



**Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
İlköğretim Anabilim Dalı**

**İLKÖĞRETİM OKULLARI YÖNETİCİLERİNİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ İLE
ERTELEMECİLİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Hazırlayan

Adem İCİ

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Yücel ÖKSÜZ

Yüksek Lisans Tezi

SAMSUN, 2012

**Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
İlköğretim Anabilim Dalı**

**İLKÖĞRETİM OKULLARI YÖNETİCİLERİNİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ İLE
ERTELEMECİLİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Hazırlayan

Adem İCİ

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Yücel ÖKSÜZ

Yüksek Lisans Tezi

SAMSUN, 2012

KABUL VE ONAY

Adem İCİ tarafından hazırlanan “*İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Ertelemecilik Davranışları Arasındaki İlişki*” başlıklı bu çalışma,/.../2012 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: _____

Üye : _____

Üye : _____

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

— / — / —
Prof. Metin EKER
Müdür

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinde, proje aşamasından sonuçlanmasına kadarki süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet ettiğimi, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu taahhüt ederim.

__ / __ / __
Adem İCİ

ÖZET

Öğrencinin Adı- Soyadı	Adem İCİ
Anabilim Dalı	Sınıf Öğretmenliği
Danışmanın Adı	Yrd. Doç. Dr. Yücel ÖKSÜZ
Tezin Adı	İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Ertelemecilik Davranışları Arasındaki İlişki

Bu çalışmanın amacı ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarını çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Çalışmanın bağımsız değişkenleri cinsiyet, yöneticilik süresi (kıdem), yönetim kademeleri (müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı) ve yaş iken bağımlı değişkeni örgütsel bağlılık ile ertelemecilik davranışlarıdır. Araştırma Samsun ilinde ilköğretim okullarında görev yapan 240 yöneticinin (müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı) katılımıyla yürütülmüştür.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri Balay (2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”; ertelemecilik davranışları ise Dönmez, Cömert ve Özer (2009) tarafından geliştirilen “Okul Yöneticileri İçin Ertelemecilik Davranış Ölçeği” ile ölçülmüştür. Araştırmada betimsel araştırma modellerinden tarama modeli kullanılmıştır.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının bağımsız değişkenlerine (cinsiyet, yaş, yöneticilikte geçen süre, kıdem) göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediği MANOVA ile test edilmiştir.

Araştırma sonucunda ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasında negatif yönde anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışlarının yöneticilik sürelerine, yönetim kademelerine ve yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna karşın cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Elde edilen bu bulgular literatür ışığında yorumlanarak tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Eğitim Öğretim, Örgütsel Bağlılık, Ertelemecilik Davranışı, Yönetici, İlköğretim

ABSTRACT

Student's Name and Surname	Adem İCİ
Department's Name	Primary Education (Class Teaching)
Name of the Supervisor	Yrd. Doç. Dr. Yücel ÖKSÜZ
Name of the Thesis	The Relationship Between Organizational Commitment Levels and Procrastination Behaviours of Primary School Administrators.

The purpose of the study is to investigate the relationship between primary school administrators' organizational commitment and procrastination behaviours, in terms of different variables. The independent variables of the study are gender, directorate duration (seniority), administration levels (principal, vice principal, principal assistant) and age while the dependent variables are organizational commitment and procrastination behaviours. The study was conducted with the participant of 240 administrators (principal, vice principal, principal assistant) work in primary schools in the province, Samsun.

Organizational commitment of primary school administrators was surveyed via "Organizational Commitment Scale" developed by Balay (2000). Procrastination behaviours was surveyed via "Procrastination Behaviours Scale for School Administrators" developed by Dönmez, Cömert and Özer (2009). Survey method, a kind of descriptive research, was used in the study.

MANOVA was used to test whether organizational commitment levels and procrastination behaviours of primary school administrators have significant difference in terms of independent variables (gender, age, seniority and administration levels).

As a result of the study, negative significant correlation was discovered between organizational commitment levels and procrastination behaviours of primary school administrators.

Organizational commitment levels and procrastination behaviours of primary school administrators have significant differences according to seniority, administration levels and ages. Whereas, there is no significant difference according to gender. The obtained findings were discussed and made suggestions via literature.

Key Words: Education and Instruction, Organizational Commitment, Procrastination Behaviours, Administrator, Primary Education.

TEŞEKKÜR

Tez çalıŐmamın planlanmasında ve yürütülmesinde her türlü akademik katkıyı sağlayan, Sayın Yrd. Doç. Dr. Yücel ÖKSÜZ'e, tez çalışmamda olumlu tutum ve eleştirileri nedeniyle ArŐ. Gör. Melek BABA, ArŐ. Gör. İhsan ONAY ve Sınıf Öğretmeni Emre ÖZKAN, İngilizce Öğretmeni Ahmet ŐAHİN'e, hayatıma yön veren sınıf öğretmenim Mehmet GÜNEŞ, ortaokulda Sosyal Bilgiler Öğretmenim Oya BULUT ve üniversite hayatımda bilgi, görgü ve kiŐiliđi ile bana katkı sağlayan Salih UZUN'a teşekkür ederim.

Ayrıca, her zaman bana destek olan anneme, babama, eŐime ve ocuklarım Zeynep ile Mehmet Kağan'a sonsuz saygı ve teŐekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	I
ETİK BİLDİRİM	II
ÖZET	III
ÖNSÖZ	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar LİSTESİ	IX
BÖLÜM I :GİRİŞ	1
Problem Cümlesi	14
Alt Problemler	14
Sayıtlılar	15
Sınırlılıklar	15
Tanımlar	15
Araştırmanın Gerekçesi	16
Araştırmanın Önemi	17
BÖLÜM II: İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR	19
Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar	19
Erteleme ile İlgili Yapılan Çalışmalar	26
BÖLÜM III: YÖNTEM	34
Araştırma Deseni	34
Evren ve Örneklem	34
Veri Toplama Aracı	35
Verilerin Toplanması ve Analizi	38
BÖLÜM IV: BULGULAR	40
BÖLÜM V: TARTIŞMA ve YORUM	48
BÖLÜM VI: SONUÇ VE ÖNERİLER	54
Sonuç	54
Öneriler	55
KAYNAKÇA	57
EKLER	71
ÖZGEÇMİŞ	76

TABLolar LİSTESİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Araştırmaya katılan ilköğretim okulu yöneticilerinin demografik özelliklerine ilişkin sayısal bilgiler	35
Tablo 2	İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişki	40
Tablo 3	İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışlarının yöneticilik süresine göre karşılaştırılmasına yönelik manova sonuçları	41
Tablo 3.a	İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yöneticilik sürelerine göre ortalama ve standart sapma değerleri ile ANOVA sonuçları	42
Tablo 4	İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına yönelik MANOVA sonuçları.	43
Tablo 5	İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yaşa göre karşılaştırılmasına yönelik MANOVA sonuçları.	44
Tablo 5.a	İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yaşa göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları	45
Tablo 6	İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yönetim kademelerine göre karşılaştırılmasına yönelik MANOVA sonuçları.	46
Tablo 6.a	İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yönetim kademesine göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları	46

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bireysel ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik beklentiler, insanları birlikte yaşamaya zorlamıştır. Birlikte yaşamanın arzu edilen niteliklerde kurgulanması uygun iletişim ortamlarını oluşturmayla sağlanabilir. İhtiyaçları karşılayıp belirlenmiş amaçları gerçekleştirebilmek için, bilinçli iletişim çabalarıyla gelişen örgütsel yapıların oluşması gerekir. Bu anlamda örgüt, toplumsal ihtiyaçların karşılanması için, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak üzere, güçlerini birleştiren insanlardan oluşan, bir sistem olarak tanımlanabilir (Başaran, 2004; Altın, 2010).

Schein (1970) örgütü tanımlarken yukarıda bahsedilen özelliklerin dışında, bireyin otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, bir grup insanın faaliyetlerinin ussal eşgüdümü olarak değerlendirmektedir (Akt. Güçlü: 2006). Bireyler okul, iş yeri, aile ve hizmet alınan yer olarak yaşamlarını bir veya birden fazla örgüt içerisinde devam ettirirler. Aynı zamanda bireyin her örgüt içerisinde farklı rolleri olabilir. Bu roller örgütün güçlü şekilde varlığını koruyabilmesi için de ayrıca önem arz eder. Çünkü örgütler de insanlar gibi doğar, yaşar ve ölürler. Yaşamlarını kaliteli bir şekilde devam ettirebilmeleri için yeniliğe ve motivasyonu yüksek, azimli ve kararlı, başarıyı isteyen ve performansı yüksek çalışanlara ihtiyaç duyar. Örgütün sadece yeterli sayıda çalışana ve teknolojik alt yapıya sahip olması örgütü başarılı kılamaz. Alt yapıyı değerlendirebilecek nitelikli çalışanların olması gerekir. Bireylerin niteliğini geliştirebilmesi için içinde bulunduğu eğitim sürecinin de buna uygun olması gerekir.

Eğitim, bireyleri geliştirerek toplum içinde daha etkin bir varlık olarak yaşamasına katkı sağlayabilecek ve yaşamı boyunca devam eden süreç olarak değerlendirilebilir. Eğitimin, düzenli, planlı ve sistemli bir şekilde gerçekleştirildiği alanlar okullardır. Okulun bir sistem olarak bu özelliklere uygun fırsatlar oluşturabilmesi için aşağıdaki nitelikleri göstermesi beklenir (Akt. Yeşilkaya, 2007):

- Okul bütünü ile açık sistem olmalı, çevredeki sistemlerle etkileşimde bulunmalıdır.
- Okul sistemi alt sistemleri ile bütünlük göstermeli, uyumlu çalışmalıdır.

- Alt sistemleri çalıştıran ögeler ahenkli ve işbirliği içinde çalışmalıdır.
- Toplumsal çevresi ile ilişkileri dirik ve sürekli olmalıdır.
- Çevredeki yenilik ve değişmelere göre gerekli gelişmeleri sağlayabilmelidir.
- Çevreden aldığı girdileri iyi bir şekilde işleyerek beklenen çıktılarını verebilmelidir.
- Çevrenin yıpratıcı etkilerinden kendilerini koruyabilmelidir.
- Amaçlarına ulaşabilmesi için sürekli bir kontrol ve değerlendirme mekanizmasına sahip olmalıdır.

Eğitim bu nitelikleri geliştirirken, hem diğer örgütleri etkiler hem de onlardan etkilenir. Yani, bilimsel yeniliklerden, toplumun her alanında meydana gelen değişimlerden etkilenerek değişir. Eğitimde verimlilik, amacına uygun davranışlar geliştirmiş bireyler, yetiştirme kalitesine bakarak anlaşılır. Bunu gerçekleştirirken aynı zamanda mümkün olduğu kadar az emek, az enerji ve az para harcayarak gerçekleştirmek esastır. Örgütlerin yapılanmasında bağlanma, yetki, sorumluluk, iletişim, görev alacakların düzeyleri, resmi ilişkilerin belirlenmesi ve düzenlenmesi bakımından hiyerarşik olarak yapılanma içerisindedir. Eğitim örgütlerinde de aynı özellikler gösteren hiyerarşik yapılanma söz konusudur. Hiyerarşik sıralanmalar makamların görevlerini, önemini, bunlar arasındaki resmi ilişkileri de belirler (İlgar, 2005).

Örgütler bazen iç içe, bazen de bağımsız olarak var olabilir. Eğitim örgütleri ise iç içe geçmiş örgütlerden oluşmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı, il Millî Eğitim Müdürlüğü ve İlçe ve okul müdürlükleri birer eğitim örgütüdür (İlgar, 2005). Öğretimi örgütleme, okulun örgütsel yapısının oluşturulmasıyla başlar. Daha sonra çoğalan okulların üzerine, ilçe, il eğitim ve bakanlık gibi örgütler kurulur. Böylece, aşağıdan yukarıya bir eğitim örgütleri dizisi ortaya çıkar. Yani öğretim basamaklarından ve eğitim örgütlerinden oluşan eğitim sisteminin temelini okul oluşturur (Başaran, 2006).

Hem eğitim örgütleri, hem de diğer toplumsal örgütler içinde, yayılım alanı ve kapsadığı nüfus itibarıyla en yaygın ve en geniş örgüt okuldur. Ayrıca diğer örgütlere oranla daha “toplumsal” bir niteliğe sahip olduğu söylenebilir. Çünkü hem hammaddesi, hem bu hammaddeyi işleyeni, hem de çıktısı, insandır. Okul, bireylerin bir mesleğe yönelik bilgi, beceri, alışkanlık ve değerler kazanmalarına olanak sağlamanın yanı sıra,

hem toplumsal istikrarın korunmasında hem de toplumdaki teknolojik ve kültürel değişikliğin gerçekleşmesinde önemli rol oynar (Nal, 2003).

İlgar (2005), bir okulun yönetiminde rol oynayan öğeleri iç ve dış öğeler olmak üzere iki gruba ayırır: İç öğeler, okulu meydana getiren ve onun yapısında yer alan öğelerdir. Yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler, memurlar ve diğer personel bunların arasındadır. Dış öğeler ise okulun yapısında olmayan ancak onu etkileyen ve böylelikle yönetimde rol oynayan öğelerdir. Öğrenci velileri, çeşitli baskı grupları (sivil toplum kuruluşları, basın vb.), yerel yönetim, iş piyasası ve merkez örgütü dış öğeler olarak sıralanabilir.

Tüm örgütsel sistemlerin ortak değerleri Girdi-Süreç-Çıktı ve Geri Beslemedir. Okul örgütünde temel girdi öğrencilerdir. Eğer örgüt işlenecek girdinin tümünü, hiç fire vermeden çıktı olarak sağlayabiliyorsa o örgütün verimli olduğu söylenebilir. Yöneticilerin, öğretmenlerin ve diğer çevrenin aracılığıyla eğitim-öğretim sürecinden geçirilen öğrenciler, eğer kalite ve nicelik bakımından istenen düzeyde ise o eğitim kurumu örgütsel amacına ulaşmıştır.

Okul müdürleri, okulların sorunlarını çözme ve okulun hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için, okulun sorunlarının farkında olabilmeli ve okul örgütüne bağlı hareket ederek sorunları çözebilmelidir. Dolayısıyla okul yöneticilerinin, örgütsel bağlılığı okul örgütünün etkililiği ve verimliliği bakımından önem arz etmektedir.

Örgütsel bağlılık, 1950'den beri üzerinde çalışılan bir konu olsa da sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanlarında ele almaları nedeniyle örgütsel bağlılığın net bir tanımı ortaya konulamamıştır (Çöl, 2004). Sadakat kavramı ile karıştırılmaması gereken bağlılık, J.Royce göre, bir kimsenin bir davaya istekli ve tam olarak kendisini adanması, Guetzkow göre ise sahibini bir düşünceye, bir kişiye ya da gruba karşı önceden hazırlayan bir davranış olarak ifade edilmektedir (Akt. Tuncer, 1995; Ergun, 1975).

Yabancı literatürde "organizational commitment" kavramı, Türkçe literatürde iki farklı şekilde ifade edilmektedir. Balay (2000) ve Varoğlu (1993) örgütsel bağlılık; Balcı

(2000) ve Celep (1996) ise örgütsel adanmışlık olarak isimlendirmişlerdir. Toplumsal değeri yüksek bir duygu olan bağlılık, bir kişiye, düşünceye, kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir sorumluluğu anlatır (Ergun,1975).

Yurt dışı ve yurt içi, örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalarda, farklı anlamların yüklendiği görülmektedir. Bazı çalışmalarda örgütsel bağlılık; örgütte çalışan bireylerin örgüt ile arasındaki ilişkinin var olmasını ve devam etmesini sağlayan psikolojik bir durum olarak değerlendirirken (Meyer ve Allen, 1997; Çöl, 2004); bazılarında ise örgütsel bağlılığı örgütün bireyden beklediği davranışların ötesinde, bireyin örgütün amaç ve değerlerine yönelik davranışları olarak tanımlanmaktadır. (Celep, 2000). Wiener (1982) örgütsel bağlılığı, bireylerin örgütün çıkarlarını ön plana alacak şekilde hareket ettiği durum olarak ifade ederken, Özsoy; Baysal ve Paksoy da örgütsel bağlılığı, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak tanımlamaktadır (Özsoy, 2004; Baysal ve Paksoy, 1999). Özden (2000) ise diğer tanımlamalardan farklı olarak, örgütsel bağlılığı, ‘örgüte ve işverene sadakatin yanı sıra, örgüte dâhil olan bireylerin, düşüncelerini açıklayıp örgüt için gösterdikleri bir süreç’ şeklinde tanımlayarak örgütsel bağlılığın içine farklı bir boyut katmıştır. Yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak örgütsel bağlılık, örgütün çıkarlarını düşünerek, bireyin örgütünün hedeflerini gerçekleştirmek için çaba sarf etmesi olarak tanımlanabilir.

Örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte karşı gösterdiği sadakat ve örgütün başarısı için göstermiş olduğu performanstır. Çalışanın örgüte bağlılığına yaş, kıdem, cinsiyet, iş ortamı, kararlara katılma, iş güvenliği, sorumluluk, olumlu örgüt iklimi vb. birçok etken neden olabilir (Zeren, 2007).

