

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİM DENETİMİ BİLİM DALI

**İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ
BAĞLILIKLARINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Asim AYDIN**

İstanbul, 2010

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİM DENETİMİ BİLİM DALI

**İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ
BAĞLILIKLARINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:

Asim AYDIN

Öğrenci No:

070712033

Danışman:

Doç. Dr. Gökhan ÖZER

İstanbul, 2010

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıklarına Etki Eden Faktörler” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullandıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 20/05/2010

Aday: Asim AYDIN

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

11.10/2010

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Eğitim Yönetimi ve Denetimi* Bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden 070712033 numaralı *Asim AYDIN'ın* "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "**İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ BAĞLILIKLARINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER**" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 31.05.2010 tarih ve 2010/15 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (45) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında *oyçokluğu/oybirliği* ile **Kabul/Red veya Düzeltme** kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 1 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
DOÇ.DR. GÖKHAN ÖZER

ÜYE
DOÇ. DR. HALİM KAZAN

ÜYE
YRD. DOÇ.DR. HAKAN KİTAPÇI

Ali

İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ BAĞLILIKLARINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Hazırlayan: **Asim AYDIN**

Özet

Öğretmenlik mesleği toplumsal kalkınmada çok önemli bir yere sahip, uzmanlık isteyen bir meslek olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenlerin mesleklerini iyi ve faydalı bir şekilde gerçekleştirebilmeleri için ise mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek olması gerektiği düşünülmektedir. Mesleki bağlılık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin istekli ve verimli çalışmalar yapacağı ise kaçınılmaz bir gerçektir.

Geçmişte de yapılan birçok araştırmadan elde edilen sonuçlar ışığında mesleki bağlılığa etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Bu noktadan hareketle bu araştırma öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etki eden temel faktörleri ele almak üzere ortaya konulmuştur. İlköğretim öğretmenlerinin tercih edilme sebebi ise çalışma alanını sınırlandırmaktır.

Bu çalışma İstanbul ili Tuzla ilçesinde görev yapan 500 öğretmene uygulanan değerlendirme ölçeği ile elde edilen verilerden hareketle yapılmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel analizinin yapılması sonucunda ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörler tespit edilmiştir. Bunlar; işe katılım, iş tatmini, örgütsel yurttaşlık davranışı ve örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık ve işe katılım faktörlerinin bu dört faktör içerisinde mesleki bağlılığa en fazla etki eden faktörler olduğu tespit edilmiştir. Çalışma ile bu faktörlerin mesleki bağlılığa etki düzeyleri ortaya konulmuş ve elde edilen sonuçlar ışında çıkarımlar ve öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: işe katılım, iş tatmini, örgütsel yurttaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık, öğretmen

FACTORS WHICH AFFECTS TO PRIMARY SCHOOL TEACHERS' OCCUPATIONAL COMMITMENTS

Prepared by: **Asim AYDIN**

Abstract

The teaching occupation has very important position about social developing and it's defined as an occupation which wants specialization. It is thought that teachers must have high level of occupational commitment to make their jobs better and useful. It's an inevitable truth that teacher's make productive and willing works who have an high occupational commitment level.

According to the a lot of past results there are a lot of factors which affect to occupational commitment. From this point, in this study, start to take up factors which affects to teacher's occupational commitments. The cause of preferring primary school teachers is limiting the study's working area.

This study was made with result of the evaluation scale data which applied to 500 official primary school teachers in İstanbul in Tuzla. The result of the statistical analyses of the data was used to determine the factors which affect to primary teachers' occupational commitments. These are; job participation, job satisfaction, organizational citizenship behaviour and organizational commitment. In the four factors it was determined that organizational commitment and job participation are the most efficient factors for occupational commitment. The influence level of this factors were introduced by these work and inferences and offers were developed by the inspiration of accured results.

Key Words: job participation, job satisfaction, organizational citizenship behaviour, organizational commitment, occupational commitment, teacher

İÇİNDEKİLER

ÖZET

ABSTRACT

TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR.....	viii

1. GİRİŞ..... 1

2. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ..... 4

2.1. Öğretmenliğin Mesleğinin Tanımı.....	4
2.2. Öğretmenlik Mesleğinin Sınıflandırılması.....	5
2.2.1. Eğitim Kurumuna Göre.....	5
2.2.2. Görev Dalına Göre.....	5
2.2.3. Kadro Durumuna Göre.....	6
2.3. Öğretmenlik Mesleğinin Temel Özellikleri.....	7
2.3.1. Kişisel Özellikler.....	7
2.3.2. Mesleki Özellikler.....	10
2.3.2.1. Alan Bilgisi.....	11
2.3.2.2. Öğretmenlik Meslek Bilgisi.....	11
2.3.2.3. Genel Kültür.....	12
2.4. Öğretmenlerin Rollerini.....	12
2.5. Ülkemizde Öğretmenlik Mesleği.....	12

3. MESLEKİ BAĞLILIK..... 15

3.1. Mesleki Bağlılık Nedir?.....	15
3.1.1. Mesleki Bağlılığın Tanımı.....	15
3.1.2. Mesleki Bağlılığın Temel Özellikleri.....	17
3.2. Mesleki Bağlılığa Etki Eden Faktörler.....	19
3.2.1. İşe Katılım.....	19
3.2.1.1. İşe Katılımın Temel Özellikleri Nelerdir?.....	19

3.2.1.2. Okul Kültürü İle Katılımcı Yönetim Anlayışının İlişkisi.....	23
3.2.1.3. Katılımcılığın Alanları, Metotları ve Türleri.....	24
3.2.1.4. Katılımın Faydaları.....	29
3.2.2. İş Tatmini.....	30
3.2.2.1. İş Tatmini Nedir ve Temel Özellikleri Nelerdir?.....	30
3.2.2.2. Motivasyon Teorileri.....	33
3.2.2.3. İş Tatmini Etkileyen Faktörler.....	49
3.2.2.4. İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki.....	57
3.2.3. Örgütsel Yurttaşlık Davranışı.....	60
3.2.3.1. Örgütsel Yurttaşlık Kavramı ve ÖYD'nin Temel Özellikleri.....	60
3.2.3.2. ÖYD'nin Boyutları.....	65
3.2.3.3. ÖYD'nin Eğitim Kurumları Açısından İncelenmesi.....	71
3.2.4. Örgütsel Bağlılık.....	75
3.2.4.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Temel Özellikleri.....	75
3.2.4.2. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	77
3.2.4.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	88
4. YÖNTEM.....	91
4.1. Problem.....	91
4.2. Araştırmanın Amacı.....	91
4.3. Araştırmanın Önemi.....	91
4.4. Araştırmanın Yöntemi.....	91
4.5. Evren ve Örneklem.....	92
4.6. Varsayımlar.....	92
4.7. Sınırlılıklar.....	92
4.8. Araştırmanın Modeli.....	93
4.9. Araştırmanın Hipotezleri.....	93
4.10. Verilerin Toplanması.....	94
4.11. Değişkenlere Ait Ölçekler.....	95

5. BULGULAR VE YORUMLAR	97
5.1. Kullanılan İstatistik Analizleri.....	97
5.2. Demografik Özellikler.....	97
5.2.1. Yaşa Göre Dağılım.....	97
5.2.2. Cinsiyete Göre Dağılım.....	98
5.2.3. Medeni Duruma Gör Dağılım.....	98
5.2.4. Branşa Göre Dağılım.....	99
5.2.5. Eğitim Durumuna Göre Dağılım.....	99
5.2.6. Hizmet Yılına Göre Dağılım.....	99
5.2.7. Okuldaki Çalışma Süresine Göre Dağılım.....	100
5.2.8. Eğitim Durumuna Göre Dağılım.....	101
5.2.9. Aylık Gelire Göre Dağılım.....	101
5.3. Faktörler Arası İlişkiler.....	102
5.3.1. Değişkenlere Yönelik Faktör Analizi Çalışmaları.....	102
5.3.2. Ölçeklere Yönelik Geçerlilik, Güvenirlik Analizleri.....	104
5.3.3. Faktörler Arası Korelasyon Analizi.....	105
5.3.4. Değişkenlere Yönelik Regresyon Analizi.....	105
6. SONUÇ VE TARTIŞMA	111
KAYNAKLAR	118
EKLER	
Ek-1: Anket Formu.....	129
Ek-2: Anket İzin Formu.....	130
Ek-3: Özgeçmiş.....	132

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No.</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 1: İç Katılım İle Dış Katılım Arasındaki Farklar	22
Tablo 2: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Örgütlere Uyarlanması	38
Tablo 3: ÖYD'nin Tarihsel Özeti	65
Tablo 4: Yaş Dilimine Göre Dağılım	98
Tablo 5: Cinsiyete Göre Dağılım	98
Tablo 6: Medeni Duruma Göre Dağılım	98
Tablo 7: Branşa Göre Dağılım	99
Tablo 8: Eğitim Durumuna Göre Dağılım	99
Tablo 9: Hizmet Yılına Göre Dağılım	100
Tablo 10: Okuldaki Çalışma Süresine Göre Dağılım	100
Tablo 11: Kadro Durumuna Göre Dağılım	101
Tablo 12: Aylık Gelire Göre Dağılım	101
Tablo 13: KMO ve Barlett Testleri	102
Tablo 14: Dönüştürülmüş Bileşenler Matriksi	103
Tablo 15: Ölçeklere Yönelik Güvenirlik İstatistikleri	104
Tablo 16: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı Bilgiler ve Korelasyon Analizi	105
Tablo 17: Birinci Regresyon Analizi	106
Tablo 18: İkinci Regresyon Analizi	107
Tablo 19: Hipotez Kabul/Red Tablosu	109

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No.</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	35
Şekil 2: Güdüleyici İhtiyaçlar ve Hijyen İhtiyaçlar ile İş Doyumu Arasındaki İlişki	39
Şekil 3: Herzber'in Çift Faktör Teorisi	40
Şekil 4: Alderfer'in İhtiyaçlar Hiyerarşisi	41
Şekil 5: Vroom'un Ümit Teorisine Göre Güdülenme - Davranış İlişkileri	45
Şekil 6: Cranny ve Smith'in Süreç Modeli	48
Şekil 7: Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	77
Şekil 8: Tutumsal Bağlılık Modeli	78
Şekil 9: Allen ve Meyer'in Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli	82
Şekil 10: Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı	85
Şekil 11: Örgütsel Bağlılığın Genel Modeli	89
Şekil 12: Hedeflenen Araştırma Modeli	93
Şekil 13: Elde Edilen Araştırma Modeli	110

KISALTMALAR LİSTESİ

DMK	: Devlet Memurları Kanunu
MBAĞ	: Mesleki Bağlılık
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
METK	: Milli Eğitim Temel Kanunu
İKA	: İŞe Katılım
İTA	: İŞ Tatmini
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
ÖBAĞ	: Örgütsel Bağlılık
ÖYD	: Örgütsel Yurttaşlık Davranışı
VİG	: Varlık-İlişki-Gelişme

1. GİRİŞ

Eğitim; toplumsal kalkınmanın en temel öğesi konumundadır. Toplumsal kalkınmada etkin faktörlerin başında gelen eğitim, doğum ile ölüm arasında sürekli devam eden bir süreçtir. Eğitimin örgün ve yaygın olarak devam eden süreci içerisinde en etkin ve önemli kurumlar ise şüphesiz örgün eğitim kurumları olan okullardır. Günümüzde ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumları eğitim sürecinde etkin bir görev üstlenmektedir. Yakın dönemde filizlenen eğitim kurumlarından birisi olan okulöncesi eğitim kurumları da bu süreçteki yerini kısa sürede alacak niteliktedir. Kuşkusuz eğitim faaliyetlerinin yanında öğretim faaliyetleri de yer almaktadır. Eğitim – öğretim faaliyetlerinin en önemli unsuru ise öğretmenlerdir. Eğitimin vazgeçilmez unsuru olan öğretmenler ise sürecin içine günümüzde okulöncesi eğitim kurumları ile girmekte ve etkin katılımları öğrencilerin birer meslek sahibi olmalarına kadar devam etmektedir.

İşte bu süreçte yer alan öğretmenlerin mesleki bağlılıkları onların istekli ve verimli bir şekilde çalışmalarını sürdürmeleri açısından oldukça önemlidir. Mesleki bağlılık ile ilgili kuramsal bilgiye ulaşma noktasında çeşitli sınırlılıklar bulunmakla beraber örgütsel bağlılıktan hareketle çeşitli bulgulara ulaşılmıştır. Mesleki bağlılığın iş hayatında önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir. Bu noktadan hareketle öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının da irdelenmesi gereken bir konu olduğu düşüncesi ile bu çalışma ortaya konulmuştur. Araştırmada görev dalı ayrımı yapılmaksızın sadece ilköğretim öğretmenlerine yer verilmiştir. Bunun sebebi ise çalışma alanını sınırlandırmak ve ilköğretim öğretmenlerine yönelik bulgular elde etmenin amaçlanmasıdır. Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını etkileyen çeşitli faktörlerin varlığı ise kaçınılmaz bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Bununla beraber mesleki bağlılığa etki eden faktörlerin de etkileşim içerisinde olduğu alt faktörler bulunmaktadır. Bu araştırmada mesleki bağlılığa etki eden faktörlerin etkileşim içerisinde olduğu alt faktörler irdelenmemiş; sadece mesleki bağlılıkla direk olarak etkileşim içerisinde olan temel faktörler ele alınmıştır. Bunlar işe katılım, iş tatmini, örgütsel yurttaşlık davranışı ve örgütsel bağlılıktır.

Bu faktörlerin tespiti için ise literatürde yer alan çeşitli değerlendirme ölçeklerinden faydalanılarak oluşturulan ve 5’li likert tipi derecelendirme ile

puanlanan değerlendirme ölçeği kullanılmıştır. İşe katılım ölçeği oluşturulurken Kanungo'nun 1982 yılında oluşturduğu değerlendirme ölçeğinden yararlanılarak hazırlanan ve 4 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. İş tatmini ölçeği oluşturulurken Specter'in 1997 yılında oluşturduğu değerlendirme ölçeğinden yararlanılarak hazırlanan ve 8 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel yurttaşlık davranışı ölçeği oluşturulurken Niehoff ve Moorman'ın 1993 yılında oluşturduğu değerlendirme ölçeğinden yararlanılarak hazırlanan ve 6 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği oluşturulurken Meyer ve Allen'in 1991 yılında oluşturdukları değerlendirme ölçeğinden yararlanılarak hazırlanan ve 7 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Son olarak mesleki bağlılık ölçeği oluşturulurken ise Blau, Paul ve St. John'un 1993 yılında oluşturduğu değerlendirme ölçeğinden yararlanılarak hazırlanan ve 5 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır.

Oluşturulan tüm ölçekler birleştirilerek elde edilen ve 30 sorudan oluşturulan "Mesleki Bağlılık Ölçeği" İstanbul ili Tuzla ilçesinde görev yapan 500 ilköğretim öğretmenine dağıtılmış ve bunlardan 464 tanesi geri dönmüştür. Geri dönüş oranı %92,8'dir. Geri dönen 464 değerlendirme ölçeğinden 14 tanesi eksik ve yanlış doldurulduğu için değerlendirmeye uygun görülmemiştir. Değerlendirmeye uygun görülen ve kullanılan değerlendirme ölçeklerinin oranı ise %90'dır. Değerlendirmeye uygun olan 450 değerlendirme ölçeği SPSS 16.0 for Windows istatistiksel analiz programı ile değerlendirilmiş ve ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörler tespit edilmiştir.

Uygulanan değerlendirme ölçeği ile elde edilen verilerin analizi yapılmadan önce gerçekleştirilen literatür taramasında aşağıda yer alan hipotezlere ilişkin sonuçlar araştırılmış ve ulaşılmak istenen model bu hipotezlere dayalı olarak oluşturulmuştur. Tespit edilen faktörlere ilişkin olarak şu hipotezlere ulaşmak amaçlanmıştır: "İşe katılım ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.", "Örgütsel yurttaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.", "Örgütsel yurttaşlık davranışı ile mesleki bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.", "İşe katılım ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.", "Örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır." Elde edilen verilerin analizi sonrasında ise ulaşılan sonuçlar tezin hipotezlerini teşkil etmiş ve araştırmanın modelini oluşturmuştur.

Yapılan araştırma giriş bölümü dahil olmak üzere 6 ana bölümden oluşmaktadır. 2. bölümde öğretmenlik mesleği ile ilgili kuramsal bilgiler yer almaktadır. Bu bölümün alt başlıkları; öğretmenliğin tanımı, öğretmenlik mesleğinin sınıflandırılması, öğretmenlik mesleğinin temel özellikleri ve ülkemizde öğretmenlik mesleği şeklindedir. 3. bölümde ise mesleki bağlılık ile ilgili kuramsal bilgiler yer almaktadır. Bu bölümün alt başlıkları ise mesleki bağlılık nedir ve mesleki bağlılığa etki eden faktörler şeklindedir. 4. bölüm araştırmada kullanılan yöntemle ilişkin bölümdür. 5. bölümde araştırma ile ilgili bulgular ve yorumlara yer verilmiştir. 6. bölüde ise sonuç ve tartışma bölümü yer almaktadır.

2. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ

Bu bölümde öğretmenlik mesleğinin tanımına, öğretmenlik mesleğinin sınıflandırılmasına, öğretmenlik mesleğinin temel özelliklerine, öğretmenlerin rollerine değinilecek ve ülkemizde öğretmenlik mesleği hakkında genel bilgilere yer verilecektir.

2.1. Öğretmenlik mesleğinin tanımı

Eğitim, bireyin yaşam boyu devam eden öğrenme süreci ve toplumsal kalkınmanın en önemli unsurlarından birisidir. Doğumdan ölüme kadar devam eden eğitim sürecinde vazgeçilmez olan eğitim kurumlarının en temel ögesi ise öğretmenlerdir. Öğretmen kısaca eğitim ve öğretim veren kişi olarak tanımlanmaktadır. Bireye çağın ve ulusun ihtiyaçlarına uygun nitelik kazandırmada en önemli öge öğretmendir (Sezgin, 2002, s.6). Öğretmenlik bir ulusun geleceğini hazırlama sorumluluğunu üstlenen özel ve uzmanlık isteyen bir ihtisas mesleğidir. Bu düşünce 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43.Maddesinde "Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir"¹ şeklinde yer almaktadır. Öğretmen; öğretim yöntem ve tekniklerinden yararlanarak öğrenme yaşantılarını oluşturarak öğrenmeyi sağlayan kişidir (Yıldırım, 2006, s.103). Eğitim kurumlarında eğitim-öğretim faaliyetlerini yürüten, öğrencilere bilgi aktarımında bulunan ve onlara eğitim-öğretim alanlarında rehberlik eden öğretmen "mesleğinin bir üyesi olarak kalmak istiyorsa, o mesleğin değerler sistemine göre davranmak zorundadır" (Bursalıoğlu, 1994, s.41). Genel olarak ifade etmek gerekirse öğretmenler, eğitim sisteminin en önemli ögesi konumundadır. Bir ülkenin kalkınmasında, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, bireylerin sosyalleşmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında öğretmenlerin başrolü oynamaları beklenmektedir (Özden, 1999, s.9).

¹ 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, ilk olarak 14.06.1973 tarihinde kabul edilmiş, 24.06.1973 Tarih ve 14574 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Daha sonra çeşitli değişiklikler yapılmış ve bu değişiklikler resmi gazetede yayınlamıştır.

Kaynak: <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/88.html> (20.10.2009)

Toplum içerisinde de yaygın olan bu düşünce doğrultusunda öğretmenlik mesleğinin önemi herkes tarafından kabul görmekte ve öğretmenlik mesleğine değer verilmektedir.

2.2. Öğretmenlik mesleğinin sınıflandırılması

Öğretmenlik mesleğinin tanımının yapılmasının ardından bu mesleğin sınıflandırılmasının yapılması da faydalı olacaktır. Öğretmenlik mesleği ile ilgili genel bir sınıflandırma yapılmamış olmasına rağmen eğitim sistemi içerisinde gizil sınıflandırmalar görülmektedir. Bunları üç başlık altında toplamak mümkündür. Bu sınıflandırma; öğretmenin görev yaptığı eğitim kurumuna göre, görev dalına göre, kadro durumuna göre şeklinde yapılabilir.

2.2.1. Eğitim kurumuna göre

Öğretmenlik mesleğinin sınıflandırılmasında kullanılan yöntemlerden ilki öğretmenin görev yaptığı kuruma göre yapılan sınıflandırmadır. Bu sınıflandırmada milli eğitim sistemi içerisinde yer alan temel eğitim kurumları dikkate alınmıştır. Bunlar; 1739 sayılı METK'nın ikinci kısmının ikinci bölümü olan örgün eğitim bölümünde yer aldıkları şekliyle: okulöncesi eğitim kurumları, ilköğretim kurumları, ortaöğretim kurumları ve yükseköğretim kurumları olarak belirlenmiştir. Bu noktadan hareketle öğretmenlik mesleğinin eğitim kurumlarına göre sınıflandırılmasında öğretmenin görev yaptığı kuruma bağlı olarak okul öncesi öğretmeni, ilköğretim öğretmeni, ortaöğretim öğretmeni ve yükseköğretim öğretmeni olarak sınıflamadan söz etmek mümkündür.

2.2.2. Görev dalına göre

Öğretmenlik mesleğinin sınıflandırılmasında kullanılan ikinci yöntem ise öğretmenin görev dalına göre yapılan sınıflandırmadır. Bu sınıflandırmada ise üç temel öğretmen grubundan söz etmek mümkündür. Bunlar anasınıfı öğretmenleri (okul öncesi öğretmenleri), sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleridir.

Anasınıfı öğretmenleri okulöncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerdir. Ayrıca ülkemizde de görüldüğü şekliyle anasınıfı öğretmenleri (okul öncesi öğretmenleri) ilköğretim kurumlarının anasınıflarında da görev yapmaktadırlar. Sınıf öğretmenleri ilköğretim kurumlarının birinci kademesi olarak tanımlanan 1.-5. sınıflarda görev yapan öğretmenlerdir. Sınıf öğretmenleri almış oldukları eğitim doğrultusunda ilköğretim 1.-5. sınıfların Türkçe, matematik, hayat bilgisi, fen ve teknoloji, sosyal bilgiler gibi temel derslerine girmektedirler. Ayrıca aşağıda açıklayacağımız branş öğretmenlerinin bulunmadığı ya da yeterli sayıda olmadığı okullarda beden eğitimi, görsel sanatlar, müzik gibi branş derslerine de girebilmektedirler. Branş öğretmenleri ise ilköğretim kurumlarının birinci kademesinin ikinci kısmı olarak tanımlanan 4.-5. sınıflarda, ilköğretim kurumlarının ikinci kademesi olarak tanımlanan 6.-8. sınıflarda ve ortaöğretim kurumlarında 9.-12. sınıflarda görev yapan öğretmenlerdir. Branş öğretmenleri sınıf öğretmenlerinden farklı olarak eğitim gördükleri alana ilişkin derslere girmektedirler. Örneğin; herhangi bir yükseköğretim kurumunun ilköğretim matematik öğretmenliği bölümünden mezun olan bir öğretmen sadece ilköğretim kurumlarında verilen matematik derslerine girebilmektedir. Eğitim kurumlarında uygulanan zümre sisteminde de bu sınıflandırmadan yararlanılmaktadır.

2.2.3. Kadro durumuna göre

Öğretmenlik mesleğinin sınıflandırılmasında kullanılacak diğer bir yöntem ise öğretmenlerin kadro durumlarına göre yapılacak sınıflandırmadır. Bir kişinin görevli olduğu kurumdaki sürekli, sözleşmeli, ücret karşılığı, yarım zamanlı vb. çalışma statüsü olarak nitelendirilen ve bu tür farklılıklar nedeniyle yapılan sınıflandırmayla oluşan istihdama denir. Çalışmada ifadesi bulunan kadrolu, sözleşmeli, görevlendirme, vekil ve ücretli statüde çalışan öğretmenler 657 Sayılı Devlet Memurları kanununun 1. bölümünde yer alan 4. maddenin ilgili bentleri doğrultusunda istihdam edilmektedir.

Çalışmalarımızda kullandığımız kadrolu kavramı 657 Sayılı DMK'nın 4. maddesinin A bendinde yer aldığı şekilde "memur" statüsünde çalışanları ifade etmektedir. Görevlendirme; memur statüsündeki çalışanların resmi olarak kