ve velilerin sosyo ekonomik durumlarının iyi olması ile okul yöneticilerinin duygusal bağlılık düzeylerinin ters orantı göstermesinin nedenleri araştırılabilir.

5. Aynı araştırma resmi ve özel okullarda karşılaştırmalı olarak yapılabilir.

6. Araştırma Türkiye örneğinde yapılabilir.

7. Aynı araştırma il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerindeki şube müdürleri, il milli eğitim müdür yardımcıları, il müdürleri, bakanlık merkez teşkilatındaki yöneticilere ve denetim görevlilerine yapılabilir.

8. Örgütsel bağlılık ile birlikte, örgütsel bağlılığı etkileyebilecek başka faktörler ele alınabilir.

9. Araştırma farklı sektör çalışanları arasında karşılaştırmalı olarak yapılabilir.

10. Araştırma, farklı ülkelerde karşılaştırmalı olarak yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Ağca, V. ve Ertan, H. (2008). Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Bağlı Olarak Değişmesi: Antalya’da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22.
- Akgül, S. (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Alguları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi: Sakarya.
- Alaş, B. (2012). *Rotasyona Uğrayan Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi: İstanbul.
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alotaibi, A.G. (2001). Antecedents of organizational citizenship behavior: a study of public personnel in kuwait, *Public Personnel Management*, 30, (3), 363-376.
- Atay S. (2006). *Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü: Afyon.
- Atila, A. B. (2012). *Meslek Liseleri ve Mesleki Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Kültür Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi: İstanbul.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim Yönetimi*. Hatiboğlu Yayınları: Ankara.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Pegem Yayıncılık: Ankara.
- Barnard, C. I. (1982). *The Functions of the Executive*. Cambridge: Harvard.

- Bayram, L. (2006). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59,125-139.
- Blau, G. J. ve Boal, K. B. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*, 12, 290.
- Boylu, Y., Pelit E. ve Güçer E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*. 44 (511), 55-74.
- Brewer, A. M. (1996). Developing commitment between managers and employees, *Journal of Managerial Psychology*, 11, (4), 24-34.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: the soviolization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 36, 533.
- Buluç, B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15, (57), 5-34.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Canman, D. (1993). *Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye’de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi*. TODAİ: Ankara.
- Cevahiroğlu, E.(2012). *İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Algıladıkları Liderlik Davranışları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi: İstanbul.
- Cheung, C. (2000). Commitment to the organization in exchange for support from the organization, *Social Behavior and Personality*, 28, (2), 125-140.
- Choong, Y. ve Wong, K. (2011) Intrinsic Motivation and Organizational Commitment in the Malasian Private Higher Education Institutions: An Empirical Study. *Journal of Arts, Science & Commerce*, 2 (4), 40.
- Chughtai, A.A. & Zafar, S. (2006). Antecedents and Consequences of organizational Commitment Among Pakistani University Teachers, *Applied H.R.M. Research*, 1 (11), 39-64.

- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction & intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 477-486.
- Çakar, N. D. ve Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İsten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğus Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 52-66.
- Çelik H. (2012). *Aile Hekimliğinde Çalışan Sağlık Personelinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi: İstanbul.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Davis, K. ve Newstorm, J. W. (1989). *Human Behavior at Work, organizational Behavior* (Eighth Edition). McGraw Hill: New York.
- Demir, H. (2012). *Türkiye’de Liderlik Araştırmaları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Meta Analizi*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Genel Kurmay Başkanlığı Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü: İstanbul.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (2), 191,192.
- Doğan S. ve Kılıç S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 43.
- Dolu, B. (2011). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi: Isparta.
- DPT (2006). *Dokuzuncu Kalkınma Planı*. Resmi Gazete: Ankara.
- DPT (2013). *2013 Yılı Yatırım Programı*. Yatırımlar ve Proje Analiz Daire Başkanlığı. Ankara.
- Dunham, R. B., Grube J. A. ve Castaneda M. B.(1994). Organizational commitment: the utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79 (3), 370-380.

