



**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ**

**Feydullah ASLAN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman: Doç.Dr. M. Akif HELVACI**

**Uşak**

**Mayıs 2018**

# ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ

**Feydullah ASLAN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Dalı**

**Danışman: Doç.Dr. M. Akif HELVACI**

# ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ

**Uşak**

**Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü**

**Mayıs 2018**

**YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ**  
**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ**

**Feydullah ASLAN**

**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı**

**Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mayıs 2018**

**Danışman: Doç. Dr. M. Akif HELVACI**

Bu araştırmanın amacı, Mardin ili Midyat İlçesinde bulunan temel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemektir. Araştırma ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin ne ölçüde olduğunun belirlenmesine çalışılmıştır.

Bu çalışmada, tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, Mardin il sınırları içerisindeki Midyat ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 144 temel eğitim okulunda 2017–2018 eğitim öğretim yılında görev yapan 1623 öğretmen oluşturmaktadır.

Örnekleme oluşturan katılımcılara, Balay (2000) tarafından geliştirilen “örgütsel bağlılık ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS paket programında çözümlenmesi sağlanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin görüşlerinin ortalaması “Pek çok” seviyesindedir. Örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Örgütsel bağlılığın, “uyum” alt boyutunda bayanlar lehine anlamlı fark bulunurken, “özdeşleşme” ve “içselleştirme” alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında cinsiyet bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile ilgili görüşlerinin öğrenim durumu değişkenine göre “uyum” ve “içselleştirme” alt boyutlarında farklılık görülmezken “özdeşleşme” alt boyutunda ve örgütsel “bağlılık” ölçeğinin tamamında anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu farklılığın yüksekokul mezunları lehine olduğu tespit edilmiştir. Okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre ÖBÖ’ nün

tamamında ve tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinin “uyum”, “özdeşleşme”, “içselleştirme” alt boyutları ile tümü bağlamındaki görüşlerinin okul müdürüyle mesleki ilişki düzeyi bakımından anlamlı bir fark gösterdiğini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin ÖBÖ’ nün “uyum”, “özdeşleşme”, “içselleştirme”, alt boyutları ile tümü bağlamındaki görüşlerinin okul müdürüyle arkadaşlık ilişki düzeyi bakımından anlamlı bir fark gösterdiği belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Bağlılık, İçselleştirme, Uyum, Özdeşleşme



**ABSTRACT****TEACHER'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS****Feydullah ASLANIII****Department of Educational Sciences Department of Educational Administration****Usak University Social Sciences Institute, May 2018****Supervisor: Assoc. Prof. M. Akif HELVACI**

The purpose of this research is to determine the organizational commitment levels of teachers working in basic education schools located in the Midyat province of Mardin. Research has tried to determine the level of organizational commitment of teachers.

In this study, screening model is used. 144 primary schools which are all bound to the National Ministry of Education in the centre of Mardin city, Midyat towns and the villages of these towns that are within the boundaries of Mardin and 1623 teachers that are on duty in 2017-2018 academic year constitute the universe of the study.

“Organisational Commitment Scale” which is enhanced by Balay (2000) are performed with the participants that constitute the scale. The results are analysed by using SPSS programme.

According to the results of the study, the average of teachers' views on organisational commitment is at “A lot” level. No significant difference is stated between the views of male and female teachers concerning their organisational commitment level. While a significant difference is stated for the benefit of females at “adaptation” subdimension of organisational commitment scale, no significant difference is determined regarding teachers' views on “identification” and “internalisation” subdimensions in terms of gender. While no difference is identified on “adaptation” and “internalization” subdimensions according to their level education variable related to teachers' views on organisational commitment, at “identification” subdimension and for the whole organisational “commitment” scale a significant difference is stated. It is confirmed that the difference is for the benefit of the graduates of the High Teacher Colleges (ÖYO). For the whole OCS (Organisational Commitment Scale) and all its subdimensions no significant

difference is determined regarding the variable related to the number of teachers at school. Teachers' views on "adaptattion", "identification" and "internalisation" subdimensions of OCS and for the whole context puts forward a significant difference in terms of vocational relationship level with the school principal. Also, teachers' views on "adaptation", "identification" and "internalisation" subdimensions of OCS and for the whole context a significant difference is determined in terms of friendship level with the school principal.

**Keywords:** Commitment, Internalization, Adaptation, Identification





**UŞAK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
Tezli Yüksek Lisans Jüri ve Enstitü Onayı

**JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI**

Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı 104001008 No' lu öğrencisi Feydullah ASLAN' ın "Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri" adlı tezi 18/06/2018 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans Tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Jüri	Adı Soyadı	İmza
Danışman	: Doç. Dr. Mehmet Akif HELVACI	
Üye	: Prof. Dr. İsmail AYDOĞAN	
Üye	: Prof. Dr. Aycan ÇİÇEK SAĞLAM	
Üye	: Doç. Dr. Barış METİN	
Üye	: Dr. Öğretim Üyesi Gökhan DEMİRHAN	

Enstitü Müdürü

## ÖNSÖZ

Tezimi hazırlamamda, tez konusunun seçiminden tezin tamamlanmasına değin, her aşamasında emeğini, eşsiz tecrübelerini ve değerli zamanını hiçbir şekilde esirgemeyen, tanıdığım günden beri beni sürekli destekleyip motive ederek yol gösteren ve kendisinden çok şey öğrendiğim saygıdeğer danışmanım Doç. Dr. M. Akif HELVACI'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatım boyunca emeği geçmiş tüm saygıdeğer hocalarıma ve veri toplama sürecinde bana vakit ayıran, değerli okul yöneticilerimize ilgileri ve duyarlılıkları için teşekkür ederim.

Ayrıca bana yardımlarını esirgemeyen mesai arkadaşlarıma, sabır ve anlayışı dolayısıyla eşime, hiçbir desteğini eksik etmeyen değerli kardeşim Adem ASLAN'a çok teşekkür ediyorum.

Feydullah ASLAN



## ÖZGEÇMİŞ

### **Kişisel Bilgiler**

Adı Soyadı : Feydullah ASLAN  
Doğum Yeri ve Tarihi : İskenderun - 19.07.1978  
Lisans Öğrenimi : 100.Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Fen Bilgisi Öğrt.  
Yüksek Lisans Öğrenimi : Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim  
Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Dalı  
Bildiği Yabancı Dil : İngilizce, Arapça

### **İş Deneyimi**

2016-..... : Fen Bilimleri Öğretmeni Mardin / Midyat / Şenköy 75. Yıl  
Cumhuriyet Ortaokulu  
2002-2016 : Matematik Öğretmenliği (Final Dergisi Dershaneleri)  
Hatay/İskenderun

### **İletişim**

e-posta adresi : faslan.meb@gmail.com

**KISALTMALAR**

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEM	: Milli Eğitim Müdürlüğü
n	: Eleman Sayısı (Adet)
SS	: Standart Sapma
m.	: Madde
$\bar{X}$	: Aritmetik Ortalama
ÖBÖ	: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

## İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ .....	I
ABSTRACT .....	III
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI .....	V
ÖNSÖZ .....	VI
ÖZGEÇMİŞ .....	VII
KISALTMALAR .....	VIII
İÇİNDEKİLER.....	IX
TABLolar LİSTESİ .....	XII
1 BÖLÜM .....	1
1.1 PROBLEM DURUMU .....	1
1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI .....	4
1.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ .....	4
1.4 SAYILTILAR .....	5
1.5 SINIRLILIKLAR .....	5
1.6 TANIMLAR .....	5
2 BÖLÜM .....	6
KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	6
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI.....	6
2.1 Örgütsel Bağlılığın Önemi .....	7
2.2 Örgütsel Bağlılık Sınıflamaları/Yaklaşımları .....	8
2.2.1 Tutumsal Yaklaşım .....	8
2.3 Duygusal Bağlılık.....	11
2.4 Devam Bağlılığı.....	11
2.5 Normatif (Değer) Bağlılık .....	12
2.6 Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı .....	13
2.6.1 Becker'in Yaklaşımı.....	13
2.6.2 Salancik'in Yaklaşımı .....	14
2.7 Çoklu Bağlılık Yaklaşımı .....	14

<b>2.8 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....</b>	<b>14</b>
<b>2.8.1 Bireysel / Kişisel Faktörler .....</b>	<b>15</b>
2.8.1.1 İş Beklentileri .....	15
2.8.1.2 Psikolojik Sözleşme .....	15
2.8.1.3 Yaş .....	16
2.8.1.4 Cinsiyet.....	16
2.8.1.5 Medeni Durum .....	17
2.8.1.6 Eğitim Düzeyi .....	18
<b>2.9 ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER.....</b>	<b>18</b>
2.9.1 İşin İçeriği ve Yükselme (Terfi) .....	19
2.9.2 Yönetim Tarzı ve Liderlik .....	19
2.9.3 Ücret Düzeyi .....	20
2.9.4 Örgüt Kültürü .....	20
2.9.5 Örgütsel Adalet .....	21
<b>2.10 ÖRGÜT DIŞI FAKTÖRLER.....</b>	<b>21</b>
2.10.1 Profesyonellik .....	21
2.10.2 Yeni İş Bulma Olanakları.....	22
<b>ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....</b>	<b>22</b>
<b>3 BÖLÜM .....</b>	<b>27</b>
<b>3.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ .....</b>	<b>27</b>
<b>3.2 EVREN VE ÖRNEKLEM.....</b>	<b>27</b>
<b>3.3 VERİ TOPLAMA ARACI.....</b>	<b>28</b>
<b>3.4 VERİLERİN ANALİZİ .....</b>	<b>31</b>
<b>4 BÖLÜM .....</b>	<b>33</b>
<b>BULGULAR .....</b>	<b>33</b>
<b>4.1 KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN         BULGULAR .....</b>	<b>33</b>
<b>4.2 ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNE İLİŞKİN         GÖRÜŞLERİ .....</b>	<b>34</b>

<b>4.3 ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ CİNSİYETE GÖRE ANLAMLI BİR FARK GÖSTERMEKTE MİDİR? .....</b>	<b>38</b>
4.3.1Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Görüşleri Öğrenim Durumuna Göre Anlamli Bir Fark Göstermekte midir? .....	39
4.3.2Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri Okuldaki Öğretmen Sayısı Bakımından Anlamli Bir Fark Göstermekte midir? .....	40
4.3.3Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri Okul Müdürüyle Mesleki İlişki Düzeyi Bakımından Anlamli Bir Fark Göstermekte midir?.....	43
4.3.4Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri Okul Müdürüyle Arkadaşlık İlişki Düzeyi Bakımından Anlamli Bir Fark Göstermekte midir?.....	47
<b>5 BÖLÜM .....</b>	<b>52</b>
<b>TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>52</b>
<b>5.1 İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNE İLİŞKİN TARTIŞMA.....</b>	<b>54</b>
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>57</b>
<b>5.2 ARAŞTIRMA PROBLEMİNE İLİŞKİN SONUÇLAR .....</b>	<b>57</b>
<b>5.3 İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİYLE İLGİLİ SONUÇLAR .....</b>	<b>57</b>
<b>5.4 ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDA İLİŞKİYLE İLGİLİ SONUÇLAR.....</b>	<b>59</b>
<b>6 ÖNERİLER.....</b>	<b>59</b>
<b>6.1 PROBLEME İLİŞKİN ÖNERİLER .....</b>	<b>59</b>
<b>6.2 ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN ÖNERİLER.....</b>	<b>60</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>61</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>67</b>

## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Evreni Oluşturan Okullar Ve Öğretmen Sayıları .....	28
Tablo 2. ÖBÖ Maddelerinin Toplam Korelasyonları ve Cronbach Alpha Değerleri .....	29
Tablo 3. ÖBÖ Test-Tekrar Test İlişkisi (Pearson Korelasyon Kat Sayısı) .....	30
Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımları (n = 275).....	33
Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri (n = 275) .....	34
Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları .....	38
Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre T-Testi Sonuçları .....	39
Tablo 8. Okuldaki Öğretmen Sayısı Bakımından Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistik .....	41
Tablo 9. Öğretmenlerin ÖBÖ' Ye İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Öğretmen Sayısı Bakımından ANOVA Sonuçları .....	42
Tablo 10. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Mesleki İlişki Bakımından Dağılımı .....	43
Tablo 11. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki İlişki Düzeyi Bakımından ANOVA Sonuçları .....	45
Tablo 12. Okul Müdürüyle Mesleki İlişki Düzeyi Bakımından Tukey HSD Testi Sonuçları .....	45
Tablo 13. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Okul Müdürüyle Arkadaşlık İlişki Düzeyi Bakımından Dağılımı .....	47
Tablo 14. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Okul Müdürüyle Arkadaşlık İlişki Düzeyi Bakımından ANOVA Sonuçları .....	49
Tablo 15. Okul Müdürüyle Arkadaşlık İlişki Düzeyi Bakımından Tukey HSD Testi Sonuçları .....	49

## 1 BÖLÜM

### 1.1 PROBLEM DURUMU

Sistemlerin temel amacı varlıklarını sürdürebilmektir. Sistemler bu amacını gerçekleştirmek için mal, hizmet veya düşünce türlerinden herhangi bir ürün üretmek zorundadır (Başaran, 1993). Örgütler bu üretimlerini çalışanları ve çalışanlarının sahip olduğu bilgi, beceri ve sarf ettikleri çabalarla gerçekleştirebilirler. Bu nedenle, ürünün niteliğinin, çalışanların yeterlilik düzeyi ile doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir. Yeterlilik kavramı ise bilgi, beceri ve tutumları içeren ve çalışanların kendilerinden beklenen rolleri, beklenen nitelik ve nicelikte gerçekleştirmelerini belirten bir kavramdır (Bursalıoğlu, 1997). Ancak yeterliliğin iyi işler başarmak için yetmediği günümüz eğitim sisteminden görülmektedir. Örgütlerde iş görenlerin iyi seçilmesi ve yetiştirilmesinin, çağdaş ve etkili bir donanıma sahip olmasının, onların işlerini nicelik ve nitelik bakımından daha iyi yapmasına yetmediği söylenebilir. Öyleyse, yeterlilik gerekli ancak yeterli bir koşul değildir. Bu nedenle, iş görenin işin gerektirdiği temel bilgi ve becerilerinin yanı sıra işine ve çalışma alanına karşı olumlu tutumlara da sahip olması gerekmektedir. İş görenlerin çalışma yaşamına bakış açıları, örgütsel gelişim açısından büyük öneme sahiptir (Balay, 2000).

Bu nedenle, örgütlerin varlıklarını etkin bir şekilde sürdürebilmelerinde en önemli faktörlerden biri, örgütüne yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanlara sahip olmasıdır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, çalıştıkları örgütün amaç ve değerlerini benimsemekte, örgüt için büyük çaba sarf etmekte ve örgütte kalmak için daha fazla istek duymaktadırlar. Birçok araştırma, örgütlerin varlığını sürdürmesinde ve gelişmesinde çalışanların örgüte olan bağlılığının etkili olduğunu göstermektedir.

Japonların giderek artan verimlilikleri örnek olarak ele alındığında durum çalışanların örgütlerine duydukları bağlılık ve sadakatleri ile açıklanmaktadır. Çalışanların yüksek bağlılıklarının yüksek sadakat, yüksek verimlilik ve yüksek sorumluluk sahibi olmakla sonuçlandığı kabul edilmektedir (Chow, 1994). Öte yandan eğitim sistemimizin niteliği ile ilgili tartışmalar gün geçtikçe yoğunlaşarak artmaktadır.

Eğitimcisinden velisine kadar hemen herkes eğitim sistemimizin beklenen amaçları gerçekleştiremediğinden şikâyet etmektedir. Balay (2000), ülkemizde uzun zamandan beri büyük ölçüde yasal uyum ve en alt düzeydeki araçsal bağlılık öğeleriyle yetinmek zorunda bırakılan okul yöneticileri ve öğretmenlerimizin başarılı olmalarının neredeyse tamamen onların özverilerine bırakıldığını belirtmektedir. Oysa eğitim, topluma ve bireylere yön veren bir faaliyet olarak hiçbir şekilde rastlantılara bırakılamaz. Bu nedenle öncelikle okul çalışanlarını sistemle iç içe tutacak çalışma koşullarının yanı sıra onları psikolojik olarak sisteme bağlayacak moral faktörlerinin de aktif hale getirilmesini gerektirmektedir.

Niteliğe ilişkin sorunların, sistemde görev yapan iş görenlerin bağlılık düzeyi ile de ilişkili olduğu düşünülmektedir. Eğitim iş görenlerinin işlerine ve okullarına yönelik bağlılıklarında giderek devam eden düşmenin olduğu gözlenmektedir. Bağlılıktaki bu azalmanın, sistemdeki insan kaynaklarının etkili bir biçimde kullanılmaması ve bağlılık geliştirme stratejilerinin yeterince uygulanmamasıyla yüksek düzeyde ilişkisi olduğu düşünülmektedir (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak bugüne kadar birçok araştırma yapılmıştır. Düşük örgütsel bağlılığın, işe geç kalma, devamsızlık, düşük performans ve hatta işten ayrılma gibi bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Gül ve İnce, 2005). Araştırmalar, bağlılığın yüksek çalışan devir oranından kaynaklanan maliyeti azalttığını göstermektedir. Örgütüne bağlı çalışanların daha çok çalışacağı ve örgütsel amaçların başarılması için daha fazla kendilerinden fedakârlık yapacaklarına inanılmaktadır. Bu yüzden örgütler, genellikle çalışan devir oranından kaynaklanan yüksek maliyeti azaltmak ve sürekliliği sağlamak için çalışanların bağlılığını artırmaya çalışmaktadırlar (Meyer ve Allen, 2004). Çalışanların bağlılığı, örgütsel başarıya ulaşmada oldukça önemli bir faktör olarak görülmektedir (Dick ve Metcalfe, 2001). Nitekim her örgüt, üyelerinin bağlılığını artırmak istemektedir çünkü çalışanların problem üreten değil, problem çözen insanlar olması arzu edilir. Örgütsel bağlılıkları yüksek çalışanların, daha verimli ve daha fazla sorumluluk sahibi oldukları genel olarak kabul edilmektedir (Chow, 1994). Ayrıca bu kişiler, örgüt yararına daha fazla yaratıcı ve yenilikçi düşünceler üretmektedirler.

Örgütler, faaliyetlerine devam edebilmek ve örgüt içi huzuru sağlamak için çalışanların örgütsel bağlılıklarına yönelik gerekli adımları atmalıdırlar (Savery ve



Syme, 1996). Normal koşullardaki istekleri dahi yeterince karşılanmayan çalışanların beklentiye girmeleri, onların bağlılığını azaltacak, stres ve tükenmişliğe yol açacaktır (Cohen, 1996). Örgütsel bağlılık kişiye, zamana ve mekâna göre farklılıklar gösteren subjektif bir yapıya sahip olmasına rağmen, bir çalışanın örgütüne bağlılık gösterip göstermediğini belirlemede bir takım kriterler bulunmaktadır. Bu kriterler aşağıda maddeler halinde verilmiştir. (İbicioğlu, 2000);

- Örgütün amaç ve değerlerini benimseme
- Örgüt için fedakârlıklarda bulunabilme
- Örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma
- Örgütle özdeşleşme
- İçselleştirme

Eğitim kurumlarının günümüz durumu göz önüne alındığında, tüm bu faktörler ışığında örgütsel bağlılık kavramının daha anlaşılır kılınması büyük önem arz etmektedir. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenerek farkındalıklarının artırılması ve gereken önlemlerin alınması açısından bu araştırmanın uygulamacılar için faydalı olması beklenmektedir. Elde edilen bulguların ortaya koyduğu eksikliklerin nedenlerine, düzeltmeler için öneri ve beklentilere yönelik olarak yapılacak araştırmalar için de ufuk açıcı olacağı düşünülmektedir

Bu çalışma, ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmeyi, örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel bağlılığın alt boyutlarında (duyuşsal, devamlılık ve normatif bağlılık) ve kişisel değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini saptamayı ve yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, toplam hizmet süresi, unvan, branş, mezun olunan okul değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamaktadır.

## 1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, Mardin ili Midyat ilçesi sınırları içerisinde bulunan temel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1) Öğretmen görüşlerine göre temel eğitim okulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?

2) İlköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri;

a) Cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark göstermekte midir?

b) Öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir fark göstermekte midir?

c) Okuldaki öğretmen sayısı değişkeni bakımından anlamlı bir fark göstermekte midir?

d) Okul müdürüyle mesleki ilişki düzeyi değişkeni bakımından anlamlı bir fark göstermekte midir?

e) Okul müdürüyle arkadaşlık ilişkisi düzeyi değişkeni bakımından anlamlı bir fark göstermekte midir?

## 1.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu araştırma ile Mardin ili Midyat ilçesindeki temel eğitim okullarında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri incelenerek öğretmenlerin okula bağlılıkları konusunda okul müdürlerinin yeterliliklerinin önemi ve bu konuda öğretmen ve okul müdürlerinin mevcut durumu değerlendirilmiş olacaktır. Bu bulguların öğretmen ve okul müdürü yetiştirme programlarına ışık tutacağı beklenmektedir. Ulaşılabilecek verilerin, okulda görev yapan öğretmenlere örgütsel bağlılıklarını nelerin etkilediği konusunda farklı bir bakış açısı kazandıracığı ümit edilmektedir. Bu çalışma temel eğitim müdürlerinin öğretmenlere karşı sergilemiş oldukları davranışlarının öğretmenlerce algılanma düzeyi ile öğretmenlerin okul örgütüne bağlılığı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalıştığından dolayı önem taşımaktadır.

## 1.4 SAYILTILAR

Bu çalışmada aşağıdaki sayılıtlardan hareket edilmiştir.

1. Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, ölçekte yer alan sorulara verecekleri cevaplarla ölçülebileceği kabul edilmiştir.

2. Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin “Örgütsel Bağlılık” ölçeklerine samimi ve içten yanıtlar verdikleri kabul edilmiştir.

## 1.5 SINIRLILIKLAR

Araştırma 2017 – 2018 eğitim öğretim yılında Mardin ili Midyat ilçesi içinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarından temel eğitimde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır. Özel temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler ve okul müdürleri; bakanlık müfettişleri ve maarif müfettişleri ile bakanlık merkez teşkilatında görev yapan personel kapsam dışında bırakılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak ölçek kullanılmıştır. Bu tip araçların niteliğinden doğan sınırlılıklar bu araştırma içinde geçerlidir.

## 1.6 TANIMLAR

**Okul Örgütü:** Toplumun eğitim gereksiniminin karşılanabilmesi için, birden fazla kişinin bir araya gelerek oluşturdukları toplumsal açık sistemdir.

**Örgütsel Bağlılık:** Öğretmenlerin okul örgütünde kalmak istemeleri, okul örgütünün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile kimliklenme, okul örgütüne karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir.

**Okul Müdürü:** Ders okutmanın yanında kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, program ve emirlere uygun olarak görevlerini yürütme, okulu düzene koyma ve denetleme yetkisi olan, okul örgütünü yönetirken etik liderlik davranışını ortaya koyması gereken kişidir.

## 2 BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde; örgütsel bağlılıkla ilgili kavramların tanımları, örgütsel bağlılığın örgüt için önemi, örgütsel bağlılık yaklaşımları, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; ilgili kavramlar ve araştırmalar yer almaktadır.

#### ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Ortak bir çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilmesi, birden fazla bireyin güç ve eylemlerinin birleştirilmesini, bütünleştirmesini zorunlu kılmaktadır. Bireyler, farklı ve sınırlı olan düşünme ve kavrama yeteneklerini örgütler aracılığıyla bütünleştirerek, bireysel güç ve yeteneklerini aşan amaçlarını gerçekleştirirler. Örgüt, bireysel amaçların gerçekleştirme aracı olduğu gibi, birey de örgütsel amaçların gerçekleştirme aracıdır (Aydın, 1994). Örgütler, amaçlarını gerçekleştirdikleri sürece varlıklarını sürdürebilirler. Örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri etkili ve yeterli olmalarına bağlıdır. Etkililik, ortak amacın gerçekleştirilmesiyle ilgilidir. Amacın gerçekleştirilme derecesi, etkililiğin ölçütüdür. Yeterlik ise, bireysel gereksinimlerin karşılanmasıyla ilgilidir. Örgütün amacını gerçekleştirme doğrultusunda işbirliği yapmaya istekli yeter sayıda bireyin sağlanması yeterliliğin ölçütüdür (Barnard, 1982). Örgütte personelin başarısını etkileyen faktörler arasında, örgütün yapısı, amaçları, politikaları, görev, yetki ve sorumluluk bölüşümü, çalışma koşulları vb. örgütsel faktörler de yer almaktadır (Canman, 1993).

Ülkemizde yapılan çalışmalarda “organizational commitment” kavramının iki anlamda karşılığı bulunduğu görülmektedir. Tuncer (1995) ve Varoğlu (1993) bu kavramı “örgütsel bağlılık”; Balcı (2000) ve Celep (1996) ise “örgütsel adanmışlık” olarak adlandırmıştır. Çalışmamızda ise bu kavramın karşılığı olarak “örgütsel bağlılık” kullanılmıştır. İşgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık 1970’li yıllardan sonra üzerinde fazla durulan bir konu olmuştur. Ancak, bu kavramın tanımı üzerinde fikir birliğine varılamamıştır. Bunun en önemli sebebi ise sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanlarına göre ele almalarıdır (Mowday ve diğerleri, 1982). Bu sebeple, örgütsel bağlılık alanyazını incelendiğinde birbirinden farklı birçok tanımla karşılaşmak mümkündür.

Örgütsel bağlılık kavramı; kişinin çalıştığı örgüte karşı hissettikleri (Gül, Oktay ve Ökçe, 2008: 74), bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışları (Celep, 2000); çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi; örgüt amaçları için yoğun çaba sarf etme isteği, örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu (Mowday ve diğerleri, 1979: 311'den Akt. Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 56); amaç ve değerler ile ilişkisinde bireyin, rolüne araçsal bir değerden tamamen ayrı olarak, örgütün kendi iyiliği için bağlılık duyması (Balay, 2000: 21) olarak açıklanmaktadır.

Yapılan tanımlamalardan, örgütün amaç ve değerlerine gönülden inanış ve bunları kabullenme, örgütten yana her şeyini ortaya koymaya gönüllü olma ve örgütün bir üyesi olarak örgütte kalma noktasında son derece güçlü bir irade ortaya koymanın örgütsel bağlılıkla ilgili en önemli faktörler olduğu söylenebilir. Dengelenmiş karşılıklı çıkarlar bağlamında örgütsel bağlılığın hem çalışanlar hem de örgüt açısından çok büyük yararları vardır. Bu nedenle örgütler, çalışanlarını yüksek oranda örgüte bağlı tutmaya gayret sarf ederler. Bu kapsamda, ücret ve prim gibi maddi özendiriciler ile yükselme, eğitim, kurumsal kültür vb. unsurlarla çalışanları örgüte bağlı kalma noktasında motive etmeye gayret gösterirler (Demir, 2013).

## 2.1 Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılığın giderek önem kazanmasına ve bu konudaki araştırmaların artmasına neden olarak şu noktalar üzerinde durulmaktadır (Bayram, 2005: 126; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 56; İmamoğlu, 2011: 14; Özsoy, 2004; Karataş ve Güleş, 2010: 75, Balay, 2000; Akt. Aslan ve Ağıroğlu Bakır, 2014):

Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi; işten ayrılma nedeni olarak, örgüte bağlılığın iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konulması; örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri; örgütsel bağlılığın, kurumsal etkililiğin yararlı bir göstergesi olması; işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri; özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi çalışanların işi ve rolüne ilişkin özellikler; çalışanların kişisel özellikleri; bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricileri ile örgütsel bağlılığın yakından ilişkisi.

Örgütsel bağlılığın önemi eğitim kurumları açısından ele alındığında, okullardaki birinci dereceden işgörenler olarak yönetici ve öğretmenlerin hem nicel hem de nitel açıdan yeterli ve donanımlı olmaları gerekmektedir. Yeterli olma sadece dış koşulların iyileştirilmesi ve araçsal maddi güdülerle başarılamayacağından yönetici ve öğretmenleri, örgütlerine bağlayıcı moral-psikolojik faktörlerin de ortaya çıkarılması, amaç ve beklentilerin karşılanması yönünden oldukça büyük önem taşımaktadır (Balay, 2000).

Özellikle 1970'li yıllardan itibaren örgütsel bağlılık konusu yoğun bir şekilde alanyazında yerini almaya başlamıştır. Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk çalışma, 1956 yılında Whyte tarafından yapılmıştır. 2000'li yılların en önemli tartışma konularının basında örgütsel bağlılığın yer alacağı iddia edilmektedir çünkü birçok araştırmacıya göre her örgütün amacı, değişen iş ve çevre şartlarında çalışanlarında örgütsel bağlılık oluşturabilmektir (Gül ve İnce, 2005). Günümüzde örgütsel bağlılık konusuna çok fazla önem verilmesinin nedeni, nitelikli iş gücüne olan yüksek taleptir. Emek yoğun üretimin yerini teknoloji yoğun üretimin alması, beşeri sermayeye yapılan yatırımın niteliğinin değişmesine yol açmış ve söz konusu beşeri sermayenin örgütte tutulması çabalarına ayrı bir boyut kazandırmıştır.

## **2.2 Örgütsel Bağlılık Sınıflamaları/Yaklaşımları**

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

### **2.2.1 Tutumsal Yaklaşım**

Bu yaklaşıma göre bağlılık bireyin çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu oluşan ve bireyi örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir. Diğer bir ifadeyle bağlılık, bireyin örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi gücüdür. Tutumsal bağlılık, üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma şeklinde ifade edilmektedir

(Gül, 2002: 47). Aşağıda tutumsal bağlılığa ilişkin olan yaklaşımlardan bazılarına değinilmiştir.

- **Etzioni'nin Sınıflandırması:** Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması ile ilgili ilk çalışmaları yapan kişi, 1961 yılında Etzioni olmuştur. Etzioni, bağlılık kavramının üç başlık altında incelenmesinin mümkün olduğunu belirtmiştir (Gündoğan, 2009 :44). - Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanırlar. - Çıkarıcı Bağlılık: Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı örgüte bağlılık duymaktadırlar.- Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireysel davranışların sınırlandırıldığı durumlarda oluşmaktadır ve örgüte karşı olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Bu durumda birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir.

- **Kanter'in Sınıflandırması:** Kanter (1968), örgüt tarafından üyelere dayatılan davranışsal taleplerin farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu savunmaktadır. Bu talepler üç değişik bağlılık oluşturmaktadır. Bunlar; devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Akt. Atila, 2012:8). Devam bağlılığı, üyelerin kendilerini örgütün sürekliliği için adanmaları; Kenetlenme Bağlılığı, örgütteki üyelerin örgüt içindeki sosyal ilişkilere bağlanmaları; Kontrol Bağlılığı ise üyelerin davranışlarını istenilen yönde şekillendirmek için örgüt üyelerinin örgüt normlarına bağlanmasıdır (Akt. Gündoğan, 2009: 45).

- **Katz ve Khan'ın Sınıflandırması:** Katz ve Kahn, örgütsel bağlılığın bir örgüt ortamındaki iş görenleri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye, yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüştür. İş görenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, iş görenlerin kendilerini sisteme verişlerinin/adayışlarının niteliğini belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise, araçsal devreden söz edilmektedir (Akt. Doğan ve Kılıç, 2007:43).

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

- **Penley ve Gould'un sınıflandırması:** Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin (1961) modelindeki örgüte katılım şekillerini baz alarak örgütsel bağlılığın birbirinden farklı üç boyutu olduğunu ileri sürmüştür (Akt. Gündoğan, 2009, 47). Bunlar; Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaçlarını kabul etme ve onlarla özdeşleşmeye dayanan bağlılıktır. Bu bağlılık şeklinde, kişi kendini örgüte adanmakta, örgütün başarısı için kendini sorumlu hissetmekte ve örgütü desteklemektedir. Çıkarıcı Bağlılık: Çalışanların katkıları karşılığında ödüller ve teşvikler elde etmelerine dayanmaktadır. Bu bağlılık türünde örgüt, belirli ödüllere ulaşmak için bir araç olarak görülmektedir. Yabancılaştırıcı Bağlılık: Kişinin, örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı ve alternatif iş veya örgütlerin bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır. Örgüte bu şekilde bağlı olan bir kişi, örgütteki ödül ve cezaların, yapılan işin niteliği ve niceliğinden ziyade tesadüfî olarak verildiğini düşünmektedir. Bu da, kişi için örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı hissini doğurmaktadır. Öte yandan, alternatif iş veya örgütlerin bulunmaması da yabancılaştırıcı bağlılığın artmasına neden olabilir. Bu durumda kişi, örgütün dış çevresi üzerinde kontrolünün olmadığını algılamaktadır. Kişinin örgütün iç ve dış çevresi üzerinde kontrolünün olmadığını algılaması, örgüt ile arasında olumsuz bir duygusal bağın oluşmasına neden olacaktır. Bütün bunlar, kişide, örgütte kapana kısıldığı hissini doğurmaktadır.

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



### 2.3 Duygusal Bağlılık

Bireylerin duygusal bağlılığını ifade eder ve bireylerin örgütsel objelere sarılması ve onlarla özdeşleşmesi anlamında gelir. Bu konuyla ilgili çalışmalarda en çok incelenen bağlılık türüdür. Güçlü duygusal bağlılığa sahip bir birey örgütte kalmak ister ve örgütün hedef ve değerlerini içselleştirir (Nartgün ve Menep, 2010). Örgütlerine böyle bir bağlılık duyan birey, içinde bulunduğu örgütün değerlerini, amaç ve hedeflerini benimser, örgütün varlığını sürdürmesi ve bu amaç ve hedeflere ulaşabilmesi için gayret gösterir ve örgüte üyeliğinin devam etmesini arzular. Bu tür örgüt üyeleri, istediklerinden dolayı örgütte kalırlar ve örgütün hedefleri için gayret sarf ederler (Gürbüz, 2006; Ergener, 2008).