Kendine özgü duygu ve düşünceleri ile var olan birey, ihtiyaçlarının karşılandığı ve kendini daha mutlu hissettiği ortama yakınlık hissederek duygusal bağ geliştirecektir. Böyle ortamlarda bulunmaktan zevk duyan ve oradaki işlerle uğraşmaktan keyf alan birey zamanın büyük çoğunluğunu orada geçirmek isteyebilir. Örgüt içerisinde çalışanların işe devamlılığını artırmak için bu olumlu duygusal bağları geliştirmek

gerekir. Bu nedenle örgütler, çalışanların işten çıkışlarından kaynaklanan maliyetleri azaltmak ve çalışanların sürekliliğini sağlamak amacıyla çalışanların bağlılığını artırmaya gayret göstermektedirler (Güçlü, 2006). Örgüte bağlılık, kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgütte kalmasının en önemli nedeni olarak söylenebilir. Bu tür bağlılığı oluşturan unsurları, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanma ve kabullenme, örgüt yararına daha fazla çaba harcama isteği ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duyma olarak ifade edebilir (Porter, Steers, Mowday, and Boullian, 1974, Akt. Tok, 2004).

Örgütsel davranış alanında çalışan bilim adamları ve sosyal psikologlar örgütsel bağlılığı tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki boyutta ele almışlardır. Örgütsel davranış alanında çalışan bilim adamları tutumsal bağlılık üzerinde dururlarken, sosyal psikologlar daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır (Mowday, Steers, and Porter, 1982, Akt. Balay, 2000; Akt. Çakır, 2007).

1950'li yıllardan itibaren yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyerek, bağlılık düzeyleri yüksek olanların iş performanslarının daha yüksek olduğu ve işten ayrılma nedeni olarak da iş doyumundaki azalmanın sebep olduğu gibi sonuçlara ulaşmışlardır. (Zeren, 2007; Özsoy 2004)

İşe devamsızlık yapma ve işi bırakma gibi davranışlar cinsiyet, eğitim durumu, hizmet süresi gibi birçok değişkenin etkisi sonucu ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000). Örgütsel amaçlara bağlılık, sadece belli bir rolün başarı derecesini nicelik ve nitelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltmektedir (Katz ve Kahn, 1977, Akt. Balay, 2000; Erdoğmuş, 2006).

Birey kendisini örgüte adanması ve performansı karşılığında, ödüllendirme beklemektedir. Örgütsel bağlılığa sahip bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır. Bağlılık duyan iş görenler,

örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanır, emir ve beklentilere gönüllüce uyarlar. Bu üyeler ayrıca, amaçların istenen şekilde gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada kararlılık gösterirler. Bağlılık gösteren iş görenler, içsel olarak güdülenirler. Personelin işinde yeterli nitelik ve nicelikte üretim yapması için güdülenmesi gerekir (Balcı,1985, 2003). Bunların içsel ödülleri, başkaları tarafından denetlenen koşullardan çok, eylemin kendisinden ve başarılı sonuçlarından gelmektedir (Balay, 2000).

Araştırmacılar tarafından örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler farklı şekilde kategorize edilmiş olsa da, genel olarak; örgütsel faktörler, örgüt dışı faktörler ve kişisel faktörler olarak üç ana başlıkta toplanmıştır.

Örgütsel faktörler; yapılan işin önemi ve niteliği, örgüt içerisindeki yöneticilerin çalışanlara karşı davranışlarını, çalışanların ücret düzeyi, çalışanlar arası ilişkiyi, örgüt içerisinde var olan adalet ve ödüllendirme sistemini kapsamaktadır.

Örgüt dışı faktörler; çalışanların başka örgütlerde profesyonellikleri gereği iş bulma olanaklarını ve örgütün var olduğu sektörün durumunu, ülkenin genel olarak sosyo ekonomik durumu ile ilgilidir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler ise çalışanların eğitim, cinsiyet, yaş, ırk, kültür ve iş hayatından beklentilerini kapsamaktadır (İnce; Gül, 2005).

Varoğlu (1993)'na göre örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, kişisel değişkenler, rol ve iş özellikleri, deneyim ve çalışma ortamı ve yapısal özelliklerdir. Kişisel değişkenlerin İnce ve Gül (2005)'ün çalışmasındaki faktörlerle benzerlik gösterdiği, rol ve iş özelliklerinin ise İnce ve Gül'ün çalışmasındaki örgüt dışı faktörler ile uyum gösterdiği görülmektedir. Varoğlu'nun deneyim ve çalışma ortamı olarak isimlendirdiği faktör, İnce ve Gül'ün kişisel faktörler ve örgütsel faktörler başlıkları altında incelediği özellikler ile uyum gösterirken, Varoğlu'nun yapısal özellikler olarak isimlendirdiği faktör ise İnce ve Gül'ün örgütsel ve örgüt dışı faktörler ile uyum göstermektedir.

Balay (2000) ve Çetin (2004)' e göre örgüte bağlılığını etkileyen faktörler de Varoğlu ile İnce ve Gül'ün çalışması ile benzerlik göstermektedir. Balay ve Çetin'ne göre örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler kategorize edilmeden yaş, cinsiyet, iş tatmini, rol çatışması, karar alma sürecine katılım, medeni durum, iş güvenliği, işin önemi, ücret, ödüllendirme, terfi olanakları olarak sıralanmaktadır.

Mathieu ve Zajac (1990)'ın yaptığı bir çalışmada, örgütsel bağlılıkla 48 değişken arasında ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Ancak bunlardan sadece medeni durum, yetenek, ücret, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, görev bağlılığı, lider iletişimi ve katılımcı liderlik kavramlarının bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğunu test edebilmişlerdir. Örgütsel bağlılığı, etki eden faktörlerden, hangisinin bağlılığı daha iyi ya da daha güçlü şekilde kestirdiği yönünde kesin ifadelerde bulunmak yanıltıcı olabilir (Akt. Zeren, 2007).

Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Randall (1987) örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yaptığı çalışmada bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin bireye ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını irdelemiştir. Ortaya çıkan düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık sonuçları aşağıda ifade edilmiştir (Akt. Balay, 2000; Güney, 2001):

Düşük Örgütsel Bağlılık: Düşük örgütsel bağlılık düzeyindeki bireyler, örgüte kendisini bağlayan değerlerden yoksun olduğundan alternatif iş olanaklarını değerlendirecek ortamlar ararlar. Örgüte ait işleri gerçekleştirmede bireysel olarak daha az çaba gösterdikleri gibi grup çalışmalarına da katılmamayı yeğlerler. Örgüt bu içsel dinamiğini erken fark eder ve gerekli tedbirleri alırsa örgüt açısından ileride oluşabilecek sorunlar çözülebilir. Örgütsel bağlılığın düşük olmasını örgüt fırsata çevirebilir. Çünkü düşük örgütsel bağlılığa sahip bireyler örgütün işleyişindeki ve değerlerindeki sıkıntıları daha eleştirel bir gözle baktıkları için diğer çalışanlara göre net bir şekilde ortaya koyarlar. Bu durum da örgütün kendisini eleştirmesine ve geliştirmesine fırsat sağlar.

İlimli Örgütsel Bağlılık: Birey örgütte uzun süre çalışmış olmasına rağmen, örgüte karşı bağlılığının yüksek olmadığı düzeyidir. Örgüt sisteminin kendisini yenileyememesinden ve örgütün çalışanları belirli bir kalıba sokmasından şikayetçidirler. Bu nedenle birey kendi kimliğini korumak için çaba gösterir. Bu düzeydeki çalışanlar örgütün tüm değerlerini değil, kendi değerleri ile örtüşen amaçlara ve değerlere sahip çıkarak kendi değerlerini de korumuş olurlar. Bu düzeydeki çalışanlar, toplumsal sorumlulukları ile örgüte bağlılıkları arasında çatışma yaşarlar. Bu durum, çalışanların kararsızlığına neden olduğu gibi örgüt verimini de düşürür.

Yüksek Örgütsel Bağlılık: Yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, iş doyumunu yakalamış, bir anlamda mesleğinde başarıya ulaşmış bireylerdir. Örgüt, bu bağlılık düzeyine sahip çalışanlarını ücret yönünden de tatmin edebildiği gibi, örgüt içi yükselmesini ve yetki devrini de sağlayarak ödüllendirebilir. Bu tür bağlılık düzeylerine sahip çalışanların iş doyumunu diğer çalışanlardan yüksektir. Örgüte karşı duyulan bağlılığın yüksek olması çalışanların örgütleri ile bütünleşmesine yol açacağından, örgütün kendi dinamiklerini eleştirmesini ve geliştirmesini engelleyebilecektir. Bu durum beraberinde yaratıcılığın yok olmasını, örgüt ikliminin bozulmasını, çalışanların daha fazla stres ve gerilimle karşılaşmasını ve çalışanlar arasında uyumun bozulmasını getirecektir.

Literatürde örgütsel bağlılığın farklı şekilde sınıflandırıldığı görülmektedir. Diğerlerine göre görüşleri ile daha çok dikkat çekenler aşağıda açıklanmıştır.

- a) Etzioni'nin sınıflandırılması
- b) Katz ve Kahn'ın sınıflandırması
- c) Mowday'ın sınıflandırması
- d) O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması
- e) Wiener'in sınıflandırması
- f) Buchanan Sınıflandırması

a) Etzioni'nin sınıflandırması: Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk sınıflandırma Etzinoni tarafından yapılmıştır. Etzioni örgütsel bağlılığı sınıflandırırken Ahlaki Bağlılık, Hesapçı Bağlılık ve Yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere üç boyutta ele almıştır. Ahlâki

bağlılık; örgütün amaçları ve değerlerini özümseme temeline dayanmaktadır. Toplum için faydalı amaçları takip eden çalışanların örgütlerine bağlılığı artmaktadır. Hesapçı bağlılık ise örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Örgüt ile çalışan arasında kazan kazan ilişkisi vardır. Yani çalışanların örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirdikleri düzeyde ödüllendirildikleri takdirde bağlılıkları arttır. Etzioni bir başka sınıflandırmayı da yabancılaştırıcı bağlılık ile tanımlamıştır. Bu tür bağlılıkta çalışanların hareketleri sınırlandırıldığında çalışanın örgüte bağlılık düzeyi azalacaktır (Akt. Güney, 2001).

b) Katz ve Kahn'ın sınıflandırması: Katz ve Kahn'ın çalışanların örgüte bağlılığının ödüllere dayalı olduğunu ifade etmişlerdir. Örgüt içerisindeki çalışanların eylemlerinin nedenini gerek içsel gerekse dışsal ödüllendirilmelerine bağlamıştır. İç ödül çalışanın iş doyumunu, dış ödüller ise örgütün çalışanların performansını artırmak için verdiği ödüller olarak ifade edilebilir (Katz ve Kahn, 1977).

c) Mowday'ın sınıflandırması: Mowday örgütsel bağlılığı sınıflandırırken tutum ve davranış kavramlarına yer vermiştir. Mowday'a göre tutumsal bağlılık, çalışanın örgütün değerleri ile bütünleşmesini ve örgütün bu değerleri doğrultusunda çalışmasını kapsarken davranışsal bağlılık çalışanın davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanmaktadır (Akt. Çöl, 2004).

d) O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması: O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığı, çalışanın içinde bulunduğu örgüte karşı oluşturduğu psikolojik bağ olarak tanımlamışlardır. O'Reilly ve Chatman göre bağlılık, ödülle oluşmaktadır. Ödülün çekiciliği ve cezanın türü bağlılık düzeyini belirler. O'Reilly ve Chatman bu psikolojik bağı uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olarak üç başlık altında toplamıştır. Uyum bağlılığında çalışan bir davranışı ya da eylemini ceza konusu veya ödül beklentisi içerisinde yaparken yaptığı eyleme kişisel olarak inanmamaktadır. Bu bağlılığa sahip bireyler içinde buldukları örgüt tarafından yükseltmeleri ya da buna benzer çıkarlar elde etmeleri durumunda örgüte uyum gösterirler. Özdeşleşme bağlılığında ise çalışan içinde bulunduğu örgütün bir mensubu olmaktan memnuniyet duyar. Özdeşleşme, bağlılığın ikinci aşamasıdır. Özdeşleşme bağlılığına sahip bireyler

çalışmaları neticesinde örgüte kattıklarından dolayı bir doyuma ulaşırlar ve bu doyum çalışanı örgütü ile bütünleştirir. Örgütle bütünleşen çalışanlar örgütün başarısını ya da başarısızlığını kendi başarısı veya başarısızlığı olarak nitelerler. Özdeşleşme, duygusaldır. Çalışanlar işten doyum sağladığı, içten güdülendiği için örgütüne bağlıyken, giderek bu nedenler ortadan kalktığında da bağlılığını sürdürüyorsa bu bağlılık özdeşleşmeye dönüşür (Başaran, 2000).

e) Wiener'in sınıflandırması: Wiener örgütsel bağlılığı sınıflandırırken araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık kavramlarını kullanmıştır. Wiener'e göre araçsal bağlılık çalışanın, kendi çıkarlarını temsil ederken; örgütsel bağlılık, değerlere ve ahlak temeline dayalıdır. Bu örgütsel bağlılığı oluşturan inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle kişinin, örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak biçimde davranmasını sağlamaktadır. Değişim ilişkisi, bir dereceye kadar dengede veya iş görenin lehine olduğu sürece iş gören, örgütten ayrılmayı istemeyerek ona bağlılık duyacaktır (Akt. Balay, 2000).

f) Buchanan Sınıflandırması: Örgütsel bağlılığı Buchanan, örgütün amaç ve değerlerine adanma olarak değerlendirmektedir. Buchanan örgütsel bağlılığı üç gruba ayırmıştır.

1-Özdeşleşme: Çalışanın, örgütün amaçlarını kendi amaç ve değerleri gibi benimsemesidir.

2-Sarılma: Kişinin, iş rolünün gerektirdiği eylemleri psikolojik olarak bağlılık duymasıdır.

3-Sadakat: Çalışanın örgütü için duygusal hisler besleyerek örgütüne içtin bağlı olmasıdır (Akt. Canpolat 2011)

Bununla birlikte, örgüte bağlılığı oluşturan unsurlar aşağıdaki şekilde açıklanabilmektedir (Balay, 2000; Wasti, 2000):

Duygusal Bağlılık: Bireylerin örgütlerinin değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda hissettikleri bağlılıktır. Bu durumda birey, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmayı ister. Bu durum, iş görenin örgüte bağlılığının en iyi seklidir. Bu bireyler, her işverenin istediği, gerçekten

kendini örgüte adanmış ve sadık bireylerdir. Bu tür bireyler işe karşı olumlu tutum sergilerler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazırdırlar.

Devam Bağlılığı: Bireylerin, örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılıktır. Bu durumda iş gören, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir. Örgüte devamlı bağlılık duyan bir kişi, örgütten ayrılması halinde daha az seçeneği olacağı fikrine sahiptir. Bu kişilerden bazıları başka bir iş bulamayacağını düşünerek, bazıları ise çalıştığı işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri düşünerek işten ayrılamazlar.

Normatif Bağlılık: Bireyler, bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalırlar. Bunun sebebi, işverenlerin onları gerçekten çok ihtiyaçları olduğu bir zamanda kendisini iş alması ya da işverenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağı yolunda değer yargılarına sahip olmalarıdır. Bu tür bireyler, örgütün kendilerine iyi davrandığını, örgüte borçlu olduklarını ve bu nedenle de kendilerinin örgütte bir süre çalışmaları gerektiğini düşünürler.

Günlük hayatta bireylerin yapması gereken birçok işi erteleyip son ana bırakarak görev ve sorumluluklarını ertelediği görülmektedir. Erteleme davranışı hayatın her aşamasında, her yaşta, her bireyde görülen bir davranıştır. Her defasında bir daha görev ve sorumluluklarını ertelenmeyeceğini istemesine rağmen tekrarlanabilen bir davranıştır. Erteleme davranışından bireyin sadece kendisi değil, bu davranışının sonucunda çevresi de etkilenir.

1980'li yıllardan itibaren erteleme davranışı üzerinde bilimsel araştırmalar yapılmaktadır (Milgram, Mey-Tal ve Levinson, 1998). Literatürde erteleme davranışı ırk, inanç ya da etnik kökene göre farklılık göstermeyip her yaşta, her bireyde ve her meslek grubunda görülebildiği vurgulanmaktadır (Burka ve Yuen, 1983; Ferrari ve Beck, 1998). Ertelemecilik herkeste rastlanabilecek bir davranış olmasına rağmen düzeylerinin farklı olabileceği beklenmektedir.

Bazı bireyler yaşamlarının belli bir kısmında erteleme davranışları gösterirken, bazıları bu davranışı bir karakter özelliği haline getirerek yaşam boyu devam ettirmektedirler. Erteleme davranışları genelde zamanın boşa harcanmasına, fırsatların kaçırılmasına, performansın düşmesine ve stresin artmasına neden olmaktadır. Önemli bir projenin süresinin geldiği halde meslektaşlarla sohbet etmek, zevksiz ev işlerini yapmaktansa televizyon izlemek ya da eşler arasında ilişkileriyle ilgili önemli şeyleri tartışmaktansa, yüzeysel şeyleri konuşmak ertelemeye örnek davranışlardır (Burke ve Yuen, 1983).

Literatürde erteleme kavramı farklı şekilde ifade edilmiştir. Burke ve Yuen (1983) erteleme davranışını işleri sonraya bırakma davranışı olarak tanımlarken, Knaus (1998) da Burke ve Yuen ile paralel bir tanımlamaya gitmiş ve erteleme davranışını, zamanında yapılması gereken ve önceliği olan bir işi gereksiz yere geciktirme ya da son ana bırakma olarak tanımlamıştır. Solomon ve Rothblum (1984) ise, erteleme davranışının yine işleri son ana ertelemek olduğunu belirtse de farklı bir boyut katarak, bu son anı; bireyi huzursuz ve sıkıntılı bir duruma getirinceye kadar işleri gereksiz yere erteleme olarak tanımlamıştır. Tuckman (1991), ertelemeyi öz-düzenleme performansının eksikliği ya da yokluğu olarak tanımlamış iken Milgram ve Tenne (2000) erteleme kavramını, bir bireysel özellik olarak görmüşler ve erteleme görevleri yapmaktan ya da kararları vermekten kaçınma olarak tanımlamışlardır. Literatürde erteleme kavramı üzerine yapılan tanımlarda birlik sağlanamamış olmasına rağmen bu tanımlarda ortak nokta bir işi ileriki zamana tehir etmektir.

Toplumun birçok alanında görülen erteleme davranışı incelenirken, ırk, cinsiyet, sosyo ekonomik düzey, inanç, etnik köken, meslek grubu ve toplumsal yapı gibi farklı değişkenler boyutunda araştırıldığı görülmektedir. Milgram (1992)'a göre erteleme davranışları modern çağın bir sorunu olup daha çok teknoloji ve sanayinin geliştiği ülkelerde görülmektedir. Milgram'a göre bir toplum ne kadar sanayileşirse, erteleme davranışı o kadar artar (Akt.Ferrari, Johnson ve McCown, 1995).

Ertelemecilik davranışını birçok araştırmacı farklı alanlarda sınıflandırmıştır (Burke ve Yuen, 1983; Slomon ve Rothblum, 1984; Lay, 1986; Ferrari, 1991; Milgram, Mey-Tal ve Levinson, 1998; Ferrari ve Dovidio, 2000).

- a) Ev İle İlgili İşleri Erteleme: Evin yapılması gereken günlük işlerinin ertelenmesidir. Örneğin, balkonun yıkanması, evin temizliği, market alışverişi, tamirat işleri gibi.
- b) Çalışma Alanındaki İşleri Erteleme: Zamanında işe gitmeme, toplantılara zamanında katılmama, alınması gereken kararları geciktirme, alınan kararların uygulanmasının geciktirilmesi, rapor yazmayı erteleme gibi davranışları içermektedir.
- c) Akademik Erteleme: Okulda yapılması gereken işleri erteleme, derslere katılmama, ev ödevlerini zamanında yapmama, sınavlara çalışmayı son ana bırakma, ödevleri yazmayı geciktirme, bürokratik işleri yapmayı erteleme (harç ödenmesi gibi), kütüphaneye iade edilmesi gereken kitapları zamanında vermeme gibi davranışları içerir. Literatürde en fazla araştırmacının bu alanda yapıldığı gözlenmiştir.
- d) Kişisel Bakımla İlgili İşleri Erteleme: Fiziksel egzersiz yapmayı, kilo vermeyi, sigara içmeyi bırakmayı geciktirme, banyo yapmayı ya da yeni kıyafetler almayı erteleme, sağlıkla ilgili sorunları son ana bırakma gibi davranışları içeren erteleme alanıdır.
- e) Sosyal İlişkilerle İlgili Yapılması Gerekenleri Erteleme: Arkadaşları aramayı, akrabaları ziyaret etmeyi, diğer insanlarla bir arada olmaya yönelik etkinlikleri planlamayı, doğum günlerinde aramayı, bayramlarda ve özel günlerde aramayı erteleme gibi davranışları kapsar.
- f) Mali durumla ilgili İşleri Erteleme: Kurumlar ya da kişilere olan borçları ödemeyi erteleme, faturaları yatırmayı son ana bırakma, bankalarla ilgili bir sorunda bankayı aramayı geciktirme vb. gibi davranışları içermektedir.

Rothblum, Solomon, Murakami (1986) ve Solomon, Rothblum (1984) işleri son ana ertelemeyi; sorumlulukları, kararları ya da yapılması gereken işleri geciktirme olarak ele almaktadırlar. İşleri son ana erteleme, kişide bazı içsel ve dışsal problemler meydana

getirmektedir. İç sonuçlar öfkeyi, pişmanlığı, çaresizliği kapsayabilir. Flett, Blanktein ve Martin (1995) birçok insanın erteleme davranışını mantığa bürümesine karşın, ertelediği davranışın önemi sonradan anlaşıldığında pişmanlığa, suçluluğa, hayal kırıklığına neden olduğunu ileri sürmektedir (Akt. Wendelien, 2000). Wendelien erteleme davranışının başında bireylerin keyif aldığını, huzurlu olduğunu ancak davranışın sonuçlarının ortaya çıkmasından sonra pişmanlık duyduklarını belirtmiştir.

Ertelemecilik davranışı dış sonuçlarının bedelini bireyler maddi olarak yaşarlar. Örneğin akademik ilerlemenin durması, kaçırılan fırsatlar vb. gibi zararlara uğrayabilirler (Haycock ve McCarthy, 1998). Erteleme davranışı sadece erteleme davranışında bulunan bireyi değil, bu bireyin yaptığı işten etkilenen başka bireyleri de etkileyebilmektedir.

Ertelemenin olumsuz sonuçlarının yanı sıra yararları konusunda da araştırmalar yapılmıştır. Ancak yararlı olabilmesi eyleme yönelmeden önce yeterli zihinsel ve duygusal hazırlığa sahip olunmadığı durumlarda, genellikle hazırlığa fırsat verebilmesi durumunda söz konusu olabilir. Wendelien (2000)'e göre ertelemeciliğin olumsuz sonuçların yanı sıra yaratıcı düşünmeyi ve araştırmayı içeren konularda, ertelemenin daha iyi bir performansa neden olabileceğini belirtmiştir. Ertelemecilik davranışının, yeni sezgilerin oluşmasını ve yeni fikirlerin doğmasını sağlayabileceğini ileri sürmektedir.

Problem Cümlesi

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasında bir ilişki var mıdır?

Alt Problemler

1. Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasında anlamlı **bir ilişki var** mıdır?

2. Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışları **yöneticilik sürelerine** göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
3. Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışları **cinsiyetlerine** göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
4. Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışları **yaşlarına** göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
5. Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışları **yönetim kademelerine** (müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı) göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

Sayıtlar:

İlköğretim okulları yöneticilerinin yapılan çalışmada uygulanan ölçeklere içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

Bu çalışmada veri toplama aracının güvenilir sonuçlar elde ettiği varsayılmıştır.

Sınırlılıklar:

Bu çalışma;

Samsun ilinde görev yapan yöneticiler ile sınırlı tutulmuştur.

Araştırma 2010-2011 eğitim öğretim yılı ile sınırlı tutulmuştur.

Samsun ilinde bulunan resmi ilköğretim okulları ile sınırlı tutulmuştur.

Tanımlar:

Örgütsel bağlılık: Sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir (Özden, 2000).

Erteleme: Zamanında yapılması gereken ve önceliği olan bir işi bireyi huzursuz ve sıkıntılı bir duruma getirinceye kadar işleri gereksiz yere erteleme, geciktirme ya da son ana bırakma.

Örgüt: Toplumsal ihtiyaçların karşılanması için, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak üzere, güçlerini birleştiren insanlardan oluşan, bir sistemdir (Başaran, 2004; Altın, 2010).

Yönetici: Başkalarına iş gördüren, başkaları aracılığıyla hedeflere ulaşan veya bir grup insanı belli bir hedefe yönelten kişidir (Tosun, 1982)

Araştırmanın Gerekçesi:

Hayatın her alanında sıkça rastlanan ertelemenin sonuçları, günlük yaşamı etkilemektedir. Çevre koşulları, bilgi ve teknolojinin hızla değiştiği günümüzde çalışanların bireysel ihtiyaçları ve rekabet ortamının da eklenmesiyle çalışanları örgütte tutmak giderek zorlaşmaktadır. Çalışanın bir iş yerinde gerekli tecrübe ve beceriyi kazandıktan sonra işten ayrılması örgütü zor duruma sokabilir. Bu nedenle çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması ve çalışanları örgüte bağlayan unsurların belirlenmesi önemlidir (Durna ve Eren, 2005). Eğitim örgütlerinin çalışanları olan okul yöneticileri çalıştıkları kurumlarına olan bağlılıkları, motivasyonlarını artıracak ve kuruma karşı olumlu tutumları geliştirecektir.

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramı turizm, sağlık, tekstil, kamu gibi birçok farklı sektörde araştırılmış; fakat eğitim kurumlarında yönetici bazında araştırmalar ise sınırlı sayıda kalmıştır. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma bulunmamaktadır.

Bu araştırma ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişkiyi, kıdem, cinsiyet, eğitim seviyesi, yaş ve yönetim kademeleri değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini inceleyerek ortaya çıkacak bulgular ışığında ilköğretim okulları yöneticilerinin bağıllık düzeylerini artırıcı, ertelemecilik davranışlarını azaltıcı yönde uygulamalara işlerlik kazandırılması ve literatüre katkı sağlanması açısından önemlidir.

Literatür incelendiğinde erteleme eğilimi üzerinde yapılan araştırmaların son yıllarda giderek artması, bu eğilimin önemine işaret olabilir. Yurt dışında bu problem ile ilgili daha fazla araştırmalara rastlanılmasına rağmen ülkemizde yeni fark edilmiş olmasından bu çalışma ile ülkemizde, ileride bu konuda yapılacak çalışmalara ışık tutmak ve erteleme eğiliminin doğasının tam anlaşılması konusunda ilgili alan yazına önemli katkılarda bulunmak amaçlanmaktadır. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağıllık ve ertelemecilik davranışları arasındaki ilişkiyi bilmek, yöneticilerin çalışmalarında başarısını, etkililiğini ve verimliliğini olumlu olarak etkileyebilecek ve bu konulardaki çalışmalara katkı yapabilecektir.

Bu araştırmayla elde edilecek bulgular, erteleme eğilimi davranışının daha gerçekçi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. İlköğretim okulları yöneticilerinin, erteleme eğilimi üzerinde etkili olan faktörlerin daha iyi anlaşılması sağlanacaktır. Bu çalışmanın, ilköğretim okulları yöneticilerinin ertelemecilik davranışlarına yeni bir bakış açısı kazandırması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Önemi:

Günümüzde bilgi, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin yanı sıra toplumsal değişimler de hızla devam etmektedir. Bu gelişme ve değişimlerden diğer kurumlar gibi okullar da etkilenmektedir. Okullardan bu değişim ve gelişimlere uyum sağlayıp toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilecek donanıma ve niteliğe sahip olması beklenir. Okullar ancak bu yeterliliklere sahip olduğunda, amacına uygun yapılanmış ve böylece üretken, verimli, zamanı iyi değerlendiren, kendisi ve çevresi ile barışık, daha nitelikli bireyler yetişmesine olanak sağlamış olur. Okulun bu amaca hizmet edebilmesi için, okul yöneticilerinin, örgütün amacına hizmet edebilecek düzeyde okullarına bağıllı olmaları ve işlerini zamanında yapmaları gerekir.

Devleti oluşturan kurumlar içerisinde eğitim kurumu, diğer kurumların yürütücüsü olan bireyi, nitelikleri açısından şekillendirmesi rolüyle, önemli bir fonksiyon icra etmektedir. Bu fonksiyonu sebebiyle devletin, gerek ekonomik ve gerekse insan kaynaklarının önemli kabul edilebilecek düzeyinde bölümü buraya ayrılmaktadır. İnsan kaynakları bakımından öğrenci, veli, öğretmen ve yönetici gibi statüde olanlarla doğrudan ilişkili olması, esasında toplumda herkesi kapsadığı anlamına da gelmektedir. Çünkü her insan bunlardan birine ya dahil olmuştur ya da olacaktır. Bu yönüyle değerlendirildiğinde, devlet içerisinde en büyük örgütün eğitim örgütü olduğu söyleyebilir. Bu kadar büyük ve bu denli önemli fonksiyonlar içeren bir örgütün çalışanlarının, her yönüyle değerlendirilmesi örgütün varlığını sürdürebilmesi açısından çok önemlidir.

Literatürde örgütsel bağlılık ile ertelemecilik davranışının karşılaştırılmasına yönelik bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Erteleme davranışı üzerine yapılan çalışmaların daha çok akademik erteleme üzerine yoğunlaştığı görülmüştür. Bu çalışmada, ilköğretim okulları yöneticilerinin ertelemecilik davranışlarının örgütsel bağlılıklarına etkisi araştırılmıştır. Bu alanda yapılacak ilk çalışma olması çalışmaya ayrı bir önem kazandırmaktadır. Bu çalışma erteleme konusunda bundan sonra yapılacak araştırmalara katkı sağlaması ve erteleme davranışının giderilmesine dönük yapılacak çalışmalara ışık tutması açısından önemlidir.

BÖLÜM II

2.1.İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar:

Yurt dışı:

Mowday, Porter ve Steers, (1982) araştırmasında cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir ilişki olduğu, ayrıca kadınların örgütlerde pozisyonları için daha zorlu aşamalardan geçtikleri için bağlılıklarının erkeklere göre daha fazla olduğuna dair sonuçlar elde etmiştir (Akt. Balay, 2000)

Oliver (1990), yaptığı bir çalışmada demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin; örgütsel ödüller ve iş değerlerine göre daha az etkili olduğu belirlenmiştir (Akt. Balay 2000).

Everett (1992) tarafından yapılan okul, öğretmen ve yönetici liderin bir işlevi olarak öğretmenlerin tutumsal bağlılığı konulu çalışmasında; yöneticilerin, öğretmenin okula ve öğretime bağlılığını sağlamada önemli bir faktör olduğunu, örgütsel bağlılıkta liderliğin etkili bir değişken olduğunu belirtmiştir (Akt. Erdoğan, 2006).

Monchak (1994), ilköğretim okullarında örgütsel yapı, çatışmanın çözümü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 20 yönetici ve 237 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yöneticilerin öğretmenlerden büyük ölçüde daha uzlaşmacı olduğunu, yöneticilerin bir çatışma durumu ile karşılaştıklarında, ilköğretimdeki bürokratik yapıdan etkilenmelerine ilişkin algılarının öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğunu göstermiştir (Akt. Erdoğan, 2006).

Patrick Lukasovich (1994) lise müdür ve öğretmenlerinin örgütsel yapı, çatışmayı çözme davranışları ve örgütsel bağlılık konulu çalışmasında, müdürlerin öğretmenlerden daha yüksek düzeyde uzlaşma davranışı gösterdiğini; bürokratik

eğilimli müdürlerin, çekilme şeklindeki çatışmayı çözme stilini kullandıklarını, müdürlerin öğretmenlerden oldukça yüksek düzeyde okula bağlılık duyduklarını ortaya çıkarmıştır (Akt. Balay, 2000).

Niehoff (1997), iş tatmini, örgütsel bağlılık ile bireysel ve örgütsel değerlere uyum, konulu araştırmasına 500 çalışan katılmıştır. Araştırmanın sonucunda iş tatmini, örgütsel bağlılık ve görev uyumu arasında az, ancak önemli ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. İş tatmini ile demografik etkenler arasında da ilişkinin olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılıkta ise bağlılığı artırmaya yönelik yaş, görev süresi, dini üyelik gibi etkenlerle ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Akt. Tülek, 2008).

Gaziel (2009) “Okul Temelli ve Okul Temelli Olmayan Durumlarda Öğretmenlerin Yetkilendirilmesi ve Bağlılığı” konulu araştırmasına aynı eğitim bölgesinden random şekilde belirlenen okul temelli yönetimin olduğu 20 okuldan 96 öğretmen ve geleneksel yönetimin olduğu 20 okuldan 80 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonucunda okul temelli kurumlardaki öğretmenler geleneksel yönetimin olduğu okullardaki öğretmenleri daha fazla yetkilendirilmekte, öğretmenlerin yetkilendirilmesiyle bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki bulunmakta ve okul temelli kurumlardaki öğretmenler geleneksel yönetimin etkisi altındaki okullara göre okullarına daha fazla bağlanmaktadır.

Yurt içi yayınlar:

Varoğlu (1993) çalışanlarının işlerine ve örgütlerine ilişkin tutumları, bağlılıkları ve değerlerini incelediği çalışmasında, örgütsel bağlılığı, hem genel hem de alt boyutlarıyla incelemiştir. Çalışmasında, kamu sektörü çalışanlarının çoğunlukla yüksek düzeyde devamlılığa yönelik bağlılık gösterdiklerini; çalışanların ayrılma ve çalışma nedenlerinin ağırlıklı olarak çalışma ortamındaki faktörlerce belirlendiğini, devamlılığa yönelik bağlılığın aslında görünürdeki bağlılık olarak ortaya çıktığını; çıkara dayalı bağlılığın ise gerçekte bağlılık olarak düşünülemediğini belirlemiştir.

Celep 1996 yılında ortaöğretim kurumlarındaki (genel lise) çalışma grubuna, öğretmenlerin çalıştıkları okula, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütlerine adanmışlıklarını saptamaya yönelik bir çalışma yapmıştır. Araştırmada örgütsel bağlılığı yüksek öğretmenlerin okul için fazla performans gösterdiklerini tespit etmiş, öğretmenler okulun öğretmeni olmaktan gurur duyduklarını, başka bir okulda görev yapmak istemediklerini belirtmişlerdir (Akt. Celep, 2000).

Özden (1997), yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkilerini incelemek için yaptığı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılığında %40 yönetici davranışlarından duyulan memnuniyet, %20 oranında da öğretmenlerin okul yönetimine katılımları ile ilişkili olduğunu belirlemiştir. Cinsiyet ve öğrenim durumunun örgütsel bağlılıkla ilişkili olmadığını ortaya koymuştur (Akt. Balay, 2000).

Balay (2000) “Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı” isimli araştırmasında, özel ve resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin, çalıştıkları okullara ilişkin bağlılığını uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin örgüte bağlılığı özel okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha fazla olduğunu, resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin örgüte bağlılıklarının uyum boyutunda yöneticilerden olduğunu tespit etmiştir. Balay, öğretmenlerin mezun olduğu kuruma göre yaptığı incelemede eğitim enstitüsü ve yüksek öğretmen okullarından mezun olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığının içselleştirme boyutunda eğitim fakülteleri ile fen edebiyat fakültelerinden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Araştırmada öğretmenlerin öğrenim düzeyi değişkenine göre, öğretmenlerin öğrenim düzeylerinin yükseldikçe örgüte bağlılıklarının içselleştirme boyutunda azaldığı belirtilmiştir.

Nal (2003), “Sınıf Öğretmenlerinin Yöneticilerinin Yönetim Tarzlarına İlişkin Tutumları ile Kuruma Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik” adlı çalışmasında, öğretmenlerin, olumsuz yönetici davranışlarına maruz kalması bağlılık duygusunun azalmasına neden olmaktadır. Araştırmada bir başka sonuç ise yöneticilerin demokratik tutumları, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini artırmaktadır.

Terzi ve Kurt (2004)'un "İlköğretim Okul Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi" adlı çalışmalarında 111 öğretmen demokrat yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütlerine bağlılığını artırdığını belirtmektedir. Terzi ve Kurt otoriter ve ilgisiz yönetici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında olumsuz bir ilişki olduğunu, ilgisiz yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığını otoriter yönetici davranışlarından daha fazla etkilediğini belirtmişlerdir. Sonuç olarak yönetici ne kadar demokratik davranabiliyorsa öğretmenin örgüte bağlılığı o denli artmaktadır. Bu çalışma Nal (2003)'ün yaptığı araştırmayı desteklemektedir.

Özmen, Özer ve Saatçioğlu (2005)'nin Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenleri üzerinde yaptıkları mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık konulu çalışmalarında, akademisyenlerin mesleki bağlılıklarının örgütsel bağlılıktan yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmada devam bağlılığı düşük, duygusal ve normatif bağlılıkları da nispeten yüksek olarak belirlenmiştir. Bu sonucun akademisyenlik mesleğinin üniversiteler dışında sürdürmenin mümkün olmamasına bağlanmıştır.

Zaman (2006), ortaöğretim kurumlarında görev yapan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki konusunda yaptığı araştırmada ortaöğretim kurumlarında görev yapan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin genel anlamda iş doyumlarının yüksek olduğunu ancak örgütsel bağlılık düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu tespit etmiştir. Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, mezun oldukları fakülte, öğretmenlik mesleğindeki kıdem ve öğretmenlikteki kıdem değişkenleri açısından yapılan incelemede anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Aynı değişkenler uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Zeyrek (2008) resmi ilköğretim okulları ve ortaöğretim kurumlarında görevli, 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavı'na katılan öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişkinin olup olmadığını belirlemek

üzere yapmış olduğu çalışmasına 93 resmi ilköğretim okulu ve ortaöğretim kurumunda görev yapan ve 2005 yılında Millî Eğitim Bakanlığının açmış olduğu Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavı'na katılan 350 öğretmen katılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda sınava katılan öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri yaş, medeni durum, eğitim kurumu türü, cinsiyet, branş, mesleki kıdem, meslek değiştirme isteği durumu, aylık gelir yeterlik algısı durumu, mesleği seçme durumu ve hizmetiçi eğitime katılma durumu değişkenleri arasında anlamlı farklar belirlenirken, eğitim düzeyi durumu, ek iş yapma durumu ve eşin çalışma durumu değişkenleri arasında ise anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Karagöz (2008) ilköğretim okulları ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı, yöneticinin etik liderlik rollerine ait tüm faktörlerle pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

Çöl ve Ardıç (2008)'in “Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri” isimli çalışmalarında sosyal yapısal özellikler ile örgüte bağlılık türleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. 13 kamu üniversitesinde görev yapan 403 akademisyenin katıldığı çalışmada Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği, Zahzi (1987) tarafından geliştirilen rol belirsizliği ölçeği, Spreitzer (1996) tarafından geliştirilen bilgiye erişim ve sosyopolitik destek değişkenleri ölçeği, Spreitzer (1996) tarafından geliştirilen iş iklimi ölçeği, Quinn ve Spreitzer (1991) tarafından geliştirilen örgüt kültürü modelinden aldığı beş ifadeden yola çıkılarak bu araştırma için yeniden tasarlanmıştır. Araştırmanın sonucunda sosyopolitik desteğin, bağlılık türlerinden hiçbiri üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Katılımcı iş ikliminin, önem derecesine göre, normatif bağlılığı, duygusal bağlılığı ve devam bağlılığını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Rol belirsizliği duygusal bağlılığı olumsuz, devam bağlılığını olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir. Kaynaklara erişim devam bağlılığını negatif yönde etkilemekte iken bilgiye erişim duygusal bağlılığa olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Koca (2009)'ın Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi konulu çalışmasına 251 öğretmen katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile bu iki durum arasındaki iliksinin belirlenmesinin yanı sıra; cinsiyet, yas, medeni durum, mesleki kıdem ve eğitim düzeyi gibi değişkenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi de araştırılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin, içselleştirme bağlılık düzeyinin en yüksek, uyum bağlılık düzeyinin düşük olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme düzeyleri ile kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Buluç (2009)'un yaptığı “Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” konulu araştırması sonucunda, dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Araştırmadan elde edilen bir başka sonuç ise etkileşimci liderliğin boyutu olan koşullu ödül ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğudur.

Dirikan (2009) resmi ve özel okullarda görev yapan ve branş ve branş dışından gelen İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları konulu çalışmasının sonucunda branş ve branş dışından gelen İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. İngilizce öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin uyum boyutu, özdeşleşme ve içselleştirme boyutunda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mezun olunan fakülte, okul türü, çalışılan kademe, çalışma şekli, çalışma süresi, öğretmenlik mesleğindeki ve İngilizce öğretmenliğindeki kıdem, öğretmenlik meslek bilgisi, meslek seçimi, çalışılan okulun imkanları ve branş durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında eğitim enstitüsü ve eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin diğer gruplara göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis (2009)'in “Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği” adlı Çalışmalarına 329 idari personel katılmıştır. Çalışmada Allen-Meyer'in geliştirdiği “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Çalışmada, kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla duygusal tükenmişlik alt ölçeğinin daha yüksek olduğu bunun yanında örgüte bağlılığın daha düşük olduğu belirlenmiştir. Medeni durum değişkenine göre evli; eğitim düzeyi değişkenine göre ilköğretim mezunu, kıdem değişkenine göre kıdemi yüksek çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile örgüte bağlılıkları arasında ters bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Erdaş (2009) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ve öğretmenlerin bağlılığına kimi değişkenlerin etkisini incelemek amacıyla yaptığı bir araştırmada örgütsel bağlılık düzeylerinin; uyum boyutunda “hiç katılmıyorum” düzeyinde; özdeşleşme boyutunda “orta düzeyde katılıyorum” düzeyinde ve içselleştirme boyutunda “çok katılıyorum” düzeyinde olduğunu belirlemiştir. Cinsiyet, mezun olunan okul, kariyer basamağı, kıdem değişkenlerine göre örgütsel bağlılığın değişmediği, özdeşleşme içselleştirme boyutlarında; okul türüne göre özel; görevlendirme türüne göre sözleşmeli; okuldaki süreye göre 5 yıldan fazla ve uzlaşma boyutunda görev türüne göre branş; görevlendirme türüne göre ücretli; mesleği seçme nedenine göre tesadüf lehine farklılaştığı, öğretmen algısına göre veli ilgi ve işbirliği düzeyi için özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında yeterli ve uzlaşma boyutunda yetersiz lehine farklılaştığı; maddi olarak emeğin karşılığının alınıp alınmadığı, rahat çalışma ortamı sağlanıp sağlanmadığı, yeni müfredat programından memnun olup olmama ve okul imkânlarının yeni müfredat programına uygun olup olmamasına göre özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında evet lehine ve uzlaşma boyutunda hayır lehine farklılaştığı, yönetim tarzına göre uzlaşma boyutunda serbest lehine özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında serbest olmasındansa otoriter ya da demokratik lehine farklılaştığı, bağlılık boyutları arasında ise özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının kendi arasında pozitif, uzlaşma boyutu ile negatif bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Nartgün ve Menep (2010)'in “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi konulu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerini cinsiyetlerine, yaşlarına, öğretmenlik durumlarına, öğretmenlik kıdemlerine, branşlarına göre incelemeyi içeren çalışmalarında ilköğretim okullarında görev yapan 463 öğretmen katılmıştır. Örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını ölçmek için, Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen; Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgüte olan duygusal, devam ve normatif bağlılıkları cinsiyete, medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşma göstermemektedir. Öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin görüşleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte iken devam bağlılığı ve normatif bağlılığa ilişkin görüşlerinde meslek kıdemi anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

Erteleme ile İlgili Yapılan Çalışmalar:

Yurt dışı yayınlar:

McKean (1990) üniversite öğrencisinin akademik erteleme eğilimi ile öğrenilmiş çaresizlik arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yaptığı bir çalışmada akademik erteleme eğilimi ile öğrenilmiş çaresizlik arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Voicu (1992), erteleme eğilimi ile algılanan aile ilişkileri arasındaki ilişki incelemek üzere yaptığı çalışmada bayanların erteleme eğilimi düzeyi ile aşırı kontrolcü anne-baba tutumu arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Schouwenburg (1992), erteleme eğilimin nedenlerini belirlemek için 278 üniversite öğrencisi ile yaptığı çalışmada öğrencilerin akademik görevlerini erteleme nedeni olarak başarısızlık korkusu ve işten nefret etme olarak belirlemiştir.

Flett, Blankstein, Hewwit, ve Koledin (1992), mükemmeliyetçilik ve erteleme davranışındaki bireysel farklılıklar arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 131 öğrenci ile yaptığı çalışmada mükemmeliyetçiliğin sosyal beklentiler alt boyutu ile genel erteleme eğilimi ve akademik erteleme eğilimi arasında yakın ilişki olduğunu, erteleme eğiliminin başarısızlık korkusu boyutu ile mükemmeliyetçiliğin bütün alt boyutları arasında anlamlı ilişki belirtilmiştir.

Senecal, Koestner ve Vallenard (1995)'in akademik erteleme eğiliminin bir öngörücüsü olarak özerklik ve kendini düzenlemenin rolü üzerine yaptıkları araştırmaya 498 Kanadalı Fransız öğrenci katılmıştır. Araştırmanın sonucunda erteleme eğilimi ile depresyon ve anksiyete arasında 01. düzeyinde pozitif yönde, benlik saygısı ile negatif yönde bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Yapılan t testi analizlerinde bayanların erteleme eğilimi düzeyleri ile erkeklerin erteleme eğilimi düzeyleri arasında ($t = 3.38, p < .001$) düzeyinde anlamlı bir farklılık görüldüğü tespit edilmiştir. Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre akademik erteleme eğilimlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Loebenstein (1996), 364 üniversite öğrencisinin katıldığı erteleme eğilimi ile akademik öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yaptığı bir araştırmada erteleme eğilimi ile akademik öz yeterlilik arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Durden (1997), yaşam doyumunda erteleme eğilimi ile doyumunu erteleme arasındaki ilişkiyi incelemek üzere 128 üniversite öğrencisinin katıldığı bir çalışmada, erteleme eğilimi ile doyumunu erteleme arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki olduğu ve erteleme eğilimi düzeyi yüksek olanların yaşam doyumunu düzeylerinin erteleme eğilimi düşük olanlardan daha düşük olduğu görülmüştü tespit edilmiştir.

Ferrari ve arkadaşları (1998) erteleme eğilimlerinin nedenleri belirlemek amacıyla yaptıkları ve 546 üniversite öğrencisinin katıldığı bir çalışmada öğrencilerin %31.2 si erteleme eğilimlerinin altındaki temel nedenin başarısız olma korkusu, % 13,6'sı toplum tarafından onaylanmam korkusu ve % 8,5'inin ise işin çekici olmamasının yattığını belirtmişlerdir.

Milgram ve arkadaşlarının (1998), ebeveynlerinin akademik ve genel erteleme eğilimi düzeylerini karşılaştırmak amacıyla 81 üniversite öğrencisinin katılımı ile yaptıkları bir çalışmada öğrencilerin ve ebeveynlerinin öğrenciyken akademik ve gündelik yaşamdaki işleri erteledikleri belirtilmiştir. Ebeveynlerin ve öğrencilerin gündelik yaşamdaki işleri erteleme eğilimi düzeyleri arasında ($r = .34, p < .001$) düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ebeveynlerin ve öğrencilerin akademik işleri erteleme eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Orpen (1998), erteleme eğilimlerinin nedenlerini belirlemek amacıyla yaş ortalaması 17,8 olan 102 Avustralyalı lise öğrencisi ile yaptığı çalışmada erteleme eğilimi ile dışsal motivasyon arasında pozitif yönde, içsel motivasyon, akademik tutum ve akademik performans arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yapılan bu çalışmada erteleme eğilimi ile amaç yönelimi ve öğretmen tutumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Çalışma sonuçlarına göre erteleme eğiliminin oluşumunda akademik motivasyonun önemli bir belirleyici olduğu ve sınıftaki diğer arkadaşlarına ve akademik çalışmalara yönelik olumsuz tutum ve düşük performans düzeyinin akademik erteleme eğilimi ile bağlantılı olduğu görülmüştür.

Senecal ve Guay (2000), iş arama aktivitelerinde erteleme eğilimi modelini test etmek için yaptıkları araştırmaya 345 üniversite öğrencisi katılmıştır. Ay arayla öğrencilere iki kez uygulama yapılmıştır. Uygulama sonucunda ilk uygulamadaki iş aramada kendi isteklerini gerçekleştirme motivasyonu ile ikinci uygulamadaki erteleme eğilimi düzeyi arasında negatif bir ilişki ve ikinci uygulamadaki erteleme eğilimi düzeyi ile umutsuzluk düzeyi arasında düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin iş arama sürecindeki erteleme davranışlarının umutsuzluk düzeylerinin artmasına neden olduğu belirtilmiştir.

Sigall ve arkadaşları (2000), psikoloji bölümünde eğitim öğretim gören 64 öğrencinin katılımı ile erteleme eğilimi ile hayali düşünme “bir şeyi olmasını istediği şekilde düşünme” arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptıkları araştırmada yapılan iş çekici olduğunda hayali düşünme düzeyi ile erteleme eğilimi arasında bir ilişki olmadığını

tespit etmişlerdir. Fakat yapılacak işin sıkıcı olması durumunda hayali düşünme düzeyi yüksek olan öğrencilerin, hayali düşünme düzeyi düşük olan öğrencilere oranla erteleme eğilimi düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ferrari (2000), yaşlarının ortalaması 21,1 olan 142 üniversite öğrencisinin katıldığı bir çalışmada erteleme eğiliminin davranışsal ve bilişsel formlarının, dikkat eksikliği, sıkılma eğilimi, benlik saygısı ve zekâ ile olan ilişkileri araştırılmıştır. Erteleme eğiliminin bilişsel ve davranışsal formlarının sıkılma eğilimi, dikkat eksikliği ve düşük benlik saygısı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Erteleme eğiliminin davranışsal ve bilişsel formlarının sıkılma eğilimi ile ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Davis (2000), kültürün erteleme eğilimi üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yaptığı bir araştırmaya 101 İspanyol, 98 Kanadalı ve 85 Afrikalı katılmıştır. Yapılan araştırmada sosyo ekonomik durumun ve kültürel kimliğin erteleme eğilimini etkilediği, ancak erteleme eğiliminin etnik kökenden ve yetenek farklılıklarından etkilenmediği tespit edilmiştir. Erteleme eğiliminin sosyal statü, ebeveynin çocuk yetiştirme tarzı ve öğrencilerin sosyal kurumlar tarafından sunulan fırsatlar ve eşitliğe yönelik algıların bir sonucu olduğunu belirtilmiştir.

Prohaska, Morrill, Atilas ve Perez (2000)'in akademik erteleme eğiliminin yaygınlığını farklı değişkenler açısından yaptığı araştırmalarına ekonomik ve kültürel açıdan farklılık gösteren, 386 yetişkin üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda etnik köken açısından akademik erteleme eğilimi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu, erkek öğrencilerin akademik erteleme eğilimi puanı ortalamasının 34.51 (ss 8.05), kız öğrencilerin akademik erteleme eğilimi puanı ortalamalarının 31.94 (ss. 7.02) olarak tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışmada cinsiyetler açısından anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla yapılan analizlerde $t=2.86$, $p<.005$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür.

Pychyl ve arkadaşları (2002), erteleme eğilimi ile anne-babanın çocuk yetiştirme tutumu arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla 600 yetişkinin kaldığı bir çalışmada annenin otoriter tutumu ile erteleme eğilimi arasında negatif bir ilişki olduğu, babanın otoriter

tutumu ile erteleme eğilimi arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit etmişlerdir. Ayrıca benlik değeri ile erteleme eğilimi arasında negatif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Farran (2004), 186 üniversite öğrencisinin katıldığı akademik erteleme eğiliminin öngörülerini incelemek amacıyla yaptığı çalışmada akademik erteleme eğilimi ile depresyon, kaygı, ve akademik görevlere yönelik yeterlilik duygusu ve öğrencilik rolüne yönelik değerlilik duygusu ve global değerlilik duygusuna yönelik olumsuz inançlar arasında anlamlı düzeyde pozitif ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Washington (2004), erteleme eğilimi ile depresyon arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yaptığı çalışmada erteleme eğilimi ile depresyon arasında $p < .05$ düzeyinde anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Cinsiyet değişkenine göre erteleme eğilimini incelediğinde ise kız öğrencilerin erteleme eğilimi düzeylerinin erkek öğrencilerinkinden daha yüksek olduğu belirlemiştir.

Ferrari, O'Callaghan ve Newbegin (2005), erteleme eğiliminin yaygınlığını belirlemek amacıyla Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere ve Avustralya'dan 660 kişinin katıldığı araştırmasında erteleme eğiliminin ülkeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığını tespit etmişlerdir.

Yurt içi yayınlar:

Gülebağlan (2003)'ın öğretmenlerin işleri son ana erteleme eğilimleri ile onların mesleki algıları, mesleki deneyimleri ve branşları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışmaya 472 öğretmen katılmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin cinsiyetleri ile genel erteleme davranışları arasında bir ilişki bulunamamıştır. Öğretmenlerin yaşları ile genel erteleme davranışları arasında negatif bir ilişki olduğu ve öğretmenlerin yaşları artıkça işleri son ana erteleme davranışlarının azaldığı tespit edilmiştir. Bunlarla birlikte öğretmenlerin mesleki deneyimleri ile genel erteleme davranışları negatif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yetişkin yaşamında erteleme davranışları ile branşları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmadığı belirtilmiştir.

Çakıcı (2003)'nin lise ve üniversitede eğitim öğrenim gören öğrencilerin genel erteleme ve akademik erteleme davranışı ile özsaygı, mükemmeliyetçi kişilik özelliği ve akademik başarı arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik yaptığı çalışmaya 260 lise ve 367 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda üniversite öğrencileri, lise öğrencilerine göre daha fazla akademik erteleme davranışı gösterdiği; özsaygı düzeyi düşük olan öğrencilerin daha fazla erteleme davranışı gösterdiği belirtilmiştir. Ana-baba okul başarısı değerlendirme, okul başarısından doyum düzeyi, kişinin kendisine yönelik mükemmeliyetçiliği ve kişinin başkalarının kendisinden beklentileri ile ilgili mükemmeliyetçiliğinin lise öğrencilerinin akademik erteleme davranışlarının önemli yordayıcıları olduğu belirtilmiştir.

Özer (2005)'in akademik erteleme davranışının yaygınlığı, olası sebepleri, cinsiyet farkı ve akademik başarıyla olan ilişkisini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmaya 784 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin %52'si akademik erteleme davranışı gösterdiği, erkek öğrencilerin kız öğrencilerden daha fazla erteleme davranışı sergilediği tespit edilmiştir. Erteleme davranışının en sık sergilendiği alanların sınavlara hazırlanma, dönem ödevi hazırlama ve haftalık okuma ödevlerini tamamlama olarak belirlenmiştir. Akademik erteleme davranışı ile akademik başarı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Balkıs (2006) öğretmen adaylarının davranışlarındaki erteleme eğiliminin, düşünme ve karar verme tarzları ile ilişkisini incelediği çalışmasında 984 öğretmen adayı katılmıştır. Araştırma sonucuna göre, erteleme eğilimi ile rasyonel karar verme ve düşünme stili arasında anlamlı düzeyde negatif ilişki, bağımlı, kaçınan ve anlık karar verme stilleri arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki bulunduğu ifade etmiştir. Bulgulara göre, erteleme davranışı cinsiyet, yaş ve bölüme göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Ayrıca erkek öğretmen adaylarının genel, akademik ve karar vermeyi erteleme eğilimleri kız öğretmen adaylarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Akaya (2007)'nin cinsiyet, yaş, akademik başarı, mükemmeliyetçilik ve depresyonun akademik erteleme davranışı üzerindeki rolünü belirlemek amacıyla yaptığı çalışmaya

368 eğitim fakültesi öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda kendine yönelik mükemmeliyetçilik, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik, depresyon ve akademik başarı kız öğrenciler için yordayıcı değişkenler olarak belirlenirken erkek öğrencilerde erteleme davranışını yordayan tek değişkenin kendine yönelik mükemmeliyetçilik olduğu tespit edilmiştir.

Güner (2008) 'in ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin erteleme eğilimleri ve kaygı düzeylerini incelemek amacıyla yaptığı araştırmaya 344 öğretmen katılmıştır. Güner araştırmasının sonucunda, cinsiyet, branş, bulunduğu okuldaki çalışma süresi, gelir düzeyi, kıdem, eşinin çalışıp çalışmaması, mezun olduğu okul türü, medeni durum ve öğretmenlerin çalışma şekilleri değişkenleriyle genel erteleme davranışı ve karar vermeyi erteleme davranışıyla aralarında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamadığını belirtmiştir.

Aydoğan (2008)'in lise son sınıf öğrencilerinin akademik erteleme davranışlarının benlik saygısı, durumluluk kaygı ve öz-yeterlik inançları açısından açıklanabilirliğini belirlemek amacıyla yaptığı araştırmaya 400 lise son sınıf öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda akademik erteleme davranışı ile benlik saygısı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilirken, akademik erteleme davranışı ile durumluluk kaygı ve özyeterlilik inançları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılamamıştır.

Akbay (2009)'in cinsiyete göre akademik güdülenme, akademik yükleme stilleri ve akademik özyeterlilik inancının üniversite öğrencilerinin akademik erteleme davranışlarını ne derecede yordadığını incelemek amacıyla gerçekleştirdiği araştırmasına 763 lisans öğrencisi katılmıştır. Çalışmanın sonucunda akademik erteleme eğilimleri ile akademik yükleme stilleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki; akademik erteleme ile akademik güdülenme ve akademik özyeterlilik puanları arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Akbay, akademik güdülenme, akademik yükleme stilleri ve akademik özyeterlilik değişkenlerinin, üniversite öğrencilerinin akademik erteleme puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı belirlemiştir.

Kağan (2009) akademik güdülenme, kaygı, zaman yönetimi, genel erteleme davranışı ve akıldışı inançların akademik erteleme eğilimini yordayıp yordamadığını incelemek amacıyla yaptığı araştırmanın sonucunda akademik erteleme ile genel erteleme arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu, akademik erteleme ve kaygı arasında da düşük düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki olduğunu, akademik erteleme ile zaman yönetimi arasında ise olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Çetin (2009) öğretmen adaylarının akademik erteleme davranışlarını incelemek amacıyla yaptığı araştırmasında erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla akademik erteleme davranışlarını daha çok gösterdiklerini belirlemiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın araştırma deseni, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırma Deseni: İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırmada betimsel araştırma modellerinden tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelinin kullanılmasındaki amaç, belli bir grubun özellikleri hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olmaktır (Büyüköztürk vd., 2010).

Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi bulunduğu koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Olayları, bireyler veya nesnelere, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2002). Betimsel tarama modelinde, belli bir zaman kesiti içinde çok sayıda denek ve objeden elde edilen verilerin analizi ile araştırma problemine veya problemlerine cevap aranır (Arseven, 2001).

Evren ve örneklem: Bu araştırmanın evrenini 2010-2011 eğitim öğretim yılında Samsun iline bağlı ilçelerde bulunan resmi ilköğretim okullarında görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. Örnekleme ise bu evren içerisinde basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 240 ilköğretim okulu yöneticisi oluşturmaktadır. Örnekleme oluşturan yöneticilerin demografik özelliklerine ilişkin bilgilere tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya katılan ilköğretim okulu yöneticilerinin demografik özelliklerine ilişkin sayısal bilgiler

Değişkenler		N	%
Yöneticilik süresi	1 yıldan az	31	12,92
	1-5	57	23,75
	6-10	31	12,92
	11-15	45	18,75
	16-20	34	14,17
	21 ve üzeri	42	17,50
Cinsiyet	Kadın	30	12,50
	Erkek	210	87,50
Yönetim Kademeleri	Müdür	75	31,25
	Müdür Başyardımcısı	24	10,00
	Müdür Yardımcısı	141	58,75
Yaş	25-30	22	9,17
	31-35	40	16,67
	36-40	40	16,67
	41-45	31	12,92
	46-50	41	17,08
	51 ve üzeri	66	27,50

Araştırmaya 30 bayan (%12,50), 210 erkek (%87,50) yönetici katılmıştır. Yöneticilerin 75 okul müdürü (%31,25), 24'ü müdür başyardımcısı (%10), 141'i müdür yardımcısıdır (%58,75). Katılımcıların 31'i 1 yıldan az (%12,92), 57'si 1-5 yıl arası (%23,75), 31'i 6-10 yıl (%12,92), 45'i 11-15 yıl arası (%18,75), 34'ü 16-20 yıl arası (%14,17), 42'si 21 yıl ve üzeri (%17,50) hizmete sahiptir.

Veri toplama aracı: Araştırmada veri toplama aracı olarak Balay (2000) tarafından geliştirilen 27 maddelik “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve Dönmez, Cömert ve Özer (2010) tarafından geliştirilen 14 maddelik “Okul Yöneticileri İçin Ertelemecilik Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır.

Ölçeklere ilişkin açıklayıcı bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Balay (2000) tarafından geliştirilen ve 27 maddeden oluşan 5'li likert biçiminde hazırlanmış Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin kullanım izni ölçeği geliştiren yazardan e-posta aracılığıyla alınmıştır. Ölçek birbirinden bağımsız üç alt ölçekten oluşmaktadır. 1-8. maddeler örgütsel bağlılık ölçeğinin uyum alt ölçeğini, 9-

16. maddeler ölçeğin özdeşleşme alt ölçeğini ve 17-27. maddeler ise ölçeğin içselleştirme alt ölçeği oluşturmaktadır. Ölçme aracındaki “Hiç katılmıyorum (1)”, “Çok az katılıyorum (2)”, “Orta düzeyde katılıyorum (3)”, “Katılıyorum (4)”, “Tamamen katılıyorum (5)” şeklinde derecelendirilip puanlandırılmıştır. Her bir madde için elde edilen aritmetik ortalama, katılımcıların her maddeye katılma düzeyi “1.00-1.80: Hiç katılmıyorum”, “1.81-2.60: Çok az katılıyorum”, “2.61-3.40: Orta düzeyde katılıyorum”, “3.41-4.20: Katılıyorum”, “4.21-5.00: Tamamen katılıyorum” olarak değerlendirilmiştir.

Üç faktörlü olarak saptanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin her bir alt faktörü için güvenilirliğin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlık katsayısı ve toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları birinci faktör için .38 ile .68, ikinci faktör için .33 ile .75 ve üçüncü faktör için .53 ile .83 arasında değişmektedir. Birinci faktör için hesaplanan alfa katsayısı .79 iken, aynı katsayı ikinci faktör için .89 ve üçüncü faktör için .93 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin üç faktörlü geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirtilmiştir. Ölçekten alınan düşük puanlar düşük bağlılığa, yüksek puanlar da yüksek düzeyde bağlılığa işaret etmektedir.

Okul Yöneticileri İçin Ertelemecilik Davranışı Ölçeği: Araştırmada okul yöneticilerinin ertelemecilik düzeylerini belirlemek amacıyla Dönmez, Cömert ve Özer (2010) tarafından geliştirilmiş olan " Okul Yöneticileri İçin Ertelemecilik Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek okul yöneticilerinin ertelemecilik davranışlarını belirlemek amacıyla hazırlanan 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 4 aşamada geliştirilmiştir. Bu aşamalar ölçek maddelerini belirleme, denemelik ölçeği hazırlama, ölçeği uygulama ve geçerlik güvenirlik çalışmalarıdır. Ölçek maddelerini belirleme aşamasında araştırmacılar alan literatüre başvurmuştur. Benzer ölçme araçlarından elde edilen bilgiler, müfettiş, öğretmen ve yöneticilerden alınan görüşler ışığında yöneticilerin sergileyebilecekleri ertelemecilik davranışlarına ilişkin 57 maddelik bir ölçek formu oluşturulmuştur. Hazırlanan ölçek geçerlik çalışmaları kapsamında 5 uzmanın görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda ölçek maddelerinde değişikliklere gidilmiş, kapsam ve anlaşılabilirlik açısından sorunlu olan maddeler elenerek 34 maddelik bir ölçek formuna dönüştürülmüştür. Hazırlanan 34 maddelik ölçek formu

2008-2009 eğitim öğretim yılında Bingöl ili merkez ilçe sınırları içinde görev yapan 121 okul yöneticisine uygulanmıştır. Yöneticilerden alınan veriler bilgisayar ortamına aktarılarak analizi yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik güvenirlik çalışmaları kapsamında faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce verilerin dağılım özellikleri incelenmiş ve normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Bu işlemin ardından faktör analizine geçilmiştir. Araştırmada açımlayıcı faktör analizi yapılırken ölçekte yer alan maddelerin, buldukları faktördeki diğer maddelerle anlam ve içerik olarak tutarlı olmasına, her bir faktörün özdeğerinin en az 1 olmasına, bir maddenin yer aldığı faktörde “.40” ve daha fazla bir faktör yüküne sahip olmasına, bir maddenin bulunduğu faktördeki yük değerleri ile diğer faktörlerde aldığı yük değerleri arasındaki farkın “.10” ve daha yukarı olmasına dikkat edilmiştir. Bu ölçütler göz önünde bulundurularak elde edilen veriler temel bileşenler analizi yöntemine göre, faktör analizi çözümlemesine tabi tutulmuş, yukarıda bahsedilen ölçütlere uymayan maddelerin elenmesi sonucu yinelenen analizler sonucunda ölçeğin tek boyut ve on dört maddeden oluşan bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, maddelerin faktör yüklerinin “.46” ile “.76” arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin, madde-toplam korelasyon katsayılarının ise “.52” ile “.76” arasında değiştiği gözlenmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu belirlenen ölçeğin, açıkladığı toplam varyans oranı % 38.75 olarak belirlenmiştir. Son durumda 14 maddeden oluşan Okul Yöneticileri İçin Ertelemecilik Davranışı Ölçeğinin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı, “.87” olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tutarlılığını belirlemek amacıyla ölçek, iki hafta arayla örneklem grubunda yer alan yöneticilere tekrar uygulanmış ve korelasyon katsayısı “.81” olarak hesaplanmıştır.

Okul Yöneticilerinin Ertelemecilik Davranışları Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör analizi Sonuçları			
S.No	Madde	Faktör Yükü	Madde Toplam Korelasyonu
1	Personele yönelik seminerler ve hizmet içi eğitimler geciktirilmeden duyurulur.	.763	.745
2	Personelin özlük, maaş ve ders ücretleri ile ilgili işleri zamanında yapılır.	.703	.677
3	Öğrenci kayıt, devam-takip ve not işleri zamanında yapılır.	.690	.682
4	Öğretmen nöbet çizelgelerinin hazırlanmasında gecikmeler olur.	.670	.624
5	Okulda düzenlenecek etkinliklerle (örn. spor, kültür, sanat vb.) ilgili görevlendirmeler geciktirilmeden yapılır.	.670	.644
6	Öğretmenler alınan kararlar konusunda zamanında bilgilendirilir.	.642	.658
7	Resim, şiir, kompozisyon vb. yarışmalar öğretmenlere zamanında duyurulur.	.640	.607
8	Ders dağılımları ve haftalık ders çizelgeleri eğitim-öğretim yılı başında tamamlanmış olur.	.634	.637
9	Karar alma süreci o kadar uzun sürer ki, çözüme ulaşmak için iş işten geçmiş olur.	.589	.586
10	Öğretmen ve veli toplantıları zamanında yapılır.	.572	.602
11	Teknolojik donanımların (fotokopi makineleri, bilgisayarlar vb.) bakımı, onarımı gecikmeden yapılır.	.551	.581
12	Sürelili evraklara zamanında yanıt verilir.	.539	.550
13	Resmi yaptırım olmayan yazışmalar son ana bırakılır.	.516	.522
14	Okul binasının donanımı (boya, temizlik malzemesi vb.) ile ilgili malzemelerin alımında gecikmeler olur.	.464	.524

Geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilen Okul Yöneticileri İçin Ertelemecilik Davranışları Ölçeğinden alınabilecek en düşük toplam puan 14, en yüksek toplam puan ise 70 olup, alınacak düşük puanlar erteleme davranışının azlığına, yüksek puanlar ise erteleme davranışlarının fazlalığına işaret eder.

Verilerin Toplanması ve Analizi: Verilerin toplanmasına başlanmadan önce ilgili kurum ve kişilerden gerekli izin alınmıştır. Araştırma kapsamında ilköğretim yöneticilerine "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve "Okul Yöneticileri İçin Ertelemecilik Davranışı" ölçeği birlikte uygulanmıştır. Uygulama işlemine başlamadan önce ilköğretim yöneticilerine uygulamanın amacı hakkında gerekli açıklamalar yapılmıştır.

Bu araştırmada Samsun ilindeki kamu ilköğretim okullarında görev yapan ilköğretim yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile erteleme davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaçla örgütsel bağlılık ölçeği ve okul yöneticileri için erteleme davranışları ölçeği kullanılmıştır.

davranışı ölçeği yardımıyla toplanan veriler puanlanıp istatistiki işlemlere hazır hale getirilmiştir.

Verilerin analizinde SPSS 17 istatistik paket programından faydalanılmıştır. İlgili denencelerin test edilmesinde aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistiklerin yanı sıra pearson korelasyon katsayısı ve çok değişkenli varyans (manova) analizi kullanılmıştır.

Bağımsız değişkende çok sayıda grup bulunması nedeniyle analizde ANOVA kullanılmıştır. ANOVA bağımsız değişkenlerin kendi aralarında nasıl etkileşime girdiklerini ve bu etkileşimlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini analiz etmek için kullanılır. Birden çok bağımlı değişkeni eş zamanlı olarak incelemek amacıyla da MANOVA kullanılmıştır.

Verilerin analizinden sonra elde edilen sonuçlar, araştırmanın alt problem ve denencelerine cevap olabilecek bir düzen içinde "Bulgular" bölümünde sunulmuştur.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde alt problemlerle ilgili bulgular yer almıştır. Alt problemlerin incelenmesinde her yöneticinin örgütsel bağlılık ölçeği ile okul yöneticileri için ertelemecilik davranışı ölçeğinden elde edilen puanları hesaplanmış, ilgili alt problemlere göre istatistikî işlemler kullanılarak yorumlar yapılmıştır.

Alt problem 1: Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasında anlamlı **bir ilişki var** mıdır?

Bu alt problem ile yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişki belirlenmek istenmiştir. Bunun için veri toplama araçlarından elde edilen puanların normalliği incelenmiş, normalliğin tespitinde K-S değerinden faydalanılmıştır. Yapılan inceleme sonrasında verilerin normal dağılım gösterdiği kanaatine varılmıştır.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde pearson koralesyon katsayısından yararlanılmış ve elde edilen sonuçlar tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişki

Değişkenler	N	\bar{X}	SS	K-S	r	p
Örgütsel Bağlılık	240	88.28	7.71	.229	-.155	.016
Erteleme	240	25.27	4.61	.199		

Tablo 2 incelendiğinde ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır, $r=-0.155$, $p<.05$. Bu durum örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça ertelemecilik davranışının azaldığı şeklinde yorumlanabilir.

Alt problem 2: Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışları yöneticilik sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yöneticilik sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediği MANOVA ile test edilmiştir. Bu amaçla yapılan levene testi örgütsel bağlılık düzeyi için $F(5-234)=.531$, $p=.753$; ertelemecilik davranışı için $F(5-234)=1.247$, $p=.288$ bulunmuştur. Kovaryans Matrislerinin eşitliği testi sonucunda ise Box's M= 16.071, $F(15-192.488.104)= 1.047$, $p=.402$ olarak bulunmuştur. Bu değerler varyans ($p>.05$) ve kovaryans eşitliğinin ($p>.05$) sağlandığını göstermektedir. Yani yöneticilik süresi açısından gruplar homojendir ve MANOVA testinin varsayımları karşılanmıştır.

Bu sonuçlardan hareketle, ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışlarının yöneticilik süresine göre karşılaştırılmasına yönelik MANOVA sonuçlarına tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışlarının yöneticilik süresine göre karşılaştırılmasına yönelik manova sonuçları

	Yöneticilik Süresi	N	sd	Λ	F	P
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	1 yıldan az	31				
	1-5	57				
	6-10	31				
	11-15	45				
	16-20	34				
	21 ve üzeri	42				
			10-466	.881	3.053	.001
Ertelenecilik Davranışları	1 yıldan az	31				
	1-5	57				
	6-10	31				
	11-15	45				
	16-20	34				
	21 ve üzeri	42				

Tablo 3'e göre ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışları yöneticilik sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır, Wilks Lambda (Λ)=.881, F (10-466)=3.053, p<.05.

Ölçeklere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile yöneticilik sürelerine göre yapılan tek yönlü ANOVA sonuçlarına ise tablo 3.a'da yer verilmiştir.

Tablo 3.a İlköğretim Okulları Yöneticilerinin, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Ertellemecilik Davranışlarının Yöneticilik Sürelerine Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Yöneticilik Süresi	N	\bar{X}	SS	sd	F	P
Örgütsel Bağlılık	1 yıldan az	31	85.13	6.99	5-234	4.656	.000
	1-5	57	85.72	6.94			
	6-10	31	88.82	8.00			
	11-15	45	88.59	7.41			
	16-20	34	91.02	8.88			
	21 ve üzeri	42	91.11	6.68			
Erteleme	1 yıldan az	31	25.65	4.91	5-234	1.986	.081
	1-5	57	26.44	4.48			
	6-10	31	23.57	3.67			
	11-15	45	25.69	5.03			
	16-20	34	24.56	4.35			
	21 ve üzeri	42	24.80	4.65			

Tablo 3.a incelendiğinde ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri yöneticilik sürelerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir [F (5.234)=4.656, p<.05]. Ortaya çıkan anlamlı farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, yöneticilik süresi 21 yıl ve üzeri olan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri, yöneticilik süresi 5 yıldan az olan diğer yöneticilere göre daha yüksektir.

İlköğretim okulları yöneticilerinin ertelemecilik davranışları incelendiğinde ise yöneticilik süresinin anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir [F (5.234)=1.986, p>.05].

Alt Problem 3: Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışları **cinsiyetlerine** göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

İlköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediği MANOVA ile test edilmiştir. Bu amaçla yapılan levene testi örgütsel bağlılık düzeyi için $F(1-238)=1.303$, $p=.255$; ertelemecilik davranışı için $F(1-238)=.240$, $p=.625$ bulunmuştur. Kovaryans Matrislerinin eşitliği testi sonucunda Box's M= 1.741, $F(3-32293.434)=.565$, $p=.638$ olarak bulunmuştur. Bu değerler varyans ($p>.05$) ve kovaryans eşitliğinin ($p>.05$) sağlandığını göstermektedir. Yani cinsiyet açısından gruplar homojendir ve MANOVA testinin varsayımları karşılanmıştır.

Bu sonuçlardan yola çıkarak ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına yönelik MANOVA sonuçlarına tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına yönelik MANOVA sonuçları.

	Cinsiyet	N	sd	Λ	F	P
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	Kadın	30	2-237	.991	1.084	.340
	Erkek	210				
Ertelenecilik Davranışları	Kadın	30				
	Erkek	210				

Tablo 4. incelendiğinde ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelenecilik davranışlarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir, Wilks Lambda (Λ)=.991, $F(2-237)=1.084$, $p>.05$.

Alt problem 4: Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelenecilik davranışları yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

İlköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelenecilik davranışlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediği MANOVA ile test edilmiştir. Bu amaçla yapılan levene testi örgütsel bağlılık düzeyi için $F(5-234)=1.405$ $p=.223$; ertelenecilik davranışı için $F(5-234)=.437$, $p=.823$ bulunmuştur. Kovaryans Matrislerinin eşitliği testi sonucunda Box's M= 20.194, $F(15-$

115665.895)= 1.313, $p=.184$ olarak bulunmuştur. Bu değerler varyans ($p>.05$) ve kovaryans eşitliğinin ($p>.05$) sağlandığını göstermektedir. Yani yaş durumu açısından gruplar homojendir ve MANOVA testinin var sayımları karşılanmıştır.

Bu sonuçlardan yola çıkarak ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yönetim kademelerine göre karşılaştırılmasına yönelik MANOVA sonuçlarına tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yaşa göre karşılaştırılmasına yönelik MANOVA sonuçları.

	Yaş	N	sd	Λ	F	P
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	25-30	22	10-466	.837	4.349	.000
	31-35	40				
	36-40	40				
	41-45	31				
	46-50	41				
	51 ve üzeri	66				
Ertelenecilik Davranışları	25-30	22	10-466	.837	4.349	.000
	31-35	40				
	36-40	40				
	41-45	31				
	46-50	41				
	51 ve üzeri	66				

Tablo 5. incelendiğinde ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelenecilik davranışlarının, yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir, Wilks Lambda (Λ)=.837, F (10-466)=4.349, $p<.05$.

Ölçeklere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile yöneticilik sürelerine göre yapılan tek yönlü ANOVA sonuçlarına ise tablo 5.a'da yer verilmiştir.

Tablo 5.a İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yaşa göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları

Değişkenler	Yaş	N	\bar{X}	SS	sd	F	P
Örgütsel Bağlılık	25-30	22	84.19	5.31	5-234	8.117	.000
	31-35	40	85.59	7.74			
	36-40	40	85.69	6.31			
	41-45	31	88.39	7.52			
	46-50	41	88.74	8.44			
	51 ve üzeri	66	92.49	6.89			
Ertelemecilik	25-30	22	26.35	4.36	5-234	1.418	.219
	31-35	40	26.22	4.82			
	36-40	40	25.11	4.54			
	41-45	31	26.11	4.61			
	46-50	41	24.73	4.83			
	51 ve üzeri	66	24.38	4.40			

Tablo 5.a incelendiğinde ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri, yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, [F (5-234)=8.117, p<.05]. Bu durum yaş arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı şekilde yorumlanabilir. Ortaya çıkan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonuçları, 51 ve üstü yaş grubundaki ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin, diğer gruptaki yöneticilere göre, daha yüksek olduğunu göstermektedir.

İlköğretim okulları yöneticilerinin ertelemecilik davranışları incelendiğinde ise yaşa göre anlamlı bir fark oluşmadığı görülmektedir, [F (5-234)=1.418, p>.05].

Alt problem 5: Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışları **yönetim kademelerine** (müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı) göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

İlköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yönetim kademelerine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediği MANOVA ile test edilmiştir. Bu amaçla yapılan levene testi örgütsel bağlılık düzeyi için F (2-237)=2.142 p=.120; ertelemecilik davranışı için F (2-237)=.054, p=.948 bulunmuştur. Kovaryans Matrislerinin eşitliği testi sonucunda Box's M= 3.297, F (6-34196.076)= .537, p=.780 olarak bulunmuştur. Bu değerler varyans (p>.05) ve kovaryans eşitliğinin (p>.05) sağlandığını göstermektedir. Yani yönetim

kademeleri durumu açısından gruplar homojendir ve MANOVA testinin var sayımları karşılanmıştır.

Bu sonuçlardan hareketle, ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yönetim kademelerine göre karşılaştırılmasına yönelik MANOVA sonuçlarına tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yönetim kademelerine göre karşılaştırılmasına yönelik MANOVA sonuçları.

	Yönetim Kademeleri	N	sd	Λ	F	P
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	Müdür	75	4-472	.924	4.737	.001
	Müdür başyardımcısı	24				
	Müdür yardımcısı	141				
Ertelenecilik Davranışları	Müdür	75				
	Müdür başyardımcısı	24				
	Müdür yardımcısı	141				

Tablo 6. incelendiğinde ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelenecilik davranışlarının yönetim kademelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir, Wilks Lambda (Λ)=.924, F (4-472)=4.737, $p<.05$.

Ölçeklere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile yöneticilik sürelerine göre yapılan tek yönlü ANOVA sonuçlarına ise tablo 6.a'da yer verilmiştir.

Tablo 6.a İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelenecilik davranışlarının yönetim kademesine göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları

Değişkenler	Yönetim kademesi	N	\bar{X}	SS	Sd	F	P
Örgütsel Bağlılık	Müdür	75	88.88	7.49	2-237	1.970	.142
	Müdür başyardımcısı	24	90.61	6.01			
	Müdür yardımcısı	141	87.55	8.02			
Ertelenecilik	Müdür	75	23.56	4.47	2-237	7.909	.000
	Müdür başyardımcısı	24	26.02	4.36			
	Müdür yardımcısı	141	26.05	4.51			

Tablo 6.a incelendiğinde ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri, yönetim kademelerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, ertelenecilik davranışlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır, [F (2-237)=1.970, $p>.05$, F(2-237)=7.909, $p<.05$]. Ortaya çıkan farklılığın hangi yönetim kademesinden

kaynaklandığını bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre müdür yardımcılarının ertelemecilik davranışlarının diğr yönetim kademelerinde görev yapan yöneticilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgulara bağlı olarak yapılan yorumlar ve ulaşılan sonuçlar yer almaktadır. Yapılan araştırma sonucunda, ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durum örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça ertelemecilik davranışının azaldığını göstermektedir.

Örgütün devamlılığı, çalışanın üzerindeki görevi yerine getirmesine bağlıdır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler zamanı iyi kullanıp, iyi zaman planlaması yaparak görevlerini tam ve eksiksiz hazırlanan plana göre yaparak performansı daha yüksek olacaktır. Sorumluluk duygularının yüksek olması nedeni ile zamanı daha etkili ve verimli kullanabilirler. Erteleme davranışı yüksek olan bireylerde ise tam tersi özelliklerin gelişmesi beklenir. Performansı yüksek olan, görevlerini tam ve zamanında yapan çalışanlar da erteleme davranışı göstermez. Dolayısıyla örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler de ertelemecilik davranışı daha az görülecektir. İlköğretim okullarında görev yapan örgütsel bağlılığı yüksek, ertelemecilik davranışı düşük yöneticiler kurum için daha verimli ve etkili performans gösterecektir. Bu nedenle Millî Eğitim Bakanlığının örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik tedbirler alması gerekmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bir diğer sonuç, ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yöneticilik sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu sonuç, örgütsel bağlılık düzeyleri açısından değerlendirildiğinde yöneticilik süresi 21 yıl ve üzeri olan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer yöneticilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık düzeyi en düşük olan grup ise yöneticilik süresi 1 yıldan az olan yöneticilerdir. Yöneticilik süresi 1 yıldan az yöneticilerin örgütsel bağlılığının düşük olmasının çeşitli sebepleri olabilir. Yöneticilerin işe yeni başlamış olmalarının, örgütüyle özdeşleşmemelerine, tamamen benimseyip bütünleşmemelerine yol açtığı

düşünülebilir. Ayrıca çalışma ortamına henüz tam alışmamış olmaları da örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olmasındaki bir başka etken olabilir.

Literatür incelendiğinde elde edilen bulguları destekler nitelikte çalışmaların olduğu görülür (Gökmen, 1996; Çırpan, 1999; Durna ve Eren, 2005; Nartgün ve Menep, 2010; Brown ve Sargeant, 2007; Zeyrek, 2008; Çöp, 2008; Yavuz, 2008; Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009). Mahmutoglu 2007 yılında yaptığı araştırmada Millî Eğitim Bakanlığında görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık düzeyi en yüksek olan grubun 6-10 yıl arasında görev yapan yöneticiler olduğu görülmüştür. Buna karşın alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde duygusal alt boyutunda en yüksek bağlılık düzeyine sahip olan grubun 16-20 yıl arasında görev yapan yöneticiler olduğu tespit edilmiştir. Tok (2004)'a göre kıdem, bir yöneticiyi örgütüne daha sıkı bağlamakta ve örgütler arası hareketliliğin geçişini zorlaştırmaktadır. Kıdem, çalışanın mesleği ile ilgili planları tasarlayarak bulunduğu yere gelmesidir. Bu nedenle kıdemi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılıkları daha fazla olabilmektedir.

Buna karşın Aydemir (2009), "Meslek Lisesi Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi"ni incelediği çalışmada, elde edilen bulguyla örtüşmeyen bir sonuca ulaşmıştır. Bu çalışmada yöneticilik kıdemi az olan yöneticilerde düşük örgütsel bağlılık görülmüş iken, Aydemir'in öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu gözlemlenmiştir. İlköğretim okulları yöneticilerinin erteleme davranışları incelendiğinde ise yöneticilik süresinin anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir.

Gülebağlan (2003)'ün Öğretmenlerin İşleri Son Ana Erteleme Eğilimlerinin, Mesleki Yeterlilik Algıları, Mesleki Deneyimleri ve Branşları Bakımından Karşılaştırılmasına yönelik yaptığı çalışma sonucuna göre, öğretmenlerin genel erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar arasında, mesleki deneyimleri (kıdemleri) bakımından anlamlı bir fark oluştuğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin genel erteleme davranışlarının, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değiştiği ifade edilmiştir.

Gülebağlan bu durumu ertelemecilik davranışının gelişimsel bir yönünün olabileceği düşüncesine dayandırmaktadır.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgular daha önce örgütsel bağlılık üzerine çalışan araştırmacılarıyla benzerlik göstermektedir (Mathieu ve Zajac, 1990; Varoğlu, 1993; Çırpan, 1999; Nal, 2003; Arı ve Ergeneli, 2003; Kömürcüoğlu, 2003; Özsoy, 2004; Çakar ve Ceylan, 2005; Zaman, 2006; Erdoğan, 2006; Gürkan, 2006; Mahmutoğlu, 2007; Çakır, 2007; Ersoy, 2007; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007; Izgar, 2008; Özkan, 2008; Doğan, 2008; Yalçın, 2009; Danış, 2009; Dirikan, 2009; Koca, 2009; Erdaş, 2009; Nartgün ve Menep, 2010; Dünyaoğulları, 2011). Literatürde ulaşılan bu sonuçlar, araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Ayrıca cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılığı etkilediğine ilişkin araştırma sonuçları da bulunmaktadır. Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006)'nın Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik yaptıkları alan çalışmasında "devamlılık bağlılığı"nın cinsiyete göre farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Araştırma sonucunda kadınların örgütsel bağlılığının erkeklerden daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Özcan (2008)'in İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşim, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi konulu çalışması ile Zeyrek (2008)'in Millî Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi konulu araştırmasında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlanılırken, erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin bayan öğretmenlerinkinden daha fazla olduğu belirlenmiştir. Mowday ve arkadaşları (1982)'nin Bağlılık, İşe Gitmeme Psikolojisi konulu çalışmasında; Gökmen (1996)'in İşletmeye Bağlılık Anketini Türkçeye Uyarlama ve Geçerlik ve Güvenirlik Katsayılarını Belirleme Çalışmasında; Tayfun, Palamar ve Yazıcıoğlu (2008)'in Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi konulu çalışmasında ve Aydemir (2009)'in Meslek Lisesi Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi konulu

araştırmalarda kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklerin bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Özkan (2005)'ın öğretmenlerde, örgütsel sosyalleşme sürecinin, örgütsel bağlılığa etkisini belirlemek amacıyla yapmış olduğu çalışmasında, cinsiyet değişkenine göre, örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında erkeklerin kadınlara daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Senecal, Koestner ve Vallenard (1995)'in erteleme eğilimi düzeyleri üzerine yaptıkları bir araştırmaya 496 Kanadalı öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda kız öğrencilerin erteleme eğilimi düzeyleri ile erkek öğrencilerin erteleme eğilimi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu, erkeklerin akademik görevlerini kızlara göre daha fazla ertelediklerini belirtmişlerdir. Prohaska, Morrill, Atilas ve Perez (2000) 'in öğrencilerin akademik ertelemesinin araştırılmasına yönelik yaptıkları bir çalışmada erkek öğrencilerin akademik erteleme eğilimlerinin kız öğrencilerin akademik erteleme eğiliminden daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarını yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görölmektedir. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu durum yaş arttıka örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı şekilde yorumlanabilir. 51 ve üstü yaş grubundaki ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri en yüksek iken, 25-30 yaş aralığında bulunan ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri en düşüktür. Tok'un (2004) ilköğretim müfettişlerinin (eğitim denetmenlerinin) örgütsel bağlılığı üzerine yapmış olduğu araştırmasında 51-60 yaş arası olanların örgütlerine daha bağlı olduğunu tespit etmiştir. Aynı şekilde "Millî Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık" adlı araştırmada benzer sonuca ulaşılmıştır (Mahmutoğlu, 2007). Bütün bu çalışmalar, araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

İlköğretim okulları yöneticilerinin, yaşları büyük olanların kurumlarında fazla çalışmaları sebebiyle duygusal bağ gelişerek bütünleşmiş olabilirler. Ayrıca fazla emek harcamalarından dolayı örgütsel bağlılıkları yüksek çıkmış olabilir.

İlköğretim okulları yöneticilerinin ertelemecilik davranışları incelendiğinde ise yaşa göre anlamlı bir fark oluşmadığı görölmektedir.

Gülebağlan (2003)'ın öğretmenlerin işleri son ana erteleme eğilimlerinin, mesleki yeterlilik algıları, mesleki deneyimleri ve branşları bakımından karşılaştırılmasına yönelik yaptığı çalışmada, 41-50 yaş arasındaki öğretmenlerin ve 31-40 yaş arasındaki öğretmenlerin genel erteleme davranışlarının 30 yaşın altındaki öğretmenlerden daha düşük olduğunu belirlemiştir. Ferrari ve Johnson ve McCown (1995)'ın erteleme ve görevden kaçınma konusunda yaptıkları bir çalışmada erkeklerde erteleme eğiliminin 60 yaşından itibaren birden arttığı tespit edilmiştir.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişkinin yönetim kademelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri yönetim kademelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Millî Eğitim Bakanlığı'nda yapılan “Millî Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumu ve örgütsel bağlılık” adlı çalışmada da yönetim kademeleri açısından bir farklılık tespit edilmemiştir (Mahmutoğlu, 2007).

İlköğretim okulları yöneticilerinin ertelemecilik davranışları incelendiğinde ise yönetim kademelerine göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu durumun yönetim kademelerinin ertelemecilik davranışları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu şeklinde yorumlanabilir. Müdür yardımcılarının ertelemecilik davranışları en yüksek iken ilköğretim okullarında görev yapan müdürlerin en düşüktür. İş yoğunluğu en fazla olan yönetici kademesi müdür yardımcılığı kademesidir. Müdür yardımcıları iş yoğunluğu, zaman azlığı, işin önceliklendirilmemesi, yöneticiler arasındaki iletişimsizlik, nedeniyle ertelemecilik davranışları yüksek olabilir.

10.08.1999 tarihli ve 23782 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına Yönetmeliğe göre anaokullarında 100-201 arası öğrenci sayısına 1 müdür yardımcısı normu, 201 ve daha fazlasına 2 müdür yardımcısı normu verilmekte iken ilköğretim okullarında 601 öğrenciye kadar 1 müdür yardımcılığı norm kadrosu

verilmekte olup, 601 öğrenci olduğunda ikinci norm verilmektedir. Buna göre ilköğretimde görev yapan müdür yardımcılarının iş yükü fazla olduğundan erteleme davranışları yüksek olmuş olabilir. Bu nedenle ilköğretim okullarında görev yapan müdür yardımcısı norm ve iş yoğunluğu gözden geçirilmeli, norm kadro yönetmeliği buna göre değiştirilmelidir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1.Sonuç

Yapılan bu çalışmada ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütlerine bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık düzeyi yükseldikçe ertelemecilik davranışlarının azaldığı görülmüştür.

İlköğretim okulları yöneticilerinin, yönetici olarak çalıştıkları süre açısından değerlendirildiğinde, yöneticilikte geçen süre arttıkça örgütlerine bağlılık ile ertelemecilik davranışı anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. 21 yıl ve üzerinde yöneticilik yapmış grubun örgütlerine bağlılık ile ertelemecilik davranışı arasındaki ilişkisi en yüksek düzeyde görülmüştür. Örgütsel bağlılık ve ertelemecilik, yöneticilikte geçen süre bakımından ayrı ayrı değerlendirildiğinde; yöneticilikte geçen süre arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı gözlenirken, ertelemecilik için böyle bir sonuç elde edilememiştir.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farkın olmadığı bulunmuştur. Yani cinsiyet değişkeninin gerek örgütsel bağlılık ve gerekse ertelemecilik davranışı açısından önemli olmadığı, artmalarına veya eksilmelerine sebebiyet vermediği sonucuna ulaşılmıştır.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu durum yaş arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi arttığı şeklinde yorumlanabilir. 51 ve üstü yaş grubundaki ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri en yüksek iken, 25-30 yaş aralığında bulunan ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık

düzeyleri en düşüktür. Ertelemecilik davranışları incelendiğinde ise yaşa göre anlamlı bir fark oluşmadığı görülmektedir.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yönetim kademelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri yönetim kademelerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, ertelemecilik davranışlarında ise yönetim kademelerine göre anlamlı bir fark oluştuğu görülmektedir. İlköğretim okullarında görev yapan müdür yardımcılarının ertelemecilik davranışları en yüksek iken müdürlerin en düşüktür.

6.2.Öneriler

1. Millî Eğitim Bakanlığı, yöneticilerin örgütsel bağlılıklarını artırmak amacıyla hizmetiçi eğitim çalışmalarında ve gerekse çalışma koşullarında motivasyon artırıcı uygulamalara önem vermelidir.
2. Yöneticilerin ilk ataması yapıldığında göreve başlamadan önce yöneticilik eğitimine alınmalıdır.
3. Müdür yardımcılarının ertelemecilik davranışının daha yüksek çıkmasının sebebi olarak düşünülen iş yoğunluğu dikkate alınmalı, bu durum ilköğretim okullarında müdür yardımcısı norm güncellenmesi yapılarak, 200 ve üstü öğrenci sayılı okullara 2 norm verilmelidir.
4. Erteleme eğiliminin sıklıkla görüldüğü bireylere psikolojik destek sağlanmalı.
5. Adaletli bir ödüllendirme ve görevde yükselme sistemi örgütsel bağlılığı artırabilir.
6. Çalışma nitel bir araştırma ile desteklenerek ortaya çıkan sonuçların derinlemesine incelenmesi sağlanabilir.
7. Öğretmenlerin de örgüte bağlılığı ve ertelemecilik davranışları üzerinde araştırma yapılabilir.
8. İlköğretim okulları yöneticilerinin eğitim durumu ve branşlarının ertelemecilik ve örgütsel bağlılığa etkisi konusu araştırılabilir.

9. Bu alışma ilköğretim okullarında görev yapan yöneticiler üzerinde yapılmıştır. Farklı öğretim kademelerinde (anaokulu, ortaöğretim, il ve ilçe yöneticileri) yöneticilik yapanlar üzerinde de çalışmalar yürütülebilir.

KAYNAKÇA

Akaya, E. (2007). *Academic procrastination among faculty of education students: the role of gender, age, academic achievement, perfectionism and depression*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi.

Akbay, S. E., (2009). *Cinsiyete göre üniversite öğrencilerinde akademik erteleme davranışı: akademik güdülenme, akademik özyeterlik ve akademik yüklenme stillerinin rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi.

Altın, B. (2010). *İlköğretimde görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarıyla yaratıcılıkları ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi.

Arı, G. S. ve Ergeneli, A. (2003). Psikolojik güçlendirme algısı ve bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığa etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 21 (1), 129-150.

Arseven, A. D. (2001). *Alan araştırma yöntemi*, Ankara: Gündüz Eğitim Yayınları

Aydemir, Ö. (2009). *Meslek lisesi müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.

Aydoğan, D. (2008). *Akademik erteleme davranışının benlik saygısı, durumluluk kaygı ve öz-yeterlik ile açıklanabilirliği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.

Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.

Balcı, A. (2000). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji Ve Taktikler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji Ve Taktikler*, 2. Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık.

Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.

Balkıs, M. (2006). *Öğretmen adaylarının davranışlarındaki erteleme eğiliminin, düşünme ve karar verme tarzları ile ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.

Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Bilim Kitap Kirtasiye.

Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Başaran, İ. E. (2006). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayınları.

Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 7-15

Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44 (511), 55-74.

Brown, D. ve Sergeant, M. A. (2007). Job satisfaction, organizational commitment and religious commitment of full-time university employees. *Journal Of Research on Christian Education*.16(2), 211-241.

Buluç, B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15 (57), 5-34.

Burka, J. B. ve Yuen, L. M. (1983). *Procrastination: Why you do it, what to do about it*. New York: Addison-Wessley Press.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.

Canpolat, C. (2011). *Öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi.

Celep, C. (1996). *Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.

Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çakar, N. D. ve Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve isten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 52-66.

Çakıcı, D. Ç. (2003). *Lise ve üniversite öğrencilerinde genel erteleme ve akademik erteleme davranışının incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi.

Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.

Çetin Ş. (2009). Eğitim fakültesi öğrencilerinin akademik erteleme davranışlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 1–7.

Çetin, Ö. M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.

Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi.

Çöl, G. (2004). İnsan kaynakları örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi, *Millî Eğitim Dergisi*, 6(2), 4–11.

Çöl, G. ve Ardıç, K. (2008). Sosyal yapısal özelliklerin örgüte bağlılık üzerine etkileri. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 21 (1), 137-154.

Çöp, S. (2008). *Türkiye ve Polonya'da turizm sektörü çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algularına ilişkin bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi.

Danış, A.(2009). *Anadolu teknik ve anadolu meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri (İzmit örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.

Davis, J. K. (2000) “*The effects of culture on high school academic procrastination*”. Unpublished doctoral dissertation, University of Southern California.

Dirikan, Y. (2009). *Branş ve branş dışı atanan ingilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi (istanbul ili anadolu yakası örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.

Doğan, A.(2008). *İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi (Elazığ ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi.

Dönmez, B., Cömert, M. ve Özer, N. (Mayıs, 2010). *Okul yöneticileri için ertelemecilik ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması*. Bildiri. 5. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresinde sunulmuştur. Gazi Üniversitesi-EYEDDER, Antalya.

Durden, C. A. (1997). *Life satisfaction as related to procrastination and delay of gratification*. Unpublished Master Thesis, Angelo State University.

Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç başlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.

Dünyaogulları, Ö. (2011). *Üniversite son sınıf öğrencilerinin kendilerini gerçekleştirme engelleriyle genel erteleme eğilimi ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.

Erdaş, Y. (2009). *Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi

Erdoğan, H. (2006). *Resmî-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi.

Ergun, T. (1975). Uluslar arası, örgütlerde bağlılık kavramı. *Amme İdaresi Dergisi*, 8 (4), 97-106.

Ersoy, S. (2007). *Kariyer geliştirme programlarının örgütsel bağlılığa etkisi: tekstil sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi.

Farran, B. (2004). *Predictors of academic procrastination in college students*. Unpublished doctoral thesis, Fordham University.

Ferrari, J. R. (2000). Procrastination and attention: factor analysis of attention deficit, boredom, intelligence, self-esteem, and task delay frequencies. *Journal of Social Behavior & Personality*, 15 (5), 185-196

Ferrari, J. R., Harriott, J. S., Evans, L., Lecik-Michna, D. M., ve Wenger, J. M. (1998). Exploring the time preferences of procrastinators: Night or day, which is the one?. *European Journal of Personality*, 11 (3), 187-196.

Ferrari, J. R. (1991). Self handicapping by procrastination: protecting self-esteem, social-esteem or both?. *Journal of Research in Personality* 25, 245-261.

Ferrari, J. R., ve Beck, B. L. (1998). Affective responses before and after fraudulent excuses by academic procrastinator. *Education*, 118, 529-538.

Ferrari, J. R., ve Dovidio, J. F. (2000). Brief report: Examining behavioral processes in indecision: Decisional procrastination and decision-making style. *Journal of Research in Personality*, 34, 127-137.

Ferrari, J. R.; O'Callaghan, J. ve Newbegin, I. (2005). Prevalence of procrastination in the United States, United Kingdom and Australia: Arousal and avoidance delays among adults. *North American Journal of Psychology*, 7, 1-6.

Ferrari, J.R., Johnson, J.L. ve McCown, W.G. (1995). *Procrastination and task avoidance*. New York: Plenum Press.

Flett, G. L. Blankstein, K. R., Hewitt, P. L. ve Koledin, S. (1992). Components of perfectionism and procrastination. *Social Behavior and Personality*. 20 (2), 85-94.

Gaziel, H. (2009). Teachers empowerment and commitment at school-based and non-schoolbased sites. decentralisation, school-based management, and quality globalisation. *Comparative Education And Policy Research*, 8 (2), 217-229.

Gökmen, S. (1996). *İşletmeye bağlılık anketini Türkçeye uyarlama ve geçerlik ve güvenirlik katsayılarını belirleme çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi.

Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi.

Gülebağlan, C. (2003). *Öğretmenlerin işleri son ana erteleme eğilimlerinin, mesleki yeterlilik algıları, mesleki deneyimleri ve branşları bakımından karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi.

Güner, D. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin erteleme eğilimleri ve kaygı düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.

Güneş, I. , Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (3), 481-497.

Güney, S. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya üniversitesinde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi.

Haycock, L. A. ve McCarthy, P. (1998). Procrastination in college students: the role of self-efficacy and anxiety. *Journal Of Counseling and Development*, 76, 317-325.

Ilgar, L. (2005). *Eğitim yönetimi okul yönetimi sınıf yönetimi*. 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.

Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317 -334.

İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.

Kağan, M. (2009). Üniversite öğrencilerinde akademik erteleme davranışını açıklayan değişkenlerin belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42 (2), 128-133.

Karagöz, A. (2008). *İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki (Bursa ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi.

Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayınları

Knaus, W. J. (1998). *Do it now! Break the procrastination habit, 2. Baskı*, New York: John Wiley & Sons, Inc.

Koca, Y. S. (2009). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.

Kömürcüoğlu, H. (2003). Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. E-Dergi, sayı. 5. 18 Mart 2010, <http://www.isguc.org./arc-view.phb.html>.

Lay, C. H. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20, 474-495.

Loebenstein, A. M. (1996). *The effects of subgoal setting and academic self-efficacy on procrastination*. Unpublished doctoral thesis, California School of Professional Psychology.

Mahmutoğlu, A. (2007) . *Milli eğitim bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

Mathieu, J. E., ve Zajac, D. M. (1990). Review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.

McKean, K. J. (1990). *An investigation of academic procrastination as a behavioral manifestation of learned helplessness*. Unpublished doctoral thesis, Seton Hall University.

Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace, theory, research and application*. London: Sage Publications.

Milgram, N., Mey-Tal, G., ve Levison, Y. (1998). Procrastination, generalized or specific, in college students and their parents. *Personality & Individual Differences*, 25 (2), 297-316.

Milgram, N. Ve Tenne, R. (2000). Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. *European Journal of Personality*, 14, 141-156.

Nal, K. (2003). *Sınıf öğretmenlerinin yöneticilerinin yönetim tarzlarına ilişkin tutumları ile kuruma bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi.

Nartgün, S. S. , Menep, I. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 289-316.

O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effect of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 3: 492-499.

Orpen, C. (1998). The causes and consequences of academic procrastination: a research note. *Westminster Studies in Education*, 21, 73-75.

Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi.

Özcan, O. (2008). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel özdeşim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.

Özden, Y. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Özer, B. U. (2005). *Academic procrastination: Prevalance, self-reported reasons, gender difference and it's relation with academic achievement*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi.

Özkan, Y. (2005) . *Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisi (Ordu ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi.

Özkan, V. (2008). *İlköğretim okulunda görevli sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri (Sakarya il örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi.

Özkaya, M. O., Kocakoç, I. D. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (2) , 77-96.

Özmen, Ö. T., Süral Özer P. ve Saatçioğlu Ö. Y., (2005). Akademisyenlerde Örgütsel Ve Meslek Bağlılığının İncelenmesi İlişkin Bir Örnek Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 1-14.

Özsoy, A. S. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının İncelenmesi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. E-dergi*, 6 (2), 13-19.

Prohaska, V., Morrill, P., Atilas, I., ve Perez, A. (2000). Academic procrastination by nontraditional students. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15 (5), 125- 135.

Pychyl, Timothy A., Coplan, Robert J., Reid, Pamela A.M. (2002). Parenting and procrastination: gender differences in the relations between procrastination, parenting style and self-worth in early adolescence. *Personality and Individual Differences* 33(2), 271–285.

Rothblum, E. D., Solomon, L. J., ve Murakami, J. (1986). Affective, cognitive, and behavioral differences between high and low procrastinators. *Journal Of Counseling Psychol Ogy*, 33, 387-394.

Schouwenburg, H.C. (1992). Procrastinators and fear failure: an exploration of reasons for procrastination. *European Journal of Personality*, 6 (3), 225-236.

Senécal, C., Koestner, R., ve Vallerand, R. J. (1995). Self-regulation and academic procrastination. *Journal of Social Psychology*, 135(1), 607-619.

Senécal, C. ve Guay, F. (2000). Procrastination in Job-Seeking: An Analysis of Motivational Processes and Feelings of Hopelessness. *Journal of Social Behavior & Personality*, 15 (5), 267-283.

Sigall, H.; Kruglanski, A.; Fyock, J. (2000). Wishful Thinking and Procrastination. *Journal of Social Behavior & Personality*, 15 (5), 283-297.

Solomon, L. J. ve Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 504-510.

Tayfun, A., Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, I. (2008). Otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 9(4), 179-200

Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 166, 98-112.

Tok, T.N. (2004). *İlköğretim müfettişlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.

Tosun, K. (1982). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: İstanbul Yayınları.

Tuckman, B. W. (1991). The development and concurrent validity of the procrastination scale. *Educational & Psychological Measurement*, 51, 473-481.

Tuncer, A. (1995). *MEB bilgisayar eğitimi ve hizmetleri genel müdürlüğü personelinin iş doyumu ve örgüte bağlılık durumları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, TODAİE.

Tülek, M.E. (2008). *Vakıf üniversitelerinde görev yapan İngilizce okutmanlarının iş doyumu-örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.

Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Yayınlanmış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.

Voicu, D.(1992). *An examination of parent-child relations and psychological adjustment in relation to trait procrastination*. Unpublished Maser Thesis, York University Canada

Washington, Jene A. (2004). *The relationship between procrastination and depression among graduate and professional students across academic programs: Implications for counseling*. Unpublished doctoral thesis, Texas Southern University.

Wasti, S.A. (2000). *Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış*. Türk Psikologlar Derneği Yayınları 7, 201-224.

Wendelien, V. E. (2000). Procrastination: self regulation in initiating aversive goals. *Applied Psychology*. 49 (3), 372-389

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy Of Management Journal*, 7 (3), 418-428.

Yalçın, B. (2009) . *Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi.

Yavuz, E. (2008). *Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışının örgütsel bağlılığa etkisinin analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi.

Yeşilkaya, Ş. (2007). *Öğretmenleri yönetici olmaya güdüleyen etkenler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.

Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi.

Zeren, H. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile bu okullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki (Şanlıurfa örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Harran Üniversitesi.

Zeyrek, A. O. (2008). *Milli Eğitim Bakanlığı 2005 öğretmenlik kariyer basamakları yükselme sınavında öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.

EKLER

EK 1: Örgütsel Bağlılık ve Okul Yöneticileri İçin Ertelemecilik Ölçekleri

ANKET FORMU	
<p>Bu çalışmanın amacı ilköğretim okulları yöneticilerinin çalıştıkları kuruma ve mesleğe olan bağlılıkları ve bunları etkileyen faktörleri saptamaktır. Elde edilen bilgiler bilimsel amaçlar için kullanılacağından isim yazmanız gerekmemektedir. Araştırmanın sağlıklı bulgulara ulaşması için, anketi açıklamalara uygun tam ve doğru olarak doldurmanız büyük önem taşımaktadır. Kıymetli vaktinizi ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederim.</p>	
<p>Adem İCİ Yüksek Lisans Öğrencisi</p>	

BÖLÜM 1: KİŞİSEL BİLGİLER							
Yaşınız	a) 25-30	b) 31-35	c) 36-40	d) 41-45	e) 46-50	f) 51-55	g) 56 ve üstü
Cinsiyetiniz	a) Erkek	b) Kadın	Medeni Haliniz		a) Bekâr	b) Evli	
Öğrenim Durumunuz	a) Ön lisans	b) Lisans	c) Master	d) Doktora			
Unvanınız	a) Okul Müdürü		b) Müdür Başyardımcısı			c) Müdür Yardımcısı	
Yöneticilikteki kıdeminiz	a) 1 yıldan az	b) 1-5	c) 6-10	d) 11-15	e) 16-20	f) 21 yıl ve üstü	

BÖLÜM 2: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ							
Aşağıda verilen ifadelere ne derece katıldığınızı lütfen sayı ile belirtilen seçeneklerden birini işaretleyerek gösteriniz.		Hiç	Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1	Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum	1	2	3	4	5	
2	Bu okulda çalışmaya karar vermekle büyük ölçüde hata ettiğimi düşünüyorum	1	2	3	4	5	
3	Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	1	2	3	4	5	
4	Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	
5	Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5	
6	Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	1	2	3	4	5	
7	Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	1	2	3	4	5	
8	Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çalışmalarından rahatsızlık duyuyorum.	1	2	3	4	5	
9	Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	
10	Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5	
11	Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5	
12	Bu okul işimde beni en iyi performansı göstermeye özendiriyor.	1	2	3	4	5	
13	Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5	
14	Çalışma arkadaşlarımla okul dışında sık sık birlikte oluyorum.	1	2	3	4	5	
15	Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı tercih ediyorum.	1	2	3	4	5	
16	Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.	1	2	3	4	5	
17	Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	1	2	3	4	5	
18	Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	1	2	3	4	5	
19	Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	1	2	3	4	5	
20	Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.	1	2	3	4	5	
21	Zamanımın çoğunu okulumla ilişkin etkinlikler dolduruyor.	1	2	3	4	5	
22	Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	1	2	3	4	5	
23	Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	1	2	3	4	5	
24	Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.	1	2	3	4	5	
25	Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş sayarım.	1	2	3	4	5	
26	Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	1	2	3	4	5	

27	Okulumun yararı için her türlü fedakarlığı yaparım.	1	2	3	4	5				
BÖLÜM 3: OKUL YÖNETİCİLERİ İÇİN ERTELEME ÖLÇEĞİ										
Aşağıda verilen ifadelere ne derece katıldığınızı lütfen sayı ile belirtilen seçeneklerden birini işaretleyerek gösteriniz.		Katılmıyorum	Kısmen	Katılıyorum	Orta Düzeyde	Katılıyorum	Çok	Katılıyorum	Tamamen	Katılıyorum
1	Personele yönelik seminerler ve hizmet içi eğitimler geciktirilmeden duyurulur.	1	2	3	4	5				
2	Personelin özlük, maaş ve ders ücretleri ile ilgili işleri zamanında yapılır.	1	2	3	4	5				
3	Öğrenci kayıt, devam-takip ve not işleri zamanında yapılır.	1	2	3	4	5				
4	Öğretmen nöbet çizelgelerinin hazırlanmasında gecikmeler olur.	1	2	3	4	5				
5	Okulda düzenlenecek etkinliklerle (örn. spor, kültür, sanat vb.) ilgili görevlendirmeler geciktirilmeden yapılır.	1	2	3	4	5				
6	Öğretmenler alınan kararlar konusunda zamanında bilgilendirilir.	1	2	3	4	5				
7	Resim, şiir, kompozisyon vb. yarışmalar öğretmenlere zamanında duyurulur.	1	2	3	4	5				
8	Ders dağılımları ve haftalık ders çizelgeleri eğitim-öğretim yılı başında tamamlanmış olur.	1	2	3	4	5				
9	Karar alma süreci o kadar uzun sürer ki, çözüme ulaşmak için iş işten geçmiş olur.	1	2	3	4	5				
10	Öğretmen ve veli toplantıları zamanında yapılır.	1	2	3	4	5				
11	Teknolojik donanımların (fotokopi makineleri, bilgisayarlar vb.) bakımı, onarımı gecikmeden yapılır.	1	2	3	4	5				
12	Sürelî evraklara zamanında yanıt verilir.	1	2	3	4	5				
13	Resmî yaptırım olmayan yazışmalar son ana bırakılır.	1	2	3	4	5				
14	Okul binasının donanımı (boya, temizlik malzemesi vb.) ile ilgili malzemelerin alımında gecikmeler olur.	1	2	3	4	5				




EK 2:

Ölçek Kullanım İzni

RE: Örgütsel bağlılık ölçeği

Dön: İletiler |  

Bununla ilişkili iletileri görmek için, [iletileri konuşmaya göre gruplandırın](#).




 **refik balay** [Kişilere ekle](#) 26.10.2010 
Kime: ademici80@hotmail.com Yanıtla 


Sayın Adem İCİ,

"Örgütsel Bağlılık Ölçeğini" akademik amaçlı araştırmalarınızda kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar dilerim.

Doç. Dr. Refik BALAY
Harran Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü.

 **Niyazi ÖZER** [Kişilere ekle](#) 07.05.2010 
Kime: ADEM İCİ Yanıtla 

 1 ek (44,0 KB)

[Hotmail Etkin Görünüm](#) 

 OKUL MÜDÜ...doc
[Çevrimiçi göster](#)
[Karşıdan yükle](#) (44,0 KB)

Zip olarak karşıdan yükle

Merhabalar Ade bey,
Ölçeği ekte gönderiyorum. İyi çalışmalar ve başarılar diliyorum.

EK 3:

T.C.
SAMSUN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : B.08.4.MEM.4.55.00.08/

08.12.2010 • 42046

Konu : Tez Çalışması

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarında Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi,
b) Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğünün 22/11/2010 tarihli ve 180 sayılı yazısı.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Adem İCİ'nin "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Ertelemecilik Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu araştırmasını, ilimize bağlı ilköğretim okullarında görev yapan Yöneticilere (Okul Müdürü, Müdür Başyardımcısı, Müdür Yardımcısı) uygulayabilmesi ile ilgili ilgi (b) yazı ekinde gönderilen anket soruları mükürlüğümüzde kurulan, "Araştırma ve Değerlendirme Komisyonu" tarafından 08/12/2010 tarihinde incelenmiş olup, uygun bulunmuştur.

Bu iş konusunu anketin; ilgi (a) yönerge hükümleri doğrultusunda okul müdürlerinin gözetim, denetim ve sorumluluğunda, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Adem İCİ tarafından, ilimize bağlı ilköğretim okullarında görev yapan Yöneticilere (Okul Müdürü, Müdür Başyardımcısı, Müdür Yardımcısı) uygulayabilmesi hususuna;

Olurlarınıza arz ederim.


Hülya ERTÜRK KOÇ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
08/12/2010

Ramazan AKSOY
Vali a.
Vali Yardımcısı

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı-Soyadı	Adem İCİ
Doğum Yeri ve Tarihi	Osmaniye 17/03/1976
Eğitim Durumu	
Lisans Öğretimi	Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğretimi	Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Bölümü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
İş Deneyimi	
Projeler	<p>Temel Eğitime Destek Projesi (Bakanlık-Ulusal)</p> <p>Ortaöğretim Projesi (Bakanlık-Ulusal)</p> <p>Gelecek İçin Eğitim Projesi (Yerel)</p> <p>Çocuk Dostu Okul Projesi (Bakanlık-Ulusal)</p> <p>Okuldayım Güvendeyim Projesi (Yerel)</p> <p>Kardeşlik Yolu Projesi (Yerel)</p> <p>İçimdeki Melek Projesi (Yerel)</p> <p>Bir Öğrenci Bir Fidan Projesi (Yerel)</p> <p>Eskimeyen Eskiler Projesi (Yerel)</p> <p>SBS Moral Destek Projesi (Yerel)</p> <p>Oyuncaksız Anasınıfı Kalmasın Projesi (Yerel)</p> <p>Büyük Yaz Kampı Projesi (Yerel)</p> <p>Aktif Hızlı Okuma Teknikleri Projesi (Yerel)</p> <p>Bir Lisan Bir İnsan Projesi (Yerel)</p> <p>Çocuğum İçin Okuyorum Projesi (Yerel)</p> <p>Başarı Hikâyenizi Bizimle Paylaşıyor musunuz? Projesi (Yerel)</p> <p>Öğretmenimin Evi Projesi (Yerel)</p> <p>Sınıflarınız Sizi Bekliyor Projesi (Yerel)</p> <p>Öğrenciyiz Üretiyoruz Projesi (Yerel)</p> <p>Güneşin Doğduğu Şehre Gezi Projesi (Yerel)</p> <p>Çalışınca Oluyor Projesi (Yerel)</p> <p>Borcunuz Okutmak Projesi (Yerel)</p> <p>Televizyona Ara Verdik Projesi (Yerel)</p>
Çalıştığı Kurumlar	<p>Cumhuriyet Başsavcılığı Zabıt Kâtibi (1996-1998)</p> <p>Samsun Cumhuriyet Başsavcılığı Zabıt Kâtibi (1998-2002)</p> <p>Samsun/Kavak Geyikalan İ.Ö.O. Müdür Yetkili Sınıf Öğretmeni (2002-2005)</p> <p>Samsun İl Millî Eğitim Müdürlüğü Lise Tarih 1, Lise Tarih 2 Ders Kitabı Yazım Komisyon Üyesi Samsun İl Millî Eğitim Müdürlüğü Temel Eğitime Destek Projesi İl Proje Yürütme Birimi Üyesi (Bakanlık Görevlendirme)</p> <p>Samsun İl Millî Eğitim Müdürlüğü Ortaöğretim Projesi İl Proje Ofis Uzmanı (Bakanlık Görevlendirme) Samsun İl Millî Eğitim Müdürlüğü Ortaöğretim Projesi Ortaöğretim Genel Müdürlüğü 9. Sınıf Tarih Ders Kitabı, 12. Sınıf Diksiyon ve Hitabet Öğretmen Kılavuz Kitabı, Sosyoloji Ders Kitabı, 10-11. Sınıf Sosyal Bilimler Çalışması Öğretmen Kılavuz Kitabı Komisyon Üyesi (Bakanlık Görevlendirme) Samsun İl Millî Eğitim Müdürlüğü AR-GE Üyesi (2005-2010)</p> <p>Asarcık Kılavuzlu Ş.N.K. İ.Ö.O. Okul Müdürü (2010-.....)</p>
İletişim	
E-Posta Adresi	ademici80@hotmail.com
Tarih	