- Durna U. Eren V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Emrahimi, A., Zinali, S., Dodman, K. (2013). Explanation of comoponent of emotional intelligence and organizational commitment: case study of managers and assitants of city public school in Piranshahr. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 2 (4), 192.
- Erdem, R. (2007). Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2 (2), 63-79.
- Fletcher, C. ve Williams, R. (1996). Performance management, job satisfaction and organization commitment, *British Journal of Management*, 7, 169-179.
- Gaylor, K.P. (2005). A Comparison of Employee-Organizational Linkages of Faculty Members at Public and Private Christian-based Colleges.
<http://www.cbfa.org/Gaylor.pdf>
- Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi: Urfa.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. (Uzmanlık Yeterlik Tezi). TCMB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, örgütsel Bağlılık İle İlişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi: Erzurum.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, (1), 48-75.
- Gürkan, Ç. G. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel iklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü: Edirne.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Prentice Hall.

- Hawkins, W.D. (1998). *Predictors of Affective Organizational Commitment Among High School Principals*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Virginia Polytechnic Institute and State University. Virginia.
- Ismail, N. (2012) *Organizational Commitment and Job Satisfaction Among Staff of Higher Learning Education Institutions in Kelantan*. (Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi). Universiti Utara Malaysia, Malezya.
- İlleez, Z. (2012). *Örgüt İkliminin İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi: Ankara.
- Kalkınma Bakanlığı (2013). *Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)*. Ankara
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Kargar, M. (2012). Evaluation of Organizational Commitment of Employees in University; Case Study: Islamic Azad University. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(5), 5017-5021.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde Örgütsel Sosyalleşme*. Maya Akademi Yayınları: Ankara.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma, *Maliye Dergisi*, 155.
- Kaya, N. (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi: İstanbul.
- Kaygısız, A. G. (2012) *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Karara Katılma Durumları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Osmangazi Üniversitesi: Eskişehir.
- Kayır, S. (2012). *Rotasyona Tabi Tutulan İlköğretim Okulu Müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Nasıldır*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi: İstanbul.
- Kline, C. J., Peters, L. H. (1991). Behavioral Commitment and Tenure of New Employees: A Replication and Extension. *The Academy of Management Journal*. 34(1), 199.

- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 101-115.
- Leong, C. S., Furnham, A. ve Cooper, C. L. (1996). The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship. *Human Relations*, 49, 1345-1363.
- Lok P., ve Crawford J. 1999. The relationship between commitment and organisational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organisational change and development. *Leadership and Organization Development Journal*, 20 (7), 365-373.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior* (Seventh Edition). McGraw Hill: New York.
- McGee, G. W. ve Ford, R. C. (1987). Two (or more) Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales. *Journal of Applied Psychology*, 72 (4), 638-642.
- McMahon, B. (2007). *Organizational Commitment, Relationship Commitment and Their Association With Attachment Style and Locus of Control*. (Basılmamış yüksek lisans tezi). Georgia Institute of Technology: USA.
- Mcneese-Smith, D.K. (2001). A nursing shortage: building organizational commitment among nurses, *Journal of Healthcare Management*, 46, (39), 173-186.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. *Human Resource Development Quarterly*, 9 (3),309.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551
- Meyer, J.P Stanley, D.J. Herscovitch, L. and Topolnytsky , L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta- analysis of Antecedents Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*. 61, 20–52.

- Meyer, John P., Allen, Natalie J., Gellatly, Ian R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710-720.
- Milli Eğitim Bakanlığı İstatistikleri 2012-2013, <http://sgb.meb.gov.tr/www/milli-egitim-istatistikleri-orgun-egitim-2012-2013/icerik/79>
- Milli Eğitim Bakanlığı, Teftiş Kurulu (2006). *Özel Dershanelerin Türk Eğitim Sistemi İçindeki Yeri ve Önemi*, Ankara.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial-Organizational-Psychology*. McGraw-Hill: New York.
- Moorhead, G. ve Griffin R.W. (1992). *Organizational behavior* (Third Edition), Houghton Mifflin Comp: Boston.
- Mowday, R. T. and Steers, R. M.(1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*. 14 (2), 224-247.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnovers*. Acedemic Pres:New York.
- Nawab, S. ve Bhatti, K. K. (2011). Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan, *International Journal of Business and Social Science*, 2 (8).
- Newstrom J. W. ve Davis, K. (1997). *Organizational Behavior Human Behavior at Work* (Tenth Edition). McGraw-Hill: New York.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 493.
- OECD (2005). *Ulusal Eğitim Politikaları İncelemesi, Türkiye Cumhuriyeti'nde Temel Eğitimin İncelenmesi*, İnceleme Uzmanlarının Ön Rapor Taslağı. Ankara.
- Omidifar, R. (2013). Leadership Style, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study on High School Principals in Tehran, Iran. *American Journal of Humanities and Social Sciences*, 1, (4), 263-267.

- OSYM (2013). *Ortaöğretim Kurumlarına Göre 2012 Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi Sonuçları Kitabı*. <http://www.osym.gov.tr/belge/1-16018/bolum-1-ozet-tablolar-ygs.html>
- Özenç B. ve Arslanhan S. (2010). PISA 2009 Sonuçlarına İlişkin Bir Değerlendirme, *TEPAV*, 2-4.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin M. (2008). Dil: Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22.
- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2. 79–97.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12 (3), 467.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698–714.
- Robbins, S. (1998). *Organizational Behaviour* (Eight Edition). Prentice Hall: New Jersey.
- Rusbult, C. E. ve Farrell, D. (1983). A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact On Job Satisfaction, Job Commitment, and Turnover of Variations in Rewards, Costs, Alternatives, and Investments. *Journal of Applied Psychology*, 68 (3), 429-438.
- Sabuncuoğlu, T., (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7 (2). 613-628
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. ve Osborn, R. N. (1994). *Managing Organization Behavior* (Fifth Edition). John Willey&Sons, Inc: New York.
- Scholl, W.R. (2008). What is Organizational Commitment?. <http://www.uri.edu/research/lrc/scholl/webnotes/Commitment.htm>

- Selamat,N., Nordin, N., Adnan, A.A. (2013) Rekindle Teacher's Organizational Commitment: The Effect of Transformational Leadership Behavior, principal's, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 90, 566 – 574.
- Sheldon, M. E., (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533–546.
- Somers, M.J., (1995) Organizational commitment, turnover and absenteeism: an examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behaviour*, 16 (1), 49-58.
- Şahin, N. (2007). *Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*, Pearson Education, Boston.
- Turan, S., Karadağ, E. ve Yücel, C. (2011). *TIMSS 2011 Ulusal Ön Değerlendirme Raporu*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi. Eskişehir.
- Usta, M. E. (2013). *Okul Yöneticilerinin Pozitivist ve Kaos Yönetim Anlayışlarını Benimsemelerinin Kendilerinin ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkileri*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi: Elazığ.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması Yönelik Bir Alan Araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A normative View. *Academy of Management Review*, 7 (3) s. 428.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004); *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık: Ankara.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22.

EKLER

EK A Kolmogorov-Smirnov Testi ile Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

<i>Bağımsız Değişkenler</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>				
	<i>İstatistik</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>	<i>Çarpıklık</i>	<i>Basıklık</i>
<i>İlce</i>					
Karabağlar	.080	166	.011	.356	.252
Bornova	.048	156	.200	.009	-.287
<i>Cinsiyet</i>					
Kadın	.085	79	.200	.039	-.315
Erkek	.048	243	.200	.199	.121
<i>Yaş</i>					
21-30	.240	9	.143	.939	.844
31-40	.068	79	.200	.333	.487
41-50	.052	113	.200	.092	.163
51-60	.067	114	.200	.056	-.500
61 ve üstü	.194	7	.200	.539	.395
<i>Okul Türü</i>					
İlkokul	.085	108	.052	.043	-.491
Ortaokul	.092	86	.067	.291	-.368
Lise	.185	128	.200	-.050	.645
<i>Brans</i>					
Sözel	.053	174	.200	.264	.024
Sayısal	.061	88	.200	.188	.413
Yabancı dil	.128	13	.200	.381	-.939
Özel yetenek	.214	18	.029	-.839	-.046
Mesleki teknik	.092	29	.200	.200	-.704
<i>Eğitim Durumu</i>					
Yüksek okul	.111	53	.136	.306	-.138
Lisans	.055	238	.073	.127	.047
Yüksek lisans	.124	31	.200	-.169	.255
<i>Unvan</i>					
Müdür	.097	95	.028	.323	.021
Müdür Baş.yrd.	.079	39	.200	.308	.301
Müdür Yrd.	.054	188	.200	.051	.069
<i>Yöneticilik kademi</i>					
1-5 yıl	.083	103	.080	.372	.299
6-10 yıl	.072	61	.200	-.374	.633
11-15 yıl	.106	55	.190	.392	.355
16-20 yıl	.095	46	.200	-.140	-.805
21 yıl ve üstü	.087	57	.200	.393	.163
<i>Veli Sosyo Ekonomik Durumu</i>					
Çok zayıf	.111	25	.200	.356	-.567
Zayıf	.077	117	.088	.120	-.023
Orta	.055	140	.200	.051	.220
İyi	.085	38	.200	-.020	-.110
Çok iyi	.260	2	.200	-.068	-.118
<i>Okulun Mali Durumu</i>					
Çok zayıf	.090	36	.200	-.005	-.101
Zayıf	.076	116	.093	.185	-.273
Orta	.048	144	.200	.251	.334
İyi	.114	24	.200	.086	-.062
Çok iyi	.260	2	.200	.096	.113
<i>Sendika Üyeligi</i>					
Evet	.051	255	.200	.029	-.080
Hayır	.108	67	.050	.391	.456

EK B Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırma, bazı değişkenler açısından okul yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerini saptamak amacıyla yapılmaktadır. Görüşleriniz bilimsel bir araştırmada dışında asla başka bir amaçla kullanılmayacaktır.

Katkılarınız için teşekkür ediyorum.

Bahittin DEMİR

BÖLÜM 1

1. Cinsiyetiniz : Kadın () Erkek ()

2. Yaşınız:

() 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51-60 () 61 ve üstü

2. Okul yöneticiliğinizdeki toplam kıdeminiz:

() 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 yıl ve üstü

3. Öğrenim durumunuz:

- () Yüksek Okul
- () Lisans
- () Yüksek Lisans
- () Doktora

3. Branşınız : () Sözel

- () Sayısal
- () Yabancı Dil
- () Özel Yetenek Gerektiren (resim, müzik, beden eğt.)
- () Mesleki Teknik

5. Unvanınız:

- () Müdür
- () Müdür Başyardımcısı
- () Müdür Yardımcısı

6. Görevli olduğunuz okul türü:

- () İlk Okul
- () Orta Okul
- () Lise

7. Görev yaptığınız okuldaki toplam öğretmen sayısı:

() 1-10 () 11-20 () 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri

8. Okulunuzdaki öğrencilerinin ailelerinin sosyo-ekonomik durumlarını nasıl tanımlarsınız?

Çok zayıf Zayıf Orta İyi Çok iyi

9. Okulunuzun mali durumunu nasıl tanımlarsınız? (gelir-giderler itibariyle)

Çok zayıf Zayıf Orta İyi Çok iyi

7. Herhangi bir sendikaya üye misiniz? Evet Hayır

Her bir maddeye ilişkin görüşünüzü uygun seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.	Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
1. Emekli oluncaya kadar bu okulda çalışmak beni mutlu kılar.					
2. Okulumun sorunları kendi sorunlarım gibidir.					
3. Kendimi bu okula ait hissetmiyorum.					
4. Bu okula kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum.					
5. Kendimi okul ailesinin bir üyesi olarak hissetmiyorum.					
6. Bu okulun benim için özel bir anlamı var.					
7. Bu okulda hem istekli olduğumdan hem de ihtiyacım olduğundan çalışıyorum.					
8. İstesem bile şu anda bu okuldan ayrılmam benim için çok zordur.					
9. Bu okuldan şu anda ayrılırsam hayatım alt üst olur.					
10. Bu okuldan başka bir yerde çalışmak için çok fazla seçeneğim yok.					
11. Bu okula çok fazla emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Bu okuldan ayrılmamın olumsuz sonuçlarından birisi yeni bir iş bulmanın zorluğudur.					
13. Bu okulda kalmak için bir zorunluluk hissetmiyorum.					
14. Benim için daha avantajlı olsa da, okulumdan şu anda ayrılmayı doğru bulmuyorum.					
15. Okulumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederdim.					
16. Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.					
17. Kendimi buradaki insanlara karşı sorumlu hissettiğim için okulumdan şu anda ayrılmazdım.					
18. Okulumda çok şey borçluyum.					

EK C Anket Uygulama İzin Onayı



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12018877/602.05/1561476

28/06/2013

Konu: Bahattin DEMİR
Araştırma İzni

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07/03/2012 tarihli ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı yazısı (Genelge 2012/13)
b) 21/06/2013 Tarihli Bahattin DEMİR'in dilekçesi

Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Bahattin DEMİR "Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri" konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri, Müdürlüğümüze bağlı Bornova İlçesi ve Karabağlar ilçesindeki resmi okullarda görev yapan tüm yöneticilere uygulamak istediği ilgi (b) yazı ile belirtmektedir.

Söz konusu ölçeklerin uygulanmasının, yukarıda adı geçen ilçelerde 2012-2013 yılında; yıl sonu olması itibari ile yetişmediği takdirde 2013-2014 öğretim yılında eğitim öğretimi aksatılmayacak şekilde yapılmasına oybirliği ile karar verilmiştir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınızı arz ederim.

Vefa BARDAKCI
Müdür

OLUR
28/06/2013

Mustafa ERDOĞAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Güvenli Elektronik İmzalı
Aslı ile Aynıdır.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi için <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 7c7c-65e8-3b76-b870-47b5 koda ile yapılabilir.

Hükümet Konuğu C Blok Strateji Geliştirme Hizmetleri 1 Bölümü Konak/İZMİR
Elektronik Ağı: izmir.meb.gov.tr
e-posta: strateji35_1@meb.gov.tr

Tel: (0 232) 477 21 38
Faks: (0 312) 477 21 07

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Bahittin DEMİR
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri : 05/07/1970-Şiran
Telefon No : 505 235 36 29
E-posta adresi : bdemir@meb.gov.tr

Eğitim Bilgileri

Derece	Üniversite/Bölüm	Mezuniyet Tarihi
Lisans	Dokuz Eylül Üniversitesi/Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği	2000
Lisans	Selçuk Üniversitesi/ Tarih Bölümü	1991
Lise	Şiran Lisesi/Fen Bölümü	1987

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2005- ...	Milli Eğitim Bakanlığı	Bakanlık Müfettişi/Denetçisi
2003-2005	İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü	Müdür Yardımcısı
2002-2003	İzmir-Bergama İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	İlçe Milli Eğitim Müdürü
1999-2002	İzmir Karabağlar Cumhuriyet Lisesi	Okul Müdürü
1991-1999	Ağrı, Gümüşhane ve İzmir'de	Öğretmen

Yabancı Dil

İngilizce

Çalışmaları

- Trabzon Vilayeti Sal-Namesi H.1319-M.1902. (1991) Selçuk Üniversitesi Tarih Bölümü Lisans Tezi.
- Özel Dershanelerin Türk Eğitim Sistemi İçindeki Yeri ve Önemi, (2006) Milli Eğitim Bakanlığı, Teftiş Kurulu. Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulunun Örgütsel Yapısı ve Teftişin Etkililik Düzeyi, (2008), Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu. Ankara