Allen ve Meyer'in sıralamış olduğu duygusal bağlılık faktörleri şu şekildedir (Alaş, 2012). İş güclüğü: İş görenin çalıştığı örgütte yerine getirdiği görevin zor, mücadele gerektiren ve heyecanlı bir iş olması. Rol açıklığı: Örgütün iş görenden beklentilerini açık bir şekilde ifade etmesi. Amaç açıklığı: İş görenin, örgütte yaptıkları işleri neden yaptığı hususunda anlaşılabilir bir netliğe sahip olması. Amaç güclüğü: İş görenin yapmış olduğu işlerin özellikle aranan veya talep edilen olmaması. Yönetimin öneriye açıklığı: Üst yönetimindeki idarecilerin, örgütteki diğer iş görenlerden gelen fikirlere açık olması ve ilgilenmesi. Arkadaş bağlılığı: Örgütteki çalışanlar arasında yakın ve samimi bağlantıların olması. Örgütsel bağımlılık: İş görende, örgütün, dediğini yapacağına dair güven duygusunun bulunması.

### 2.4 Devam Bağlılığı

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

Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek oluşu, başka bir alternatifin olmayışı ile ilgilidir. Çalışanların örgütte kalmaya ihtiyaç duymaları sonucu gelişmektedir. Çalışanlar örgüte yapılan yatırımlarla birlikte örgüt üyeliğini

sona erdirmenin çok yüksek maliyetleri olduğu durumlarda örgütte kalmayı tercih etmektedirler (Atila, 2012).

Bu konuyla ilgili yapılan çalışmalarda devam bağlılığına rasyonel bağlılık veya algılanan maliyet adı da verilmektedir. Devamlı bağlılık, üyenin örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olması anlamına gelmektedir. Bu bağlılık çeşidinde duyguların örgüte bağlanmada çok az bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağını düşünülmesi nedeniyle örgüt üyeliğinin devam ettirilmesi durumudur (Özutku, 2008).

Örgüt üyesinin yer aldığı örgütten ayrılması halinde ortaya çıkacak maliyetleri göze alamaması ve/veya başka iş imkânlarının azlığıyla ilgili bir durumdur. Bu durumdaki örgüt üyesi koşullar zorunlu kıldığından dolayı bağlılık içindedirler ve örgüt üyeliğini devam ettirmenin asgari şartlarını gerçekleştirirler. Diğer bir ifadeyle kişi örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkındadır. Bulunduğu örgütten ayrıldığı takdirde maliyetin yüksek olacağını düşünür ve örgüt üyeliğini devam ettirir (İnce ve Gül, 2005).

## 2.5 Normatif (Değer) Bağlılık

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

## 2.6 Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Davranışsal yaklaşım, sosyo-psikolojik perspektif temeline dayanmaktadır. Davranışsal yaklaşım, bireylerin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir. Davranışsal bağlılık, bireylerin belli bir örgütte çok uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorunla nasıl basa çıktıklarıyla ilgili bir kavramdır. Davranışsal bağlılık gösteren çalışanlar örgütün kendisinden ziyade, yaptıkları belli bir faaliyete bağlanmaktadır.

Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Örneğin, birey bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe söz konusu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir (Gül, 2002: 47-48).

### 2.6.1 Becker'in Yaklaşımı

Davranışsal yaklaşım, örgütsel bağlılık konusunda ilk çalışmayı yapan Becker (1960) tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılığı ekonomik bir temele dayandıran Becker'in yaklaşımı, alanyazında yan bahis kuramı olarak adlandırılmış ve bağlılığın "davranışsal" yönü üzerine odaklanmıştır (Gören, 2012; Gündoğan, 2009).

Becker kişilerin tutarlı davranışlar sergilemesinin gerekçesini yan bahisle açıklamaktadır. Yan bahse girmekle ifade edilmek istenilen, bir davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarları etkilemesidir. Buna göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreçtir. Bağlılığın "bahse girme" kavramına göre, bir kişi değer verdiği bir şeyi veya şeyleri ortaya koyarak, yani bir nevi bahse girerek örgütüne yatırım yapar. Ortaya koydukları kendisi için ne kadar değerli ise bağlılığı da o derece artar. Kişinin yatırımları zaman içerisinde arttıkça alternatif iş olanaklarının çekiciliği azalmaktadır (Becker, 1960).

Kısaca, Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı örgütsel bağlılığın davranışsal boyutu olarak ele alınmaktadır ve genellikle tasarlanmış bağlılık olarak da adlandırılmaktadır. Becker'in de belirttiği gibi, bu tür bağlılığın temelini ekonomik temeller oluşturmakta ve kişi, işletmeden ayrılmanın parasal, sosyal ve psikolojik yönlerinin götürüsü fazla olduğu için örgüte bağlanmaya kendini zorunlu

hissetmektedir. Ekonomik götürülerin sayısı ve miktarı arttıkça çalışanın örgüte bağlılığı da o derece artmakta ve kişi, örgüt üyeliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmaktadır (Gören, 2012).

### 2.6.2 Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'e göre bağlılık; kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur (Mowday ve diğerleri, 1982). Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı getirecektir (Gündoğan, 2009).

Salancik'e göre, davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için, kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun, davranışı devam ettirme isteği olması gerekmektedir. Bu istek de, davranışı bağlayıcı kılan özelliklerin varlığı halinde oluşmaktadır. Davranışın geri dönülemez olması veya davranışta bulunma ile ilgili kararın herhangi bir baskı altında olmadan verilmesi gibi etmenler, kişinin örgütte çalışma kararını verdikten sonra örgüt üyeliğini sürdürme konusunda istek duymasına neden olacaktır (İlsev, 1997).

### 2.7 Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Çoklu bağlılık ise tutumsal bağlılığın biraz daha genişlemesiyle ortaya çıkmıştır. Reichers (1985) 'Kişilerin bağlılık duydukları şey nedir?' sorununun tek basına örgütsel amaçlar ve değerler karşılığıyla cevaplanamayacağını" belirtmiş ve bunun için öncelikle belirli grupların tanımlanarak bu grupların çoklu bağlılık odakları olarak kullanılması gerektiğini söylemiştir. Önceki örgütsel bağlılık sınıflandırmalarında genel olarak bağlılığı örgütün bütününe duyulduğu savunulurken, çoklu bağlılıkta örgüt içindeki farklı öğelere farklı derecelerde bağlılık duyulduğu kabul edilmektedir (Balay, 2000: 38).

### 2.8 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılığı geliştirmenin örgütlerin gelişimi açısından önemini ele alırken, bu bağlılık türünü ortaya çıkaran faktörler de örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış ile ilgili araştırmaların ilgi çeken konularından biri olmuştur. Çalışmanın bu

bölümünde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler bireysel, örgütsel ve toplumsal/kültürel olmak üzere üç ana başlık altında incelenecektir (Zadeoğulları, 2010).

### **2.8.1 Bireysel / Kişisel Faktörler**

Farklı kişisel özellikler, örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçlar doğurmaktadır. Örnek vermek gerekirse; yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik farklılıklar ile eğitim ve hizmet süresi gibi faktörler; örgütten elde edilecek ayrıcalıklarla örgütsel gücün göstergesi niteliğindedir ve bu ayrıcalıkların derecesi de örgütsel bağlılıkta farklılıklara neden olmaktadır. Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler olarak; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve hizmet süresi unsurları üzerinde yoğunlaşmakta; bu nedenle tezde bu faktörler ele alınmaktadır (Akt. Keleş, 2006: 55; Kılıç, 2008: 88).

#### **2.8.1.1 İş Beklentileri**

Bireyin çalışma amacı bireysel ihtiyaç ve hedeflerini gerçekleştirmektir ve yapacağı işin bu ihtiyaç ve hedefleri gerçekleştirmede bir araç olup olmayacağı konusunda beklentileri bulunmaktadır. İşgücü ve pazar şartları içinde çalışan ile örgüt arasında imzalanan sözleşme örgütsel bağlılık ile ilişkilidir. Bu ilişkide örgütler, çoğu zaman bireyler açısından kişisel amaçlara ulaşmada kullanılan bir araç niteliğindedir. Dolayısıyla örgütlerin bu amaçları karşılayabilme veya bu amaçlara hizmet edebilme yetenek ve kapasitesi örgütsel bağlılığa etki etmektedir. Uzun süreli bir sözleşme, iyi tanımlanmış bir görevin başlangıçta kabul edilmesi anlamını taşımaktadır ve bu da örgütün değerlerini paylaşmak ve örgütün üyesi olarak kalmak gibi davranışları beraberinde getirmektedir (Eren, 1993).

#### **2.8.1.2 Psikolojik Sözleşme**

Çalışan ile örgüt arasında temelde iki tür sözleşme bulunmaktadır. Bunlar; iş sözleşmesi ve psikolojik sözleşmedir. İş sözleşmesi, çalışan ile örgüt yönetiminin karşılıklı hak ve yükümlülüklerinin belirlendiği yazılı ve biçimsel sözleşmelerdir. Psikolojik sözleşme ise, örgütlerde yöneticiler, çalışanlar ve diğer kişilerin her zaman uymak zorunda oldukları ve kendilerinden beklenen davranışlarla ilgili yazılı olmayan kurallar setidir (İnce ve Gül, 2005).

Psikolojik sözleşmeler, bireyin örgütte iş olanağı bulduğu ilk günden itibaren oluşmaya başlar. Beklentilerin oluşması tarafları yükümlülük altına sokar ve birbirlerine bağımlı hale getirir. Çalışanların karşılıklı taahhütleri doğru algılamaları ve psikolojik sözleşmeyi doğru oluşturmaları sunulan bilgilerin doğruluk derecesiyle yakından ilişkilidir. Örgütte, bir bireyin belirli bir psikolojik sözleşmenin varlığına inanması, diğer örgüt üyelerinin de sözleşmeye aynı anlamı yükledikleri anlamına gelmez. Çünkü her insanın, diğer insanlardan duygu ve düşüncesiyle farklı olan ayrı bir dünyası vardır (Atay, 2006, s.77).

Sözleşme gereği karşılıklı beklentilerin yüksek oranda örtüşmesi önem taşıdığından, belirsizliği gidermek için karşılıklı yükümlülüklerden kaynaklanan beklentilerin çok dikkatli olarak incelenmesi gerekmektedir. Örgütün ve bireyin beklentilerinin örtüşme oranını artıracak önemli bir araç, başvurana iş ve şirket hakkında doğru bilgi sağlayan, gerçekçi iş görüşmesidir (Atay, 2006).

Sonuç olarak her iki tarafın da kazançlı çıktığı başarılı bir psikolojik sözleşme, çalışanın işe ve örgüte bağlılığını artıran, yüksek iş tatmini ve verimlilik artışı sağlayan olumlu sonuçları da beraberinde getirecektir (Yağcı, 2003).

### **2.8.1.3 Yaş**

Allen ve Meyer yaşça büyük çalışanların daha olgun olmaları ve iş yerlerinde daha çok deneyim geçirmiş olmaları nedeniyle örgüte yönelik duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir (Akt. Hüseyinlioğlu, 2010). Çalışma hayatına yeni başlayanların kuruma bağlılık düzeyleri kıdemli çalışanlara göre daha azdır. Çünkü yeni başlayanların işe ilişkin doyum düzeyleri kıdemlilere göre daha düşüktür (Gözen, 2007). Yaş ilerledikçe bireyin çalışabileceği alternatif örgütlerin sayısı azaldığından iş bulma olanakları sınırlanmakta, sahip olduğu maddi değerlerle hak ve imtiyazları kaybetme korkusundan bireyin devamlılık bağlılığı artmaktadır (Güner, 2015).

### **2.8.1.4 Cinsiyet**

Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan araştırmalarda erkek ve kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılığı konusunda henüz bir fikir birliği oluşturulamamıştır. Bunun nedeni ise, yapılan araştırmalar neticesinde farklı sonuçlar elde edilmesidir (Kılıç, 2008).

Kadının geleneksel olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi aile içine dönük işlevleri üstlenmesi ve erkeğin dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlayan bir rol ile özdeşleşmesi, kadın ve erkek arasında yüzyıllardır süren bir toplumsal rol dağılımına sebep olmuştur (Tınar, 1997: 114). Geçen yüzyıl içerisinde kadınların çalışma yaşamındaki yeri her geçen gün artmaktadır. Eğitim düzeylerinin belirgin derecede yükselmesi, geleneksel düşüncelerin değişmeye başlaması kadınların toplumdaki rolünü farklılaştırmaktadır. Dolayısıyla önceden yapılan çalışmaların çoğu erkek çalışanlar üzerine yoğunlaşmaktayken kadın çalışanların iş hayatında sayısının artması ile bu konudaki araştırmalarda çeşitlenmektedir. Kadınların ve erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili araştırmaların sonuçları farklılık göstermektedir. Bazı araştırmalarda erkek çalışanların bazılarında ise kadın çalışanları örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu iddia edilmektedir. Bazı çalışmalarda ise örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (İnce ve Gül, 2005: 61-62).

### **2.8.1.5 Medeni Durum**

Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az araştırma yapılmıştır. Olası tartışmalardan biri, evli çalışanların ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha hassas oldukları yönündedir. Bununla beraber, medeni hal ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konusunda henüz hiçbir teorinin bir sonuca ulaşamadığı düşüncesi yaygın olarak kabul görmektedir (Özkaya ve ark 2006: 80). Özkaya ve diğerlerinin araştırmasında, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Özkaya ve ark., 2006: 88).

Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışma yapan araştırmacılar, bireylerin bağlılık geliştirmelerinde medeni durumlarının önemli bir değişken olduğunu ifade etmektedirler. Evli olan bireyler bekar bireylere göre örgütten ayrılmamanın daha da fazla maliyetli bir durum olduğunu düşünmektedirler (Karadağ, 2013). Evli olan işgörenlerin mali yükümlülükleri ve ayrıca çocuk sahibi olmanın getirdiği kaygılar nedeniyle işe devam etme konusunda daha tutarlı bir seyir izledikleri söylenebilir. Türkiye’de kadınların ev içi rollerinin daha ağırlıklı olması ve erkeklere yüklenen “aile babası” rolü evli erkeklerin örgütte kalma kararı üzerinde etkili olmakta ve örgütsel bağlılık düzeylerini artıran bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Sahip olunan çocuk sayısı ya da yaşlı bakımı da örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olan faktörler

arasındadır (Uslu, 2012). Yapılan araştırmalara göre medeni durum ve örgütsel baēlılık arasındaki ilişki incelendiēinde net bir görüş bildirmek zorlaşmaktadır. Başka bir ifadeyle, örgütsel baēlılık düzeyinin medeni duruma (evli, bekâr, vd. gibi) göre deēiřip deēiřmediēi konusunda net bir düşünce yoktur (Kılıç, 2008).

### **2.8.1.6 Eēitim Düzeyi**

Örgütsel baēlılık ve eēitim düzeyi arasındaki ilişkilerin karmaşık olduēu görülmektedir. Bazı araştırmalara göre, eēitim ve bilgi düzeyi ykseldikēe kişisel üstünlük kullanma, sorumluluk alma, daha baēımsız karar verme ve uygulama olanaēı artmaktadır. Bu durum, çalışanların monotonluk ve bıkkınlık durumlarını ortadan kaldırarak işi benimsemelerine yardım etmekte, ortaya çıkan rahatsızlık ve devamsızlıkları azaltmaktadır. Örgütsel baēlılıkla eēitim düzeyi arasındaki ilişkiyi destekleyici yönde sonuçların elde edildiēi araştırmaların yanı sıra, bazı araştırmacıları, söz konusu ilişkinin yeterince güçlü olmadıēına ilişkin bulgular elde etmişlerdir. Eēitim düzeyi ile örgütsel baēlılık arasında olumsuz bir ilişki olduēunu ileri süren araştırmalara göre; eēitim düzeyi arttıēa örgüte olan baēlılık azalmaktadır. Bunun nedeni ise, eēitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte kişinin iş hayatından beklentilerinin de yükselmesi olarak ifade edilmektedir. (Yalçın ve İplik, 2005: 400; zkaya ve ark, 2006: 80; İnce ve Gl, 2005: 27; Akt.Taş,2012)

## **2.9 ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER**

Örgütsel faktörler çalışma hayatına ve örgüte ilişkin deēerleri ve kavramları içermektedir. Örgütsel baēlılık ile örgütsel faktörler arasında yakın ilişki bulunmaktadır. Örgütsel baēlılıēı etkileyen örgüt içi faktörler; işin niteliēi ve önemi, yönetim tarzı, rol belirsizliēi ve atışması, karar alma sürecine katılma, örgütsel ödüller, ücret düzeyi, takım çalışması, örgütsel yapı, örgütsel destek, örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgütsel adalet ve örgütsel güven olarak şekillenmektedir (Balay, 2000: 61).

Örgütsel baēlılıēı etkileyen örgütsel faktörler; işin niteliēi ve önemi, yönetim tarzı, karar alma sürecine katılma, iş grupları, örgüt kültürü, rol atışması, astların beceri düzeyi, işe odaklanma, görev kimliēi ve örgütsel ödüller gibi deēiřkenlerden oluşmaktadır (Gndoēan,2009).



Bu çalışmada, örgütsel faktörler, “İşin Niteliği ve Yükselme”, “Yönetim tarzı ve Liderlik”, “Ücret Düzeyi”, “Örgüt Kültürü”, “Örgütsel Adalet” başlıkları altında açıklanacaktır.

### 2.9.1 İşin İçeriği ve Yükselme (Terfi)

İşin içeriği ne kadar zengin olursa örgüte bağlılık düzeyi de artmaktadır. Bu ilişkinin temel hipotezi şudur; işin yapılma güçlüğü artarsa, iş görenlerin karşılaştıkları meydan okuma artar ve bu bağlılıklarını etkiler. İş görenler, işlerinde ne kadar meydan okuyucu işlerle karşılaşılırsa, o kadar olumlu tepki vermektedirler (Gürkan, 2006). Yine iş içeriğinin zenginliği gibi yapılan işte yükselme olanağı da bireyi yaptığı iş için teşvik edici olacaktır.

Çalışmaları sonucu terfi alan iş görenlerin kuruma olan bağlılık düzeyi olumlu yönde gelişir (Bozkaya, 2013). Al’a (2007) göre de örgütlerin işgörenlerine daha fazla terfi olanakları sunması, daha fazla yan kazançlar ve kişiler arası etkileşim fırsatları sağlaması, örgütsel bağlılık düzeylerini artırabilir.

Birey için işin kapsamı ve niteliği önemli bir kavramdır. Bireyin yaptığı iş hakkında bilgi sahibi olması, görev ve sorumluluklarını bilmesi, işin gerekleri hakkında yetkin olması hem birey hem de örgüt açısından temel teşkil eden bir konudur. İşin niteliğinin örgütsel bağlılık ile olan ilişkisi, yapılan araştırmalarda güçlü bulunmaktadır. Birey için işin önemi, kendisine verilen yetki ve sorumluluklarının artması diğer bir ifadeyle yetki sahibi olması örgütsel bağlılık düzeyini etkilemektedir. Yapılan işin birey için anlamlılık kazanması bağlılığını arttırırken, dış çevresinde de yaptığı işin öneminin farkına varılması bireyin yaşamında örgüte yönelik eşgüdümlü olarak sadakatinin artacağı ifade edilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 71).

### 2.9.2 Yönetim Tarzı ve Liderlik

Esnek ve katılımcı yönetim tarzına geçiş, geleneksel yönetim tarzının çalışanların ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldığı ve örgütleri kısıtlayan ve zora sokan bir şekil olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla, yeni yönetim ve liderlik tarzının üyelerin kararına önem veren, onların becerilerini ortaya çıkaran bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiği tartışılmaktadır (Zaman, 2000: 21).

Liderliğin yönetim içindeki yeri oldukça önemlidir. Çünkü yöneticilerin astlarını yönlendirmeleri ve amaçların gerçekleştirilmesindeki etkileri, onların liderlik vasıflarının önemli ve ayrılmaz parçasıdır. Dolayısıyla yönetim üzerine çalışan birçok araştırmacı ve uzman liderliği yönetimin en önemli unsuru olarak görmekte ve bu iki unsuru birbirinin içine geçmiş kavramlar olarak vurgulanmaktadır. Örgütlemeye planların gerçekleştirilmesi için gerekli kaynaklar bir araya getirilerek işbölümü yapılmaktadır. Liderlik sürecinde yönetici astlarının örgüte bağlılığını artırmaya çalışmakta ve astların önceden belirlenen örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için yeteneklerini kullanabilecek bir ortam yaratmaktadır (Taş, 2012; Karahan, 2008: 149).

### 2.9.3 Ücret Düzeyi

Ücretin örgütsel bağlılık üzerinde ne derece etkili olduğu ücretin motive edici özelliği ile ilgili bir konudur. Bu konu ile ilgili olarak yapılan bir takım araştırmalarda, dışsal motivasyonun işten ayrılma eğilimi ile yüksek derecede ilintili, işten ayrılma davranışı ile daha az ilintili olduğu tespit edilmiştir. Buna neden olarak da, ekonomik sıkıntı ve başka iş imkânlarının sınırlı oluşu gösterilmiştir. Ücretin çalışan tarafından algılanan adilliğinin, örgütsel bağlılık açısından ücret miktarından çok daha önemli bir belirleyicisi olabileceğinin ileri süren bazı araştırmalar da bulunmaktadır. Bunlara göre çalışan ücret sisteminde adil olmayan bir durum hissederse örgüte olan güvenin kaybolacağı ve örgüte olan bağlılığının giderek zayıflayacağı ileri sürülmektedir (Taş, 2012; Keleş, 2006: 63).

Gözen'e (2007) göre ücret kapsamlı manada emeğin bedelidir ve iş doyumunun belirlenmesinde önemli bir faktördür. Bu kavram, çeşitli dönemlerde farklı kapsamda incelenmiş ve birçok bilim dalına göre incelenerek, belirli yaklaşım biçimleri geliştirilmiştir. Ekonomi yönüyle bakıldığında ücret "emeğin fiyatı", sosyal yönüyle "işgörenin geçim aracı" ve hukuk yönüyle ise "işgörenin fikri ve bedeni faaliyetlerinin karşılığıdır (Güner, 2015; Erdoğan, 2013).

### 2.9.4 Örgüt Kültürü

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden bir diğeri de örgüt kültürüdür. Örgüt kültürü, bir örgüt içindeki çalışanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi olarak tanımlanabilir. Kültür, insanlara yapmak zorunda oldukları şeylerin neler olduğu ve nasıl

davranmaları gerektiği konusunda ipucu verir. Bir başka ifadeyle “örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hakim değerler ve inançlardır” (Dinçer, 1998). Güçlü örgüt kültürüne sahip işletmelerin, diğerlerine nazaran daha avantajlı olmalarının nedeni, iş görenlerin nasıl davranmaları gerektiğini belirten yerleşmiş davranışsal parametreler bulunmasıdır. İş görenlerin örgütün değer ve hedeflerini benimsemesi örgütsel bağlılığın oluşmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın sağlıklı bir örgüt kültürünün habercisi olduğu söylenebilir (Kılıç, 2008).

### **2.9.5 Örgütsel Adalet**

Örgütsel adalet, çalışanların kendi çıktıklarına ilişkin bireysel değerlendirme derecelerini, adaletin örgüt içerisinde paylaşılmasını ve karar vericilerin çıktıkların paylaşılmasında doğru süreçleri izlemesini içeren bir kavramdır (Altıntaş, 2002).

Örgütsel adalet, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgilidir (Witt, 1993:19). Çalışanların, görev dağılımı, mesaiye uyulması, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımını gibi yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Örneğin, yeni işe başlayan, aynı özelliklere sahip ve benzer görevleri ifa eden iki çalışana farklı ücretin verilmesi, özellikle düşük ücret alan çalışanın kurumda örgütsel adaletin zayıf olduğunu düşünmesine yol açacak, bu da o kişinin örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkileyecektir (İnce ve Gül, 2005:76-77).

## **2.10 ÖRGÜT DIŞI FAKTÖRLER**

Örgütsel bağlılık faktörleri içerisinde örgüt dışı belirleyiciler olarak profesyonellik ve yeni iş bulma olanakları ele alınacaktır.

### **2.10.1 Profesyonellik**

Profesyonellik, bireyin mesleğine olan bağlılığı, mesleki değerlerini içselleştirmesi ve mesleği ile özdeşleşmesi anlamına gelmektedir. Profesyonel insanlar, kendi kurallarını koyan, bağımsız, sosyal sorumluluk sahibi ve kendi alanlarında çok iyi yetişmiş kişiler olarak nitelendirilmektedir. Profesyonellikte mesleğe verilen önem yüksek düzeydedir. Dolayısıyla mesleğe verilen önemin yüksek olduğu örgütlerde bireylerin mesleğe ve örgüte bağlılıklarının daha olumlu olacağı ortaya koyulmaktadır (Balay, 2000: 70).

Profesyonelleri, “kendi kurallarını koyan ve bunların geçerliliğine inanan, sosyal sorumluluk sahibi olan, bağımsız hareket etme eğilimi taşıyan ve genellikle kendi alanları ile ilgili çeşitli oluşumların çatısı altında birleşen bireyler” olarak tanımlamak mümkündür (İnce ve Gül, 2005, s.84).

### 2.10.2 Yeni İş Bulma Olanakları

Bir kişinin işe başladıktan sonra örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli örgüt dışı faktör, yeni iş bulma olanaklarının varlığıdır. Şüphesiz alternatif iş olanakları, sadece çalışanların kişisel yetenekleri ile değil, örgütün bağlı bulunduğu sektör, küreselleşme ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi ulusal ve uluslararası değişkenlerle de ilişkilidir (İnce ve Gül, 2005:.85).

## ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Gören (2012)'nin araştırmasında, ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmeyi, örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel bağlılığın alt boyutlarında (duyuşsal, devamlılık ve normatif bağlılık) anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini saptamayı ve yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, sahip olunan çocuk sayısı, toplam hizmet süresi, unvan, bulunulan unvandaki hizmet süresi branş, öğrenim durumu, eğitim durumu, okulun bulunduğu ilçede ikamet edip edilmemesi, Aydınli olup olmama durumu Aydın'da geçen hizmet süresi, şu anda bulunulan kurumdaki hizmet süresi gibi değişkenler arasında anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda, katılımcıların örgütsel bağlılık genel ortalamaları “Az Katılıyorum” düzeyinde bulunmuştur. Diğer bir deyişle, düşük örgütsel bağlılık görülmektedir. Örgütsel bağlılık, alt boyutları bakımında değerlendirildiğinde, en yüksek düzeyde örgütsel bağlılık “duyuşsal bağlılık” boyutunda tespit edilmiştir. Sonra sırası ile “normatif bağlılık” ve “devamlılık bağlılığı” gelmektedir.

Sezgin (2010)'in, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile okul kültürü arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlayan araştırmasında; öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılık biçimlerinin okul kültürünün destek, başarı ve görev boyutları ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Devam bağlılığı ise bürokratik okul kültürü ile pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkilidir. Regresyon analizi sonuçları, destek ve görev

kültürü değişkenlerinin öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılığını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordadığını ortaya koymuştur. Devam bağlılığının tek anlamlı yordayıcısı bürokratik kültür boyutudur. Başarı kültürü, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının anlamlı bir yordayıcısı olmadığını tespit etmiştir.

Öksüz ve İci'nin (2012), temel eğitim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarını çeşitli değişkenler açısından incelemeyi amaçlayan araştırmasında; temel eğitim 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 oluşmadığı belirlenmiştir.

Bozkurt ve Yurt (2013)'un, akademik personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesini amaçlayan çalışmasında, araştırmaya katılan akademik personelin kurumlarına bağlılık sergilediklerini; bu bağlılığın ise ağırlıklı olarak duygusal yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. En düşük eğilimin ise maliyet odaklı bağlılığı içeren devam bağlılığı boyutunda olduğu görülmüştür. Demografik özelliklere göre kurumda çalışma süresi açısından örgütsel bağlılıkta bir farklılık ortaya çıkmıştır, ancak diğer özellikler açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Demir (2013)'in okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri konulu yaptığı çalışmada; okullarda görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri, duygusal bağlılık alt boyutunda zayıf ve normatif bağlılık ile devam bağlılıkları alt boyutlarında orta düzeydedir. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, görev yaptıkları ilçe değişkenine göre duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında farklılık göstermemekte ancak devam bağlılığı boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri onların cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim düzeylerine, branşlarına, unvanlarına, görev yaptıkları okulun türüne; devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri, yöneticilikteki kıdemleri ile sendikaya üye olma veya olmamalarına; devam bağlılığı ve duygusal bağlılık düzeyleri görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısına göre farklılık göstermemektedir. 21 yıl ve üstü yöneticilik kıdemine sahip olan yöneticilerin duygusal bağlılıkları, kıdemi az olanlara göre daha düşüktür. Sendikaya üye olanların duygusal bağlılık düzeyleri, sendika

üyesi olmayanlara göre daha yüksektir. Okulda görev yapmakta olan öğretmen sayısı arttıkça, yöneticilerin normatif bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, görev yaptıkları okulda okuyan öğrencilerin ailelerinin sosyo-ekonomik durumlarına göre devam bağlılık alt boyutunda farklılık göstermemektedir. Okulda okuyan öğrencilerin ailelerinin sosyo-ekonomik durumu yükseldikçe, okul yöneticilerinin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri de düşmektedir. Okulun mali durumu yükseldikçe, yöneticilerin duygusal bağlılık düzeyleri düşmektedir.

Akar (2014)'ın, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi amaçlayan araştırmasında; okul yöneticilerinin duygusal bağlılık alt boyutunda üst düzeyde, devam bağlılığı alt boyutunda düşük düzeyde, normatif bağlılık alt boyutunda orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının kıdem, görev, branş, görev yapılan okul türü değişkenlerine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Normatif bağlılık alt boyutunun cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Yıldız (2013) tarafından yapılan çalışmada, katılımcıların iş stresi düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında düşük düzeyde, iş stresi düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında orta düzeyde negatif ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Durna ve Eren (2005)'in “Üç Bağlılık Ekseninde Örgütsel Bağlılık” adlı çalışmaları; örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile çalışanların bağlı bulunduğu kurum, çalışanların yaşı, medeni hali ve kıdemleri arasında ilişki bulunmuşken, süreklilik bağlılığı ile bu değişkenlerin hiçbirisiyle herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Çalışanların yaşları ilerledikçe, meslekte geçirdikleri süre arttıkça ve medeni halleri evlilikten yana değiştikçe “örgütsel bağlılıkları”, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumdan ve çalışanların memnuniyetinden kaynaklanan “duygusal bağlılıkları” ve kendini kuruma adanmayı ve sadakati teşvik eden bir kültürden ortaya çıkan “normatif bağlılıkları” artmaktadır.

Akbaş (2010)'ın, imalat sanayi sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli mobilya işletmelerinin örgütsel etik iklimlerinin, bu işletmelerde çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlayan çalışmasında, yasa ve meslek ahlakı kodları etik iklimi ile arkadaşlık/takım çıkarı iklim türleri örgütsel bağlılık boyutları üzerinde en yüksek etkisi olan örgütsel etik iklimlerdir. Kişisel çıkar

örgütsel etik ikliminin duygusal örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkisi bulgulanmış ve ilgili hipotez kabul edilmiştir. Bulgulara göre, örgütsel bağlılık boyutları üzerinde örgütsel etik iklim türlerinden; sosyal sorumluluk etik iklim türünün olumlu, firma çıkarı örgütsel etik iklim türünün olumsuz etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. Verimlilik örgütsel etik ikliminin ise örgütsel bağlılık boyutlarının tümü üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır.

Nartgün ve Menep (2010) temel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi konulu çalışmalarında; öğretmenlerin örgüte olan duygusal (istekli), devam (ihtiyaçtan dolayı) ve normatif (zorunluluktan dolayı) bağlılıkları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı; öğretmenlerin duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığına ilişkin görüşlerinde evli ya da bekâr oluşları buldukları örgüte ilişkin bağlılıklarını etkilemediği; öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin görüşlerinde meslek kıdem anlamlı bir fark oluşturmasına rağmen, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa ilişkin görüşlerinde meslek kıdemi anlamlı bir fark oluşturmadığı; duygusal bağlılık bireylerin örgütsel objelere sarılması ve onlarla özdeşleşmesi olarak kabul gördüğü gibi mesleki kıdem arttıkça örgüte olan bağlılığın arttığı görülmüştür. Bunun yanı sıra, duygusal ve normatif bağlılık düzeyinde sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir fark görülmediği; branş öğretmenlerinin duygusal ve normatif bağlılığı daha yüksek bulunmuştur. Devam bağlılığı düzeyinde ise anlamlı bir fark görülmemiştir.

Babil (2009) yaptığı çalışmada temel eğitim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulamamıştır. Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütlerine bağlanma davranışı göstermelerinin, okul müdürünün vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ile ilgili olmadığı sonucunu ortaya koymuştur.

Mercan (2006) “Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık” adlı çalışmasında öğretmenlerin okula olan bağlılıklarının ve yabancılaşmanın alt boyutlarını oluşturan davranışların, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla yüksek düzeyde ilgisinin olmadığını tespit etmiştir. Araştırması sonucunda okula bağlılık duyan öğretmenlerin aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı göstereceği sonucuna ulaşmanın oldukça güç olduğunu ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin okula bağlılık duyguları arttıkça huzuru ön planda tuttıkları ve okul ortamını bozmamak adına seslerini yükseltmedikleri, kişiliklerinden tavizler verdikleri sonucuna ulaşmıştır.

Balay (2000) ‘‘Müdür ve Öğretmenlerdeki Örgütsel Bağlılık’’ adlı eserinde işe sarılmanın örgütsel adanmışlığı güçlü bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu konuda işe sarılmanın, adanmışlığı olumlu yönde ve güçlü bir şekilde etkilediğini ortaya koyan, örgütün bağlanılabilir görülme derecesi, yapı kurucu liderlik, örgütsel anlayış ve cezalandırma davranışı önemli belirleyiciler olarak bulunmuştur. Balay iş ödüllerinin güçlü ve olumlu, buna karşılık iş değerlerinin ise daha zayıf ve olumsuz etki yaptığını belirtmiştir. Örgütün kendileri için ilginç ve anlamlı görevler, arkadaşça ve destekçi çevre ile birlikte iyi ödeme ve yükselme olanakları sağladığını algıarlarsa, iş görenlerin örgüte bağlılıkları yüksek düzeyde olur sonucunu ortaya koymuştur. Balay (2000) öğretmenlerin en yüksek bağlılığı içselleştirme boyutunda en az bağlılığı ise uyum boyutunda gösterdiklerini belirlemiştir.

Gündoğan (2009) tarafından yapılan araştırmada, katılımcıların duygusal ve devamlılık bağlılık düzeylerinin yüksek, normatif bağlılık düzeyinin ise düşük olduğu belirlenmiştir. Duygusal bağlılık alt boyutu ile görev yeri, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve hizmet süresi arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Devamlılık bağlılığı boyutu ise, cinsiyet, yaş ve hizmet süresi bağlamında anlamlı bulunmuştur. Normatif bağlılık boyutu ile sadece cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Unvandaki hizmet süresinin ise, hiç bir bağlılık boyutu ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı anlaşılmıştır. Sözü edilen üç bağlılık boyutu arasında ise herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamaktadır.



### 3 BÖLÜM

#### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, araştırmanın evren ve örnekleme, ölçme aracına, verilerin toplanmasına ve çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ

Mardin ili Midyat ilçesinde resmi temel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenebilmesini incelemeyi amaçlayan bu araştırma, tarama modeli niteliğindedir.

Tarama modelleri geçmişte ve halen var olan durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez, önemli olan araştırma konusunu uygun biçimde gözleyip belirleyebilmektir (Karasar,2002).

#### 3.2 EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini; Mardin il sınırları içerisindeki Midyat ilçesi merkezi ve buraya bağlı köylerde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına ait 144 temel eğitim okulunda 2017–2018 eğitim öğretim yılında görev yapan 1623 öğretmen oluşturmaktadır.

Örneklem büyüklüğünü belirlemede farklı büyüklükteki örneklem için kuramsal örneklem büyüklükleri çizelgesinden (Balcı, 2004) faydalanılmıştır. Örneklem büyüklüğü çizelgede %95’lik güven düzeyi için ve %5’lik sapma miktarı için esas alındığında 1663 öğretmen evrenini 343 öğretmenin, 144 olan okul evrenini 120 okulun temsil edebileceği görülmektedir. Bu ilçede örnekleme girecek okul ve öğretmen sayısının belirlenmesi, il genelindeki öğretmen ve okul sayısına oranlanarak belirlenmiştir. Böylece tabakalı bir örnekleme yaklaşımı uygulanmıştır.

Mardin’de temel eğitim okullarında görev yapan öğretmenler için gerekli örneklem büyüklüğü 343 öğretmen, temel eğitim okulları için 120 okul olarak

belirlenmiştir. Araştırmanın evrenini ve örneklemini oluşturan öğretmenlerin ilçelere göre dağılımı Tablo 1’de görülmektedir.

**Tablo 1. Evreni Oluşturan Okullar ve Öğretmen Sayıları**

İlçe Adı	Evreni Oluşturan Okul Sayıları	Örnekleme Oluşturan Okul Sayıları	Evreni Oluşturan İlköğretim Okulu Öğretmen Dağılımı	Örnekleme Oluşturan İlköğretim Okulu Öğretmen Dağılımı
MARDİN/ MİDYAT	144	120	1663	343
Toplam	144	120	1663	343

### 3.3 VERİ TOPLAMA ARACI

Bu araştırma kapsamında kullanılan ölçek, iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların kişisel bilgileri yer almaktadır. Ölçeğin ikinci bölümünde temel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik 27 maddelik 5’li likert tipinde Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan her bir madde “1=Hiç Katılmıyorum” dan “5=Tamamen Katılıyorum” a doğru derecelendirilmiş beşli Likert tipi ölçektir.

Örgütsel bağlılık ölçeği Balay (2000) kullanılmıştır. Ölçeğin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç alt boyutu vardır. Ölçekte uyum boyutunda 8, özdeşleşme boyutunda 8 ve içselleştirme boyutunda 11 olmak üzere likert tipi beşli dereceleme biçiminde sunulmuş 27 madde yer almaktadır. Ölçek maddelerine ilişkin görüşler 1 = hiç katılmıyorum ve 5 = tam katılıyorum arasında derecelenmiştir. Üç faktörlü olarak saptanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin her bir alt faktörü için güvenilirliğin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlık kat sayısı ve bu kapsamda madde 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. Buna göre, ölçekte yer alan maddelerin, iyi derecede ayırt

edici oldukları söylenebilir. Birinci faktör için hesaplanan alfa kat sayısı.79 iken, aynı kat sayı ikinci faktör için.89 ve üçüncü faktör için.93'dür (Balay, 2000: 125-126)

**Tablo 2. ÖBÖ Maddelerinin Toplam Korelasyonları ve Cronbach Alpha Değerleri**

<b>Maddeler</b>	<b>Madde Toplam Korelasyonları</b>	<b>Cronbach Alpha Değerleri</b>
<b>Madde 1</b>	<b>-.30</b>	<b>.8012</b>
<b>Madde 2</b>	<b>-.14</b>	<b>.8024</b>
<b>Madde 3</b>	<b>.28</b>	<b>.7871</b>
<b>Madde 4</b>	<b>-.30</b>	<b>.8112</b>
<b>Madde 5</b>	<b>-.43</b>	<b>.8090</b>
<b>Madde 6</b>	<b>-.64</b>	<b>.8217</b>
<b>Madde 7</b>	<b>-.60</b>	<b>.8153</b>
<b>Madde 8</b>	<b>-.51</b>	<b>.8168</b>
<b>Madde 9</b>	<b>.55</b>	<b>.7601</b>
<b>Madde 10</b>	<b>.70</b>	<b>.7556</b>
<b>Madde 11</b>	<b>.51</b>	<b>.7638</b>
<b>Madde 12</b>	<b>.83</b>	<b>.7403</b>
<b>Madde 13</b>	<b>.53</b>	<b>.7626</b>
<b>Madde 14</b>	<b>.28</b>	<b>.7752</b>
<b>Madde 15</b>	<b>.64</b>	<b>.7557</b>
<b>Madde 16</b>	<b>.50</b>	<b>.7658</b>
<b>Madde 17</b>	<b>.60</b>	<b>.7574</b>
<b>Madde 18</b>	<b>.66</b>	<b>.7540</b>

<b>Madde 19</b>	<b>.75</b>	<b>.7482</b>
<b>Madde 20</b>	<b>.83</b>	<b>.7440</b>
<b>Madde 21</b>	<b>.71</b>	<b>.7515</b>
<b>Madde 22</b>	<b>.63</b>	<b>.7592</b>
<b>Madde 23</b>	<b>.69</b>	<b>.7536</b>
<b>Madde 24</b>	<b>.66</b>	<b>.7562</b>
<b>Madde 25</b>	<b>.69</b>	<b>.7578</b>
<b>Madde 26</b>	<b>.68</b>	<b>.7553</b>
<b>Madde 27</b>	<b>.76</b>	<b>.7496</b>

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda örgütsel bağlılık ölçeğinin toplam güvenilirlik kat sayısı alfa=.7806 olarak bulunmuştur.

**Tablo 3. ÖBÖ Test-Tekrar Test İlişkisi (Pearson Korelasyon Kat Sayısı)**

		Ön test	Tekrar test
Ön test (Örg. Bağ.)	Pearson Korelasyon	1	,858 <sup>(**)</sup>
	Sig. (2-yönlü)	.	,000
	N	40	40
Tekrar test (Örg. Bağ.)	Pearson Korelasyon	,858 <sup>(**)</sup>	1
	Sig. (2-yönlü)	,000	.
	N	40	40

\* İlişki 0.01 seviyesinde anlamlıdır (2 yönlü).

Tablo incelendiğinde, yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan ön test ve son test değerleri arasında çok yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=.858$ ,  $p<.01$ ). Buna göre aynı

gruba üç hafta içerisinde değişik zamanlarda uygulanmış olan ölçeğin, her iki uygulamada da ölçüm değerleri çok yüksek bir oranda birbirine benzemektedir. Yani her iki zaman diliminde de yapılan uygulamalarda, benzer ölçüm değerlerine ulaşılmıştır denilebilir. Netice itibarıyla, araştırmada kullanılacak ölçme aracının çok yüksek bir geçerliği ve güvenilirliği olduğu tespit edilmiştir.

### 3.4 VERİLERİN ANALİZİ

Bu araştırmada kullanılan anketten elde edilen verilerin analizinde SPSS17.0 istatistik programı kullanılmıştır. Bu kapsamda anketin birinci bölümde yer alan katılımcıların demografik bilgilerin analizi frekans ve yüzde değerleri hesaplanarak tablo ile sunulmuştur.

Ölçeğin ikinci ve üçüncü bölümünde yer alan örgütsel bağlılık ölçeklerinde yer alan her bir maddeye verilen yanıtlar 1'den (Hiç Katılmıyorum) dan 5'e (Tamamen Katılıyorum) doğru puanlanmıştır. Ancak örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan 8 olumsuz maddede (45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52) tersine puanlama yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeklerinde yer alan her bir madde için betimsel istatistiği bağlamında ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak tablo halinde sunulmuştur. Ölçeklerden elde edilen puanların yorumlanmasında aşağıdaki puan aralığı kullanılmıştır.

<b><u>Ölçek Ortalama Puanı</u></b>	<b><u>Katılma Düzeyi</u></b>
1.00-1.79	Hiç
1.80-2.59	Az
2.60-3.39	Orta
3.40-4.19	Pek çok
4.20-5.00	Tamamen

Ölçeklerden elde edilen toplam puan ortalamalarının çeşitli değişkenler bağlamında analizinde bağımsız gruplar için t-testi, tek yönlü ANOVA testi, anlamlı

farkın bulunması durumunda gruplar arasındaki farkı belirlemek amacıyla Tukey HSD analizi yürütülmüştür. Elde edilen bulgular tablo halinde sunulmuştur.



## 4 BÖLÜM

### BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine, araştırma sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık durumları ile ilgili bulgulara ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye dair bulgulara yer verilmiştir.

#### 4.1 KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Bu araştırma kapsamında ankete cevap veren katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 4’de sunulmuştur.

**Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımları (n = 275)**

Değişken		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	118	42.9
	Erkek	157	57.1
Öğrenim Durumu	Yüksek Okul	56	20.4
	Lisans	209	76.0
	Lisans Üstü	10	3.6
Okuldaki Öğretmen Sayısı	1-10 arası	21	7.6
	11-20 arası	65	23.6
	21-30 arası	49	17.8
	31-40 arası	56	20.4
	41 ve üzeri	84	30.5
Okul Müdürüyle Mesleki İlişki Düzeyi	Hiç	4	1.5
	Az	20	7.3
	Orta	143	52.0

	Çok	88	32.0
	Pek Çok	20	7.3
Okul Müdürüyle Arkadaşlık Düzeyi	Hiç	25	9.1
	Az	53	19.3
	Orta	125	45.5
	Çok	51	18.5
	Pek Çok	21	7.6

Tablo 4’de görüldüğü gibi temel eğitim okulunda görev yapan öğretmenlerin %42.9’u kadın %57.1’i erkek olup,%20’si yüksek okul, %76’sı lisans ve %3.6’sı lisans üstü eğitime sahiptir. Katılımcıların %30.5’i “41 ve üzeri”, %20.4’ü “31-40 arası”, %17.8’i “21-30 arası”, %23.6’sı “11-20 arası” ve %7.6’sı “1-10 arası” öğretmene sahip okullarda görev yapmaktadırlar. Ayrıca katılımcılar okul müdürüyle mesleki ilişki düzeyi bakımından %7.3’ü “Pek çok”, %32’si “çok”, %52’si “orta” ve %7.3’ü “az” düzeyinde ilişki kurmaktadır. Buna karşın katılımcılar okul müdürüyle arkadaşlık ilişki düzeyi bakımından ise %7.6’sı “Pek çok”, %18.5’i “çok”, %45.5’i “orta” ve %19.3’ü “az” düzeyinde ilişkiye sahiptirler.

#### 4.2 ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin görüşlerinin betimsel istatistik değerleri Tablo 5’de sunulmuştur.

**Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri (n = 275)**

No	Madde	$\bar{x}$	SS
M27	Okulum yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.	3.65	0.83
M18	Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	3.60	0.92



M25	Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.	3.58	0.93
M26	Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	3.57	0.89
M24	Okulum çıkar ve beklentilerine hareket etmeyi görev sayarım.	3.51	0.89
M19	Bu okulun problemini kendi problemim olarak algılıyorum.	3.51	0.86
M17	Okulum başarısı için beklenin ötesinde çaba gösteriyorum.	3.49	1.01
M20	Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.	3.44	0.94
M10	Bu okulun bir üyesi olmaktan guru duyuyorum	3.39	1.06
M16	Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum	3.36	1.02
M22	Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir	3.31	0.89
M23	Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum	3.31	0.90
M12	Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor	3.30	1.01
M15	Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum	3.24	1.22

M13	Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum	3.24	1.04
M11	Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım	3.23	1.03
M21	Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor	3.23	0.99
M14	Çalışma arkadaşlarımla okul dışında sık sık birlikte oluyorum	3.11	1.13
M09	Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum	3.07	1.12
M01	Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.	2.50	1.35
M03	Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	2.40	1.38
M04	Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.	2.23	1.19
M08	Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsız oluyorum.	2.18	1.27
M07	Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	2.14	1.29
M05	Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.	1.98	1.23

M02	Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.	1.96	1.21
M06	Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	1.93	1.16
ÖBÖ' nün Alt Boyutları	$\bar{x}$	SS	
	Uyum	3.83	0.90
	Özdeşleşme	3.24	0.77
	İçselleştirme	3.47	0.69
ÖBÖ Puanı	3.51	0.54	

Tablo 5'deki maddelerin aritmetik ortalama değerleri dikkate alındığında öğretmenler örgütsel bağlılık düzeyleri bağlamında “Okulun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım ( $\bar{x}=3.65$ )”, “Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum ( $\bar{x}=3.60$ )”, “Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum ( $\bar{x}=3.58$ )”, “Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum ( $\bar{x}=3.57$ )”, “Okulum çıkar ve beklentilerine hareket etmeyi görev sayarım ( $\bar{x}=3.57$ )”, “Bu okulun problemini kendi problemim olarak algılıyorum ( $\bar{x}=3.51$ )”, “Okulun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum ( $\bar{x}=3.49$ )” ve “Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım ( $\bar{x}=3.44$ )” görüşlerine “Pek çok” düzeyinde katılmaktadırlar. Diğer taraftan öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi bağlamında “Az” düzeyde katıldıkları görüşler sırasıyla “Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum ( $\bar{x}=1.93$ )”, “Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum ( $\bar{x}=1.98$ )”, “Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum ( $\bar{x}=2.14$ )”, “Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsız oluyorum ( $\bar{x}=2.18$ )”, “Öğrencilerin başarısı ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum ( $\bar{x}=2.23$ )”, “Emek ve birikimlerim bu okuldan

ayrılmamı engelliyor ( $\bar{x}=2.40$ )” ve “Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum ( $\bar{x}=2.50$ )” şeklindedir. Bunun yanında öğretmenler ankette yer alan örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin diğer görüşlere “Orta” düzeyinde katıldıklarını beyan etmişlerdir. Tablo 4.2’de görüldüğü gibi, öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin görüşlerinin ortalaması  $\bar{x}=3.51$  olup “Pek çok” seviyesinde olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin alt boyutlar incelendiğinde; öğretmenlerin “uyum” ( $\bar{x}=3.83$ ), “özdeşleştirme” ( $\bar{x}=3.24$ ) ve “içselleştirme” ( $\bar{x}=3.47$ ) alt boyutlarına ilişkin davranışları “pek çok” düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır.

#### 4.3 ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ CİNSİYETE GÖRE ANLAMLI BİR FARK GÖSTERMEKTE MİDİR?

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin görüşleri cinsiyet bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar arası t-testi yapılmış, elde edilen sonuçlar Tablo 6’da sunulmuştur.

**Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları**

Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Uyum	Kadın	118	4.07	0.80	273	3.737	.000
	Erkek	157	3.66	0.94			
Özdeşleşme	Kadın	118	3.15	0.80	273	-1.752	.081
	Erkek	157	3.32	0.76			
İçselleştirme	Kadın	118	3.43	0.74	273	-.828	.408
	Erkek	157	3.50	0.66			
ÖBÖ’ nün Tümü	Kadın	118	3.54	0.60	273	.624	.533
	Erkek	157	3.49	0.49			

Tablo 6’da görüldüğü gibi erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre özdeşleşme ( $\bar{x}=3.32$ ) ve içselleştirme ( $\bar{x}=3.50$ ) bağlamında davranışları daha çok

sergilediklerini, ancak kadın öğretmenlerin ise erkelere göre uyum ( $\bar{x}=4.06$ ) bağlamında davranışları daha çok sergilediklerini düşünmektedirler. Bu kapsamda yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık bağlamında “uyum” [ $t(273) = 3.737, p < .05$ ] alt boyutunda bayanlar lehine anlamlı fark bulunurken, “özdeşleşme” [ $t(273) = -1.752, p > .05$ ] ve “içselleştirme” [ $t(273) = -.828, p > .05$ ] alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında cinsiyet bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır. Benzer şekilde ÖB düzeyine ilişkin kadın ( $\bar{x}=3.53$ ) ve erkek ( $\bar{x}=3.49$ ) öğretmenlerin görüşleri anlamlı bir fark saptanmamıştır [ $t(273) = .624, p > .05$ ]. Buna göre öğretmenlerin ÖB düzeyine ilişkin uyum bağlamında öğretmen görüşleri cinsiyete bakımından farklılaştığı söylenebilir.

#### 4.3.1 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Görüşleri Öğrenim Durumuna Göre Anlamlı Bir Fark Göstermekte midir?

İlköğretim okulu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin görüşlerinin öğrenim durumu bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar arası t-testi yapılmış, elde edilen sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur.

**Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre T-Testi Sonuçları**

Değişken	Öğrenim Durumu	n	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Uyum	Yüksek Okul	56	4.04	0.73	273	1.866	.063
	Lisans ve Lisans Üstü	219	3.78	0.94			
Özdeşleşme	Yüksek Okul	56	3.47	0.66	273	2.423	.016
	Lisans ve Lisans Üstü	219	3.19	0.80			
İçselleştirme	Yüksek Okul	56	3.62	0.67	273	1.752	.081
	Lisans ve Lisans Üstü	219	3.44	0.70			

OÖB Ölçeğinin Tümü	Yüksek Okul	56	3.70	0.52	273	2.895	.004
	Lisans ve Lisans Üstü	219	3.46	0.54			

Tablo 7’de görüldüğü gibi yüksek okul mezunu öğretmenlerin lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlere göre örgütsel bağlılık ölçeğinin uyum ( $\bar{x}=4.04$ ), özdeşleşme ( $\bar{x}=3.47$ ) ve içselleştirme ( $\bar{x}=3.62$ ) alt boyutları ve örgütsel bağlılık ölçeğinin tümü ( $\bar{x}=3.70$ ) bağlamındaki görüşlere daha çok katıldıklarını düşünmektedirler. Bu kapsamda yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinin “uyum” [ $t(273) = 1.866, p>.05$ ] ve “içselleştirme” [ $t(273) = 1.752, p>.05$ ] alt boyutları bağlamındaki görüşleri öğrenim durumuna göre anlamlı fark göstermez iken “özdeşleşme” [ $t(273) = 2.423, p<.05$ ] ve örgütsel bağlılık ölçeğinin [ $t(273) = 2.895, p<.05$ ] bağlamındaki öğretmen görüşleri öğrenim durumuna göre yüksek okul mezunu öğretmenler lehine anlamlı fark gösterdiği saptanmıştır. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri öğrenim durumu bakımından yüksek okul mezunu öğretmenler lehine farklılaştığı söylenebilir. Yani, öğrenim durumu bakımından yüksek okul mezunu öğretmenlerin lisans ve lisansüstü eğitime sahip öğretmenlere göre okul örgütüne bağlılık düzeyleri daha yüksektir ve bu fark anlamlıdır.

#### 4.3.2 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri Okuldaki Öğretmen Sayısı Bakımından Anlamlı Bir Fark Göstermekte midir?

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri okuldaki öğretmen sayısı bakımından dağılımlarına ilişkin betimsel istatistik değerleri Tablo 8’de sunulmuştur.

**Tablo 8. Okuldaki Öğretmen Sayısı Bakımından Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistik**

Değişken	Okuldaki öğretmen sayısı	<i>n</i>	$\bar{x}$	SS
Uyum	1-10 arası (A)	21	4.13	0.68
	11-20 arası (B)	65	3.81	0.88
	21-30 arası (C)	49	3.80	0.91
	31-40 arası (D)	56	3.64	0.90
	41 ve üzeri (E)	84	3.93	0.96
Özdeşleşme	1-10 arası (A)	21	3.09	0.86
	11-20 arası (B)	65	3.15	0.65
	21-30 arası (C)	49	3.22	0.85
	31-40 arası (D)	56	3.17	0.68
	41 ve üzeri (E)	84	3.42	0.84
İçselleştirme	1-10 arası (A)	21	3.44	0.73
	11-20 arası (B)	65	3.49	0.61
	21-30 arası (C)	49	3.36	0.70
	31-40 arası (D)	56	3.41	0.73
	41 ve üzeri (E)	84	3.59	0.71
ÖBÖ' nün Tümü	1-10 arası (A)	21	3.54	0.62
	11-20 arası (B)	65	3.48	0.51
	21-30 arası (C)	49	3.45	0.58
	31-40 arası (D)	56	3.40	0.52
	41 ve üzeri (E)	84	3.64	0.52

Tablo 8 incelendiğinde 1-10 arası öğretmenin çalıştığı okullarda görev yapan öğretmenler örgütsel bağlılık ölçeğinin uyum ( $\bar{x}=4.13$ ) alt boyutu bağlamında diğerlerine göre daha olumlu görüş beyan ederken okulunda 41 ve üzeri öğretmen olanlar örgütsel bağlılık ölçeğinin özdeşleşme ( $\bar{x}=3.42$ ) ve içselleştirme ( $\bar{x}=3.59$ ) alt boyutu ile ÖBÖ' nün tümü ( $\bar{x}=3.64$ ) bağlamında diğerlerine göre daha olumlu görüş beyan etmişlerdir. Öğretmenlerin ÖBÖ bağlamındaki bu görüşlerinin okuldaki öğretmen sayısı bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA testi yapılmış elde edilen sonuçlar Tablo 9'da sunulmuştur.

**Tablo 9. Öğretmenlerin ÖBÖ' Ye İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Öğretmen Sayısı Bakımından ANOVA Sonuçları**

Değişken	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Uyum	Gruplar arası	4.969	4	1.242	1.530	.194
	Gruplar içi	219.176	270	.812		
	Toplam	224.144	274			
Özdeşleşme	Gruplar arası	4.167	4	1.042	1.736	.142
	Gruplar içi	161.999	270	.600		
	Toplam	166.166	274			
İçselleştirme	Gruplar arası	1.981	4	.495	1.031	.391
	Gruplar içi	129.613	270	.480		
	Toplam	131.593	274			
ÖBÖ Puanı	Gruplar arası	2.281	4	.570	1.972	.099
	Gruplar içi	78.071	270	.289		
	Toplam	80.352	274			



Tablo 9'daki ANOVA sonuçları okuldaki öğretmen sayısı bakımından öğretmenlerin ÖBÖ' nün "uyum" [ $F(4-270) = 1.530, p > .05$ ], "özdeşleşme" [ $F(4-270) = 1.736, p > .05$ ] ve "içselleştirme" [ $F(4-270) = 1.031, p > .05$ ] alt boyutları ile ÖBÖ' nün tümü [ $F(4-270) = 1.972, p < .05$ ] bağlamındaki görüşleri arasında anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır. Buna göre öğretmenlerin ÖBÖ bağlamındaki görüşlerinin okuldaki öğretmen sayısına bağlı olarak farklılaşmadığı söylenebilir.

#### 4.3.3 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri Okul Müdürüyle Mesleki İlişki Düzeyi Bakımından Anlamlı Bir Fark Göstermekte midir?

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri okul müdürüyle mesleki ilişki düzeyi bakımından dağılımlarına ilişkin betimsel istatistik değerleri Tablo 10'da sunulmuştur.

**Tablo 10. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Mesleki İlişki Bakımından Dağılımı**

Değişken	Okul Müdürüyle Mesleki İlişki Düzeyi	<i>n</i>	$\bar{x}$	SS
Uyum	Az ve Hiç (1)	24	3.50	0.73
	Orta (3)	143	3.86	0.85
	Çok (4)	88	4.02	0.81
	Pek Çok (5)	20	3.28	1.44
Özdeşleşme	Az ve Hiç (1)	24	2.82	0.83
	Orta (3)	143	3.14	0.71
	Çok (4)	88	3.37	0.75
	Pek Çok (5)	20	4.00	0.75
İçselleştirme	Az ve Hiç (1)	24	3.01	0.61
	Orta (3)	143	3.40	0.68
	Çok (4)	88	3.55	0.64
	Pek Çok (5)	20	4.25	0.44

ÖB Ö Puanı	Az ve Hiç (1)	24	3.10	0.47
	Orta (3)	143	3.45	0.53
	Çok (4)	88	3.63	0.51
	Pek Çok (5)	20	3.89	0.44

Tablo 10 incelendiğinde okul müdürüyle “pek çok” düzeyinde mesleki ilişkisi olan öğretmenlerin diğerlerine göre ÖBÖ’ özdeşleşme ( $\bar{x}=4.00$ ), içselleştirme ( $\bar{x}=4.25$ ) alt boyutu ile ÖBÖ’ nün tümü ( $\bar{x}=3.89$ ) bağlamındaki görüşleri daha çok katıldıklarını, okul müdürüyle “çok” düzeyinde mesleki ilişkisi olan öğretmenlerin diğerlerine göre uyum ( $\bar{x}=4.00$ ) alt boyutu bağlamındaki görüşleri daha çok katıldıklarını beyan etmişlerdir. Okul müdürüyle “Az ya da Hiç” düzeyinde mesleki ilişkisi olan öğretmenlerin diğerlerine göre özdeşleşme ( $\bar{x}=4.00$ ), içselleştirme ( $\bar{x}=4.25$ ) alt boyutu ile ÖBÖ’ nün tümü ( $\bar{x}=3.89$ ) bağlamındaki görüşleri daha az katıldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin ÖBÖ bağlamındaki bu görüşlerinin okul müdürüyle mesleki ilişki düzeyi bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA testi yapılmış elde edilen sonuçlar Tablo 11’de sunulmuştur.

**Tablo 11. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki İlişki Düzeyi Bakımından ANOVA Sonuçları**

Değişken	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>
Uyum	Gruplar arası	11.881	3	3.960	5.056	.002
	Gruplar içi	212.263	271	.783		
	Toplam	224.144	274			
Özdeşleşme	Gruplar arası	18.975	3	6.325	11.645	.000
	Gruplar içi	147.191	271	.543		
	Toplam	166.166	274			
İçselleştirme	Gruplar arası	18.424	3	6.141	14.707	.000
	Gruplar içi	113.169	271	.418		
	Toplam	131.593	274			
ÖBÖ' nün Tümü	Gruplar arası	8.782	3	2.927	11.085	.000
	Gruplar içi	71.569	271	.264		
	Toplam	80.352	274			

Tablo 11'deki ANOVA sonuçları öğretmenlerin ÖBÖ' nün “uyum” [ $F(3-271) = 5.056, p < .05$ ], “özdeşleşme” [ $F(3-271) = 11.645, p < .05$ ], “içselleştirme” [ $F(3-271) = 14.707, p < .05$ ] alt boyutları ile tümü [ $F(3-271) = 11.085, p < .05$ ] bağlamındaki görüşlerinin okul müdürüyle mesleki ilişki düzeyi bakımından anlamlı bir fark gösterdiğini ortaya koymaktadır. Anlamlı bulunan bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmış, elde edilen sonuçlar Tablo 12'de sunulmuştur.

**Tablo 12. Okul Müdürüyle Mesleki İlişki Düzeyi Bakımından Tukey HSD Testi Sonuçları**

Değişken	Mesleki İlişki Düzeyi (I)	Mesleki İlişki Düzeyi (J)	Ortalama Fark	Std.Hata	<i>p</i>
Uyum	Orta	Pek Çok	.57342*	.21128	.035
	Çok	Pek Çok	.73559*	.21923	.005
Özdeşleşme	Çok	Az	.55481*	.16971	.007
		Orta	.23491	.09985	.089
	Pek Çok	Az	1.18608*	.22313	.000
		Orta	.86619*	.17594	.000
		Çok	.63127*	.18256	.004
İçselleştirme	Orta	Az	.38435*	.14255	.037
	Çok	Az	.53905*	.14881	.002
	Pek Çok	Az	1.23392*	.19565	.000
		Orta	.84957*	.15427	.000
		Çok	.69486*	.16008	.000
ÖBÖ' nün Tümü	Orta	Az	.35809*	.11336	.009
	Çok	Az	.53900*	.11834	.000
		Orta	.18091*	.06963	.048
	Pek Çok	Az	.79136*	.15559	.000
		Orta	.43327*	.12268	.003

Yapılan Tukey HSD testi sonucunda okul müdürüyle mesleki ilişki düzeyi orta ve çok düzeyinde olan öğretmenler mesleki ilişki düzeyi pek çok düzeyinde

olanlara göre ÖBÖ'nün "uyum" alt boyutu davranışlarını daha çok sergiledikleri ve bu farkın ilişki düzeyi yüksek olan lehine anlamlı olduğu saptanmıştır ( $p<.05$ ). Ayrıca okul müdürüyle mesleki ilişki düzeyi çok düzeyinde olanların az ve orta düzeyde olanlara göre; pek çok düzeyinde olanların ise az, orta ve çok düzeyinde olanlara göre "özdeşleşme" alt boyutu davranışlarını daha çok sergiledikleri belirlenmiştir. İçselleştirme alt boyutu bakımından ise okul müdürüyle mesleki ilişki düzeyi "orta" ve "çok" düzeyinde olanların "az" düzeyde olanlara göre; "pek çok" düzeyinde olanların ise az, orta ve çok düzeyinde olanlara göre "özdeşleştirme" alt boyutu davranışlarını daha çok sergiledikleri belirlenmiştir. Tukey HSD sonuçları ÖBÖ'nün tümü bakımından incelendiğinde okul müdürüyle mesleki ilişki düzeyi "orta" ve "çok" düzeyinde olanların "az" düzeyde olanlara göre; "pek çok" düzeyinde olanların ise az ve orta düzeyinde olanlara göre örgütsel bağlılık davranışlarını daha çok sergiledikleri ve bu farkın ilişki düzeyi yüksek olan lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin görüşlerinin mesleki ilişki düzeyine göre farklılaştığı ifade edilebilir.

#### 4.3.4 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri Okul Müdürüyle Arkadaşlık İlişki Düzeyi Bakımından Anlamlı Bir Fark Göstermekte midir?

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri okul müdürüyle arkadaşlık ilişki düzeyi bakımından dağılımlarına ilişkin betimsel istatistik değerleri Tablo 13'de sunulmuştur.

**Tablo 13. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Okul Müdürüyle Arkadaşlık İlişki Düzeyi Bakımından Dağılımı**

Değişken	Okul Müdürüyle Arkadaşlık İlişki Düzeyi	$n$	$\bar{x}$	SS
Uyum	Hiç	25	3.95	0.85
	Az	53	3.78	0.77
	Orta	125	3.83	0.92
	Çok	51	4.14	0.60
	Pek Çok	21	3.12	1.37
Özdeşleşme	Hiç	25	2.94	0.67

	Az	53	2.93	0.77
	Orta	125	3.26	0.72
	Çok	51	3.36	0.74
	Pek Çok	21	4.04	0.73
İçselleştirme	Hiç	25	3.02	0.71
	Az	53	3.20	0.65
	Orta	125	3.50	0.64
	Çok	51	3.62	0.67
	Pek Çok	21	4.19	0.44
ÖBÖ Puanı	Hiç	25	3.27	0.56
	Az	53	3.29	0.58
	Orta	125	3.53	0.50
	Çok	51	3.70	0.51
	Pek Çok	21	3.83	0.41

Tablo 13 incelendiğinde okul müdürüyle “pek çok” düzeyinde arkadaşlık ilişkisi olan öğretmenlerin diğerlerine göre ÖBÖ’ nün özdeşleşme ( $\bar{x}=4.04$ ), içselleştirme ( $\bar{x}=4.14$ ) alt boyutu ile tümü ( $\bar{x}=3.83$ ) bağlamındaki görüşleri daha çok katıldıklarını, okul müdürüyle “çok” düzeyinde arkadaşlık ilişkisi olan öğretmenlerin diğerlerine göre uyum ( $\bar{x}=4.14$ ) alt boyutu bağlamındaki görüşleri daha çok katıldıklarını beyan etmişlerdir. Okul müdürüyle “Hiç” düzeyinde arkadaşlık ilişkisi olan öğretmenlerin diğerlerine göre ÖBÖ’ nün özdeşleştirme ( $\bar{x}=2.94$ ), içselleştirme ( $\bar{x}=3.02$ ) alt boyutu ile tümü ( $\bar{x}=3.27$ ) bağlamındaki görüşleri daha az katıldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmen görüşlerinin okul müdürüyle arkadaşlık ilişki düzeyi bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA testi yapılmış elde edilen sonuçlar Tablo 14’de sunulmuştur.

**Tablo 14. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Okul Müdürüyle Arkadaşlık İlişki Düzeyi Bakımından ANOVA Sonuçları**

Değişken	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Uyum	Gruplar arası	16.246	4	4.062	5.275	.000
	Gruplar içi	207.898	270	.770		
	Toplam	224.144	274			
Özdeşleşme	Gruplar arası	21.804	4	5.451	10.195	.000
	Gruplar içi	144.362	270	.535		
	Toplam	166.166	274			
İçselleştirme	Gruplar arası	21.213	4	5.303	12.972	.000
	Gruplar içi	110.380	270	.409		
	Toplam	131.593	274			
ÖBÖ' nün Tümü	Gruplar arası	8.029	4	2.007	7.493	.000
	Gruplar içi	72.323	270	.268		
	Toplam	80.352	274			

Tablo 14'deki ANOVA sonuçları öğretmenlerin ÖBÖ' nün “uyum” [F (4-270) = 5.275, p<.05], “özdeşleşme” [F (4-270) = 10.195, p<.05], “içselleştirme” [F (4-270) = 12.972, p<.05] alt boyutları ile tümü [F (4-270) = 7.493, p<.05] bağlamındaki görüşlerinin okul müdürüyle arkadaşlık ilişki düzeyi bakımından anlamlı bir fark gösterdiğini ortaya koymaktadır. Anlamlı bunan bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmış, elde edilen sonuçlar Tablo 15'de sunulmuştur.

**Tablo 15. Okul Müdürüyle Arkadaşlık İlişki Düzeyi Bakımından Tukey HSD Testi Sonuçları**

Değişken	Arkadaşlık İlişki Düzeyi (I)	Arkadaşlık İlişki Düzeyi (J)	Ortalama Fark	Std.Hata	p
Uyum	Hiç	Pek Çok	.83276*	.25974	.013

	Az	Pek Çok	.66137*	.22626	.031
	Orta	Pek Çok	.71828*	.20695	.005
	Çok	Pek Çok	1.02868*	.22752	.000
Özdeşleşme	Çok	Hiç	.42416	.17852	.125
		Az	.43442*	.14343	.022
	Pek Çok	Hiç	1.10533*	.21644	.000
		Az	1.11560*	.18854	.000
		Orta	.78309*	.17245	.000
		Çok	.68118*	.18959	.004
İçselleştirme	Orta	Hiç	.48400*	.14008	.006
		Az	.30506*	.10480	.032
	Çok	Hiç	.60042*	.15610	.001
		Az	.42148*	.12542	.008
	Pek Çok	Hiç	1.17263*	.18926	.000
		Az	.99369*	.16487	.000
		Orta	.68863*	.15079	.000
		Çok	.57221*	.16578	.006
ÖBÖ' nün Tümü	Orta	Az	.24020*	.08483	.040
	Çok	Hiç	.42902*	.12636	.007
		Az	.40996*	.10152	.001
	Pek Çok	Hiç	.55901*	.15320	.003
		Az	.53995*	.13345	.001



Yapılan Tukey HSD testi sonucunda okul müdürüyle arkadaşlık ilişki düzeyi “hiç”, “az”, “orta” ve “çok” düzeyinde olan “pek çok” düzeyinde olanlara göre ÖBÖ’nün “uyum” alt boyutu davranışlarını daha çok sergiledikleri ve bu farkın ilişki düzeyi az olan lehine anlamlı olduğu saptanmıştır ( $p<.05$ ). Ayrıca okul müdürüyle arkadaşlık ilişki düzeyi “çok” düzeyinde olanların “hiç” ve “az” düzeyinde olanlara göre; “pek çok” düzeyinde olanların ise “hiç”, “az”, “orta” ve “çok” düzeyinde olanlara göre “özdeşleştirme” alt boyutu davranışlarını daha çok sergiledikleri belirlenmiştir ( $p<.05$ ). İçselleştirme alt boyutu bakımından ise okul müdürüyle arkadaşlık ilişki düzeyi “orta” ve “çok” düzeyinde olanların “az” ve “hiç” düzeyinde olanlara göre; “pek çok” düzeyinde olanların ise “hiç”, “az”, “orta” ve “çok” düzeyinde olanlara göre “özdeşleştirme” alt boyutu davranışlarını daha çok sergiledikleri belirlenmiştir ( $p<.05$ ). Tukey HSD sonuçları ölçeğin tümü bakımından incelendiğinde okul müdürüyle arkadaşlık ilişki düzeyi “orta” düzeyinde olanların “az” düzeyinde olanlara göre; “çok” düzeyinde olanların “hiç” ve “az” düzeyinde olanlara göre; “pek çok” düzeyinde olanların ise “hiç ve “az” düzeyinde olanlara göre örgütsel bağlılık davranışlarını daha çok sergiledikleri ve bu farkın ilişki düzeyi yüksek olan lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin görüşlerinin okul müdürüyle arkadaşlık ilişki düzeyine göre farklılaştığı söylenebilir.

## 5 BÖLÜM

### TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Toplumsal yaşamdaki hızlı değişim ve yenilikler okulların daha üretken, ihtiyaçlara cevap verebilen, çevresi ve çalışanlarıyla etkileşime açık bir yapıda olmasını gerektirmektedir. Bunun yolu da okul örgütünü yönetme görevini üzerine almış olan okul müdürlerinin; okul personelini okul örgütünün ortak amaçları etrafında toplamasından, okulun olanaklarını verimli bir şekilde kullanmasından geçmektedir.

Örgütsel bağlılığa ilişkin çeşitli araştırmalar öğretmenlerin örgütsel bağlılığının eğitimin uygulama alanı olan okullar açısından önemini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin okul ortamının niteliğine ilişkin algıları, onların örgütsel bağlılığını ve dolayısıyla iş performansını ve okulda sunulan eğitimin niteliğini etkilemektedir (Balay, 2000 ve Balcı, 2000). Bununla birlikte, öğretmenlerde örgütsel bağlılığın daha iyi anlaşılabilmesi ve uygulama açısından yeterli çıkarımların sunulabilmesi için bu kavramın daha farklı örgütsel ve kişisel özelliklerle ilişkilendirilerek araştırılması gerekmektedir (Celep ve Mete, 2005 ve Sezgin, 2010).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir. Örgütsel çıkarılara yönelik hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamıdır. Bireyin, örgütün amaç ve değerlerine çıkar gözetmeksizin duygusal olarak bağlanmasıdır. Bireyin örgüte karşı olan sadakat tutumu ve iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013).

Örgütsel bağlılık, örgüt içerisinde kalma arzusu duyarak, örgütün amaç ve değerleriyle, birincil amaç olarak maddi kaygıları düşünmeden özdeşleşme şeklinde tanımlanmaktadır (Balay,2000). Diğer bir tanımla örgütsel bağlılık; iş gören ile işletme arasındaki duygusal bağlıdır. Bu kavram bireyin belli bir örgütle özdeşleşmesinin ve katılımının gücüdür (Yüceler,2009).

Gerekli özelliklere sahip işgücünün örgütüne bağlı bir şekilde çalışması, bütün yetenek ve bilgisini örgütün amaçlarına ulaşmak için kullanması örgütsel bağlılıkla yakından ilgili bir konudur. Kişiler kendilerini örgütlerine bağlı gördükleri ölçüde, işyerinde başarılı olacaklardır. Bu durumun tersi düşünüldüğünde, her an o

işletmeden ayrılmanın yollarını arayacaklar ve kendilerinden bekleneni veremeyeceklerdir (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılmış çalışmalar, eğitim örgütünün iş gücü olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arttığında, çalışma isteklerinin ve işe odaklanmalarının arttığını, bunun yanı sıra boş zaman isteklerinin azaldığını ortaya koymaktadır (Celep, Doyuran, Sarıdere ve Değirmenci, 2005). Kısaca ifade edecek olursak okullarda öğretmenler kendilerini okul örgütüne bağlı hissettikleri ölçüde işlerini daha istekli bir şekilde yapmaktadırlar.

Örgütsel bağlılık çalışanların örgütün hedeflerini benimsemesinde, kurumda kalma isteğini devam ettirmelerinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katkıda bulunmalarında, örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde önemli bir olgudur. Bundan dolayı okul örgütünün lideri konumundaki okul müdürü de örgütsel amaçlara ulaşmak için eğitim çalışanlarının örgütsel bağlılığını üst seviyede tutmak zorundadır (Durna ve Eren, 2005).

Lider, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında bir araya getirebilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme donanımına sahip olan kişidir (Yılmaz, 2005). Örgütlerde liderler, emir verme hakkı ve itaat ettirme gücüne sahip kişiler oldukları, kısaca örgütsel iradeyi kullanma hak ve yetkisine sahip oldukları için, çalışanların örgütsel iklimi ve psikolojiyi algılamalarında belirleyici bir konumdadırlar.

Örgütsel bağlılık son yıllarda birçok disiplinde ele alınan önemli bir araştırma konusu olmuştur (Allen ve Meyer, 1990, 1996; Balay, 2000a; Balcı, 2000; Akt. Sezgin, 2010). Buna paralel olarak, eğitim bilimleri alanında öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ilişkin yapılan çalışmalardaki artış da dikkat çekicidir. Öğretmen bağlılığına ilişkin çeşitli araştırmalar (Balay, 2000; Celep ve Mete, 2005; Hart ve Willower, 1994; Hoy ve Hannum, 1997; Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991; Licata ve Harper, 2001; Tarter, Hoy ve Kottkamp, 1990; Tsui ve Cheng, 1999; Akt. Sezgin, 2010) öğretmenlerin örgütsel bağlılığının eğitimin uygulama alanı olan okullar açısından önemini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin davranışlarına ilişkin algıları, onların örgütsel bağlılığını ve dolayısıyla iş performansını ve okulda sunulan eğitimin niteliğini etkilemektedir. Bununla birlikte, öğretmenlerde örgütsel bağlılığın daha iyi anlaşılabilmesi ve uygulama açısından

yeterli çıkarımların sunulabilmesi için bu kavramın daha farklı örgütsel ve kişisel özelliklerle ilişkilendirilerek araştırılması gerekmektedir. Örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik (Celep, Sarıdere ve Beytekin, 2005) ve örgüt sağlığı (Celep ve Mete, 2005; Sezgin, 2009; Tsui ve Cheng, 1999) gibi kişisel ve örgütsel özelliklerin ilişkisine yönelik yurtiçinde ve yurtdışında bazı araştırmaların yapıldığı görülmektedir (Akt. Sezgin, 2010). Bu çalışma ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığının geliştirilmesine yönelik önemli bulguların gündeme gelmesi mümkün olabilecektir.

Bu bölümde araştırma sonucu elde edilen bulgular, farklı çalışmaların sonuçları ile karşılaştırılmış ve yorumlanmıştır.

### **5.1 İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNE İLİŞKİN TARTIŞMA**

Araştırma verilerine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri bağlamında pek çok düzeyde katıldıkları görüşler; okulun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım, bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum, okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum, okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum, okulun çıkar ve beklentileri için hareket etmeyi görev sayarım, bu okulun problemini kendi problemim olarak algılıyorum, okulun başarısı için beklenin ötesinde çaba gösteriyorum, okuluma karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım görüşleridir. Öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri bağlamında az düzeyde katıldıkları görüşler; bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum, bu okulda çalışmaya karar vermekle hata yaptığımı düşünüyorum, bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azatlığını hissediyorum, bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsız oluyorum, öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum, emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor ve bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum şeklindedir. Öğretmenler ankette yer alan örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin diğer görüşlere orta düzeyinde katıldıklarını beyan etmişlerdir. Bunun yanında öğretmenler ankette yer alan örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin diğer görüşleri “Orta” düzeyinde katıldıklarını beyan etmişlerdir. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin pek çok seviyesinde olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin alt boyutlar incelendiğinde öğretmenlerin; uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme alt boyutlarına ilişkin durumlarının pek çok düzeyinde olduğu söylenebilir. Bu bulgu,

öğretmen ve müdür bağlılığını inceleyen ve öğretmenlerin uyum ve özdeşleşme bağlılık düzeylerinin yüksek ancak içselleştirme bağlılık düzeylerinin uyum ya da özdeşleşmeye göre daha yüksek olduğu sonucuna varan Balay (2000)'in bulgularıyla uyumludur. Durna ve Eren (2005) yapmış oldukları çalışmalar sonucunda araştırma bulgularını destekler nitelikte bulgulara ulaşıldığı görülmüştür. Görüldüğü gibi literatürde yer alan bulgular araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir.

Araştırma sonucunda cinsiyet değişkeni bakımından uyum alt boyutunda bayanlar lehine anlamlı fark bulunurken özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında cinsiyet bakımından anlamlı bir fark görülmediği saptanmıştır. Benzer şekil ÖBÖ' nün tamamı göz önüne alındığında cinsiyete göre öğretmen görüşlerinde anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu durumun okul örgütünün kendine has özelliklerinden kaynaklandığı söylenebilir. Çünkü gerek bayan olsun gerekse bay okul örgütü içerisinde cinsiyete dayalı çok büyük bir avantaj ya da dezavantaj sağlanmamaktadır. Bunun yanında bayan ve bay öğretmenlerin okul içerisinde yapmış oldukları işlerde pek fazla bir fark yoktur. Bundan dolayı da öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde cinsiyet değişkeninin büyük bir etkisi olmamaktadır. Karahan (2008), Nartgün ve Menep (2010), Babil (2009) çalışmalarında benzer bulgulara ulaşmışlardır. Görüldüğü gibi araştırma sonucunda elde edilen öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki ile ilgili bulgular literatürde geçen bulgularla benzerlik göstermektedir.

Öğrenim durumu bakımından ÖBÖ'nün tamamında ve ayrı ayrı alt boyutlarında yüksek okul mezunu öğretmenlerin lisans ve lisansüstü eğitime sahip öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Kısaca ifade etmek gerekirse eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında bir ters orantıdan bahsedilebilir. Öğretim düzeyinin yükselmesi bireyleri daha da özgürleştirmektedir. Eğitim düzeyi yükselen bireyin başka bir iş bulma olanakları da artmaktadır. Eğitim sistemimiz dikkate alındığında müdür ya da maarif müfettişleri gibi atamalarda veya akademisyen kadrosuna geçişlerde yüksek lisans yapmış olanların avantajları diğerlerine göre daha fazladır. Böyle bir durumun da öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini olumsuz etkilediği söylenebilir. Bunun yanında eğitim düzeyi yüksek kişilerin örgüte karşı duygusal bağlar yerine daha mantıki bağlar kurmakta olduğu ifade edilebilir. Eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin okul örgütünden beklentileri eğitim düzeyi düşük olanlara nazaran daha

fazla olacaktır. Dolayısıyla beklentilerin karşılanma oranı düşecektir. Bu durumun da örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyeceği söylenebilir. Eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenler, kariyerlerini geliştirmeyi ön planda tuttukları için örgüt çıkarlarını ikinci planda tutabilirler. Bunun sonucunda örgütsel bağlılık düzeylerinin azalacağı düşünülebilir. Diğer taraftan, eğitim düzeyi düşük olan öğretmenlerin, buldukları örgüte bağlılıklarını ise bir başka okulda ya da milli eğitim okulları dışında alışılmış rahatlığı bulamayacağı kaygısıyla açıklanabilir. Karagöz (2008) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Bu fark ön lisans mezunu öğretmenlerin lehinedir. Yani ön lisans mezunu öğretmenlerin, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksektir. Gündoğan (2009)'da yapmış olduğu çalışmada eğitim düzeyi yükseldikçe örgüte bağlılığın azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Görüldüğü gibi araştırmanın sonucunda elde edilen öğrenim düzeyi ile ilgili bulgular literatür bulgularını destekler niteliktedir.

Araştırma verileri öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde okuldaki öğretmen sayısının farklılık oluşturabilecek bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur. Bu bulguya dayanarak öğretmenler için görev yaptıkları okulun öğretmen sayısının az ya da çok olmasının o kadar da önemli olmadığı yargısına varılabilir. Bunun yanında öğretmenlerin okullarıyla ilgili kararlarını verirken nicel özelliklerden çok nitel özelliklerin etkin olduğu söylenebilir. Öğretmen sayısının ve sosyal paylaşımın az olduğu bir iş ortamı yerine daha çok iş arkadaşının ve sosyal paylaşımın olduğu okulları tercih edebilirler. Yani öğretmenlerin okul müdürü ve iş arkadaşlarıyla sosyal ilişkilerde niteliğe önem verdiklerinden kaynaklandığı söylenebilir. Zaten araştırma sunucunda elde edilen okul müdürü ile öğretmen arasındaki mesleki ve arkadaşlık ilişkilerinin arttığında öğretmenlerin müdürlerin etik liderliği ile ilgili görüşlerinin ve örgütsel bağlılık seviyelerinin bundan olumlu yönde etkilendiği bulgusu yapılan çıkarımı destekler niteliktedir.

Öğretmenle müdür arasındaki mesleki ilişki düzeyi değişkeni öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde farklılık oluşturmaktadır. Bu farklılık örgütsel bağlılığın uyum boyutunda çok seviyesinde iken diğer boyutlarda pek çok seviyesindedir. Araştırma verilerine göre; etik liderlik davranışı gösterme düzeyine ilişkin öğretmen görüşlerinde olduğu gibi öğretmenler ile okul müdürü arasındaki mesleki ilişkilerinin artması öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Aynı

şekilde araştırma verilerine göre öğretmenle müdür arasındaki arkadaşlık ilişkisi değişkeni de öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde farklılığa sebep olmaktadır. Bu farklılığın arkadaşlık ilişki düzeyi yüksek olan lehine olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu ışığında okul müdürünün yönettiği öğretmenlerle arkadaşlık ilişkilerini artırmasının, onlarla okul dışındaki sosyal yaşamlarında paylaşımda bulunmasının, onlara samimi ve içten davranmasının öğretmenlerin örgütsel bağlılığını olumlu etkilediği söylenebilir. Sabuncuoğlu (2007)'nin yaptığı çalışmanın sonuçlarına bakıldığında amir desteğinin örgütsel bağlılık üzerindeki olumlu etkisinin yüksek olduğu görülmektedir. Üstünün desteğini hisseden bireylerin, işten ayrılma niyetleri doğrudan azalmaktadır. Balay (2000)'da çalışmasında iş arkadaşlarına bağlılığın örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen bir faktör olduğunu belirtmiştir. Örgütsel bağlılık üzerinde iş arkadaşlarına bağlılık etkisinin işe bağlılık kadar güçlü olmamasına karşın, sosyal katılımın kuramsal olarak bağlılıkla ilişkili olduğunu belirtmiştir. Özdevecioğlu (2003)'nin araştırma sonuçları örgütsel destek arttıkça genel olarak bağlılığın da arttığını göstermektedir. Yüceler (2009), Karahan (2008), Karagöz (2008)' de çalışmalarında araştırma bulgularıyla paralellik gösteren verilere ulaşmışlardır. Görüldüğü gibi okul müdürü ile öğretmenlerin mesleki ve arkadaşlık ilişkisi değişkenleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye dair araştırma bulgularımızı literatürde yer alan bulgular desteklemektedir.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Bu bölümde, araştırma bulgularına dayalı sonuçlara ve geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

### **5.2 ARAŞTIRMA PROBLEMİNE İLİŞKİN SONUÇLAR**

Mardin ili Midyat ilçesinde devlet temel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan bu araştırma ile elde edilen sonuçlar iki başlık halinde verilmiştir. Bu sonuçlar şu şekildedir.

### **5.3 İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİYLE İLGİLİ SONUÇLAR**

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri bağlamında pek çok düzeyde katıldıkları görüşler; okulun yararı için her türlü fedakârlığı yapma,

okulun geleceğini gerçekten düşünme, okulun övüldüğünde kendini övülmüş hissetme, okulu başkalarına anlatmaktan zevk alma, okulun çıkar ve beklentileri için hareket etmeyi görev sayma, okulun problemini kendi problemi olarak algılama, okulun başarısı için beklenin ötesinde çaba gösterme, okula karşı yapılan eleştirileri kendine yapılmış sayma görüşleridir.

Öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri bağlamında az düzeyde katıldıkları görüşler ise; okulun kurallarına mecbur olduğu için uyma, okulda çalışmaya karar vermekle hata yaptığını düşünme, okulda çalışma şevkinin her geçen gün azaldığını hissetme, okul yönetimin öğretmeni okula bağlama çabalarından rahatsız olma, öğrencilerin başarısına ilişkin çabanın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünme, şahsi emek ve birikimlerin okuldan ayrılmayı engellemesi ve okuldaki görevin büyük ölçüde parasal kaygılarla yapılması şeklindedir. Öğretmenlerin ölçekte yer alan örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin diğer görüşlere katılımları orta düzeyindedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin pek çok seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. ÖBÖ' nün alt boyutları bakımından temel eğitim okulu öğretmenlerin uyum, özdeşleştirme, ve içselleştirme alt boyutlarına ilişkin düzeylerinin pek çok düzeyinde olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonucunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarındaki davranışları daha çok sergiledikleri, ancak kadın öğretmenlerin ise erkelere göre uyum boyutundaki davranışları daha çok sergilediklerini tespit edilmiştir. Uyum alt boyutunda bayanlar lehine anlamlı fark bulunurken, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında cinsiyet bakımından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır. Benzer şekilde örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri anlamlı bir fark saptanmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile ilgili görüşlerinin öğrenim durumu değişkenine göre uyum ve içselleştirme alt boyutlarında farklılık görülmezken özdeşleşme alt boyutunda ve ÖBÖ' nün tamamında anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu farklılığın yüksek okul mezunları lehine olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma verileri sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile ilgili görüşlerinin okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre ÖBÖ' nün tamamında ve tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.



## 5.4 ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDA İLİŞKİYLE İLGİLİ SONUÇLAR

Araştırma sonucunda öğretmenlerin davranış düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bulunan bu ilişki, öğretmenlerin davranış düzeyleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin toplam değişkenliğin %32'sinin öğretmenlerin davranış düzeylerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan ÖBÖ' nün alt boyutları arasında da anlamlı ve pozitif yönlü ilişki saptanmıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin okul örgütüne bağlılık düzeyleri ile öğretmenlerin davranışları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

## 6 ÖNERİLER

Araştırmaya ilişkin öneriler aşağıda yer almaktadır. Bu öneriler araştırmada elde edilen sonuçlarla ilgili olarak “probleme ilişkin öneriler” ve gelecekte yapılacak araştırmalarla ilgili olarak da “araştırmaya ilişkin öneriler” biçiminde iki boyutta ele alınmıştır.

### 6.1 PROBLEME İLİŞKİN ÖNERİLER

1. Araştırma verilerine göre okul müdürü ile öğretmen arasındaki mesleki ve arkadaşlık ilişkisi öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarına yönelik görüşlerini olumlu yönde etkilemektedir. Okul müdürlerinin görev yaptığı öğretmenlerle sosyal ve kültürel etkinliklere katılmaları sağlanmalı, öğretmen ve müdür arasındaki ilişki okul dışındaki hayata da taşınmalıdır. Özellikle öğretmen sayısının kalabalık olduğu okullarda okul müdürlerinin buna daha çok özen göstermeleri yerinde olacaktır. Milli eğitim müdürlükleri vasıtasıyla bunu sağlayacak programlar düzenlenmelidir. Böyle bir uygulamanın öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılması bakımından önemli olduğu bilinmelidir.

2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkileyen okul müdürü davranışları çeşitli araştırma yöntemleriyle tespit edilerek, okul müdürlerinin, bu konulardaki eksiklikleri çeşitli eğitim programlarıyla giderilmesi sağlanmalıdır

3. Araştırma verileri öğretmenlerin eğitim durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında ters orantılı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bundan dolayı öğretmenler eğitim durumlarına ve alanlarına göre edindikleri yeterliliklere uygun olan okullarda çalışmalıdırlar. Okul ortamı ve okul müdürünün öğretmenlere yaklaşımı öğretmenlerin kendilerini geliştirebileceği bir yapıda olmalıdır. Kendilerini geliştirmek isteyen öğretmenler için gerekli imkânlar sunulmalı ve okul müdürleri bununla ilgili bilgilendirilmelidir. Temel eğitim okullarında görev yapan eğitim seviyesi yüksek öğretmenlerin örgütsel bağlılığını artırmak amacıyla daha önce uygulamada var olan ancak bir süre önce kaldırılan yüksek lisans yapmış öğretmenlerin ek ders ücretinin % 25 daha fazla olması gibi bir çalışmanın yapılması gereklidir.

## 6.2 ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN ÖNERİLER

1. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla nitel araştırma tekniklerinden de yararlanılmalıdır.
2. Orta öğretim kurumlarında da okul türleri dikkate alınarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik araştırmalar yapılarak karşılaştırılabilir.
3. Bu araştırmaya benzer bir çalışma ülkemizin coğrafi, sosyo-ekonomik ve kültürel yapısı dikkate alınarak çeşitli bölgelerde yapıp karşılaştırmalar yapılabilir.
4. Özel temel eğitim ve orta öğretim kurumlarını kapsayacak şekilde benzer bir araştırma yapıp devlet okullarıyla karşılaştırma yapılabilir.
5. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen diğer faktörler (vizyoner liderlik, dönüşümcü liderlik gibi) araştırma konusu yapılabilir.
6. Öğrencilerin ve velilerin örgütsel bağlılık düzeyini ortaya koymaya yönelik bir araştırma yapılabilir.
7. Yapılmış olan bu araştırmaya benzer bir araştırma bir süre sonra tekrarlanarak iki çalışma sonucunda elde edilen veriler karşılaştırılabilir. Böyle bir çalışma etik liderlik ve örgütsel bağlılık bağlamında okul örgütündeki olumlu veya olumsuz değişimleri ortaya koyabilir.

## KAYNAKÇA

- Akar H, 2014.Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi. Sosyal Bilimler Dergisi, 4(8),110-132.
- Akbaş, Türkmen Taşer (2010). “Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma”, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, No. 12, C.9, ss.121-137.
- Alaş, B. (2012). Rotasyona Uğrayan Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi: İstanbul.
- Altıntaş, F. (2002). İşletmelerde Çağdaş Yaklaşımlar. Bursa, Ezgi Yayınları.
- Apak, E, G. (2009). Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arslantaş, C. ve Dursun, M. (2008). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 1, 111-128.
- Aslan, M.ve Ağıroğlu Bakır, A. (2014). Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşleri. International Journal of Social Science Doi number:<http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2249> Number: 25-I , p. 189-206, Summer. Jass.
- Atay, S. (2006). Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon: Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atila, A. B. (2012). Meslek Liseleri ve Mesleki Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Kültür Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.Maltepe Üniversitesi: İstanbul.
- Aydın, M. (1994). Eğitim Yönetimi. Hatiboğlu Yayınları: Ankara.
- Babil, F. (2009).İlköğretim Okulu Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özelliklerine Sahip Olmaları İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmaları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Balcı, A. (2000). Örgütsel Sosyalleşme: Kuram Strateji ve Taktikler. Ankara: Pegem.

- Başaran, İ.E. (1993). Türkiye Eğitim Sistemi. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Balcı, A. (2004). Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler (4. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Barnard, C. I. (1982). The Functions of the Executive. Cambridge: Harvard.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Sayıştay Dergisi, 59, 125-139.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. The American Journal of Sociology, 66 (1): 32-40.
- Boylu, Y., Pelit E. ve Güçer E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar. 44 (511), 55-74.
- Bozkaya, E. (2013). Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hiyerarşik Yapısı Yüksek Bir Kurumda Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Bozkurt, Ö ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi. Cilt: 11, Sayı: 22, ss. 121-139
- Canman, D. (1993). Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye’de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi. TODAİ: Ankara.
- Celep, C. (2000). Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler. Ankara: Anı Yayıncılık
- Celep, C. ve Mete, Y. A. (2005). Eğitim Örgütlerinin Örgütsel Sağlığı İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Çakar, N. D. ve Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İsten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (1), 52-66.

- Demir, B. (2013). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (İzmir İli Örneği). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Dinçer, Ö. (1998). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası. Beta Yayın, İstanbul.
- Doğan S. ve Kılıç S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29,43
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Ekseninde Örgütsel Bağlılık. Doğu Üniversitesi Dergisi, 6, 210-219.
- Erdoğan, A. ve Özdemir-Erdoğan, E. (2013). Didaktik Durumlar Teorisi Işığında İlköğretim Öğrencilerine Matematiksel Süreçlerin Yaşatılması. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), 14 (1), 17-34.
- Eren, E. (1993). Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Basın Yayın ve Dağıtım
- Ergener, B. (2008). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Yaşamaları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gören, T. (2012). İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Aydın İli Örneği). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. Ege Akademik Bakış Dergisi, 2(1), 37-55.
- Gül, H., OKTAY, E., GÖKÇE, H. (2008). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız-Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırgızistan.
- Günce, S. (2013). İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi: Urfa.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
- Güner, A.G. (2015). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Giresun Üniversitesi Örneği). Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, (1), 48-75.
- İlsev A. Örgütsel Bağlılık; Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara: 1997
- İmamoğlu, G. (2011) İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Karadağ, İ. (2013). Tükenmişlik İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Kamu Kuruluşunda Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Karagöz, A. (2008). İlk ve Orta Öğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rollerini İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki (Bursa İli Örneği).Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Karahan, A. (2008). Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 145-162.
- Karasar, N. (2002). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keleş, H. N.K. (2006). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, G. (2008). Kariyer Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mercan, M. (2006). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. ve Steers, R.M. (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism, And Turnover. Newyork, Academic Press.

- Mowday, R. T. and Steers, R. M.(1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal Of Vocational Behaviour*. 14 (2), 224-247.
- Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Şırnak/İdil Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7,1.
- Öksüz, Y. ve İci, A. (2012). İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Ertelemecilik Davranışları Arasındaki İlişki. *International Journal Of Socialscience*. Volume 5 Issue 4, P. 161-182, August.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 2, 113-130.
- Özkaya, M.O., Deveci, İ. E. & Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 77-96
- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2, 79-97.
- Reichers, A. E. (1985). A Review And Reconceptualization Of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10, 3, 465-476.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7, 613-628.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü, *Eğitim Ve Bilim*, 156, 142-159.
- Taş, Ö. (2012). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği. *Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Tınar, M. Y. (1997). Mesleki Sosyalleşme ve Kişilik. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 12,1.
- Tuncer, A. (1995). M.E.B. Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumları. *Yayınlanmamış Lisansüstü Uzmanlık Tezi*. Ankara: TODAİE.

- Uslu, A. (2012). Örgütsel Bağlılık, Daimi ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerinde Bir Araştırma ve Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Witt, L. A. (1993). Reactions To Work Assignment As Predictors Of Organizational Commitment: The Moderating Effect Of Occupational Identification. *Journal Of Business Research*, 26, 1, 17-30.
- Varoğlu, D. (1993). Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri. Yayınlanmamış Lisansüstü Uzmanlık Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yağcı, E. (2003) Türkiye’de Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimi Uygulamaları, Sorunlar ve Öneriler. Eğitimde Yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu. Tekişik Yayıncılık
- Yılmaz, Ercan, (2005), “Etik ve Liderlik”, Öğretmenin Dünyası Odunpazarı Belediyesi Yayınları Eğitim Dizisi-3, Mikro Yayıncılık, Ankara, s. 39-51
- Yıldız, G., Akbolat M. ve Işık O. (2013). Psikolojik Taciz ve Örgütsel Bağlılık: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(6).
- Yılmaz, K. (2006). Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 69–80.
- Yılmaz, K. (2007). İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Değerlere Göre Yönetim İle İlgili Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 52, 659-664.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458
- Zadeoğulları, S. (2010). Örgütsel Değişime Açıklık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Zaman, M. (2000). Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Lider Yöneticilik, İstanbul: Hayat Yayın.
- 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu. <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/88.html>.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/88.html>.



## EKLER

### EK 1

Değerli Yönetici ve Öğretmenler,

Bu anket, resmi temel eğitim okullarında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki konusunda yapılan araştırmaya veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Anketi cevaplayarak katkıda bulunmuş olacağınız bu araştırmanın, eğitim sistemimizdeki sorunlara ışık tutacağı ve gelecekte eğitim sistemimizde yapılacak değişikliklerde dikkate alınacağı ümit edilmektedir.

Bu amaçla sizden, ankette yer alan ifadelerin, sizin için ne ölçüde uygun olduğunu belirtmeniz istenmektedir. Eğer bir ifadeye **hiç katılmıyorsunuz**, ifadenin önündeki **(1)**; **az katılıyorsunuz** **(2)**; **orta düzeyde katılıyorsunuz** **(3)**; **çok katılıyorsunuz** **(4)**; **tam katılıyorsunuz** **(5)** rakamını daire içine almanız gerekmektedir.

Araştırmanın amaçlarına ulaşması için, anketi samimiyetle doldurmanız önem taşımaktadır. İşbirliği ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

**Feydullah**

**ASLAN**

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim  
Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

## BÖLÜM I

### Kişisel Bilgiler

**Açıklama:** Aşağıda kişisel bilgilere yönelik sorular yer almaktadır. Lütfen size uygun cevapları yazarak, aşağıdaki bölümü doldurunuz.

1. Okulunuzun adı:.....
2. Kaç yıldır bu okulda çalışıyorsunuz?.....
3. Okuldaki göreviniz ( ) Yönetici (müdür/m. yardımcısı) ( )  
Öğretmen
4. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek
5. Mezun olduğunuz öğretmen yetiştirme kurumu:  
( ) Eğitim Enstitüsü ( ) Yükseköğretmen Okulu ( ) Eğitim Fak.( ) Fen Fak.  
( ) Dil Tarih Coğrafya Fak ( ) Edebiyat Fak. ( ) Fen-Edebiyat Fak.  
( ) Yüksek İslam Enstitüsü ( ) İlahiyat Fak. ( ) Diğer.....
6. Öğrenim Durumunuz:  
( ) Öğretmen Okulu (Lisesi) ( ) 2-3 yıllık yükseköğrenim  
( ) 4 yıllık yükseköğrenim ( )Yüksek Lisans ( ) Doktora

## BÖLÜM II

### Örgütsel Bağlılık Ölçeği

**Açıklama:** Aşağıda okulunuza ilişkin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen, düşüncenize en uygun olan seçeneği, önündeki ilgili rakamı, daire içine alarak belirtiniz.

#### KATILMA DÜZEYİ

İFADELER	KATILMA DÜZEYİ				
	Hiç katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta düzeyde	Çok katılıyorum	Tam katılıyorum
1.Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum	1	2	3	4	5
2.Bu okulda çalışmaya karar vermekle 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 azaldığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
8.Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından 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

İFADELER					
	Hiç katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta düzeyde	Çok katılıyorum	Tam katılıyorum
11.Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	1	2	3	4	5
12.Bu okul işimde beni en yüksek 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 da sık sık birlikte oluyorum.	1	2	3	4	5
15.Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum.	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.Okulumu karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.	1	2	3	4	5
21.Zamanımın çoğunu okuluma 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 hissediyorum	1	2	3	4	5
26.Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	1	2	3	4	5
27.Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.	1	2	3	4	5

1-8 = Uyum Boyutu, 9-16 = Özdeşleşme Boyutu, 17-27 = İçselleştirme Boyut

**EK 2**

T.C  
MİDYAT KAYMAKAMLIĞI  
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 95349139-774.01.01-E.20198328  
Konu : Feydullah ASLAN  
(Anket Düzenleme)

28/11/2017

KAYMAKAMLIK MAKAMINA

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri yüksek lisans öğrencisi Feydullah ASLAN'nın İlçemiz okullarında tez için anket düzenleme talebinde bulunmaktadır.

Gereğini olurlarınıza arz ederim.

Abdulkadir ALTAY  
İlçe Milli Eğitim Müdürü

Eki: İlgili Yazı(5 Sayfa)

OLUR  
28/11/2017  
Hüseyin TEKİN  
Kaymakam

Hükümet Konağı 1.Kat 47500 Midyat/MARDİN  
Tel: (0482) 462 27 61 Fax: (0482) 462 14 41  
e-posta: midyat47@meb.gov.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin İrtibat : Şef: U.SAYGIN  
Tel: (0482) 462 27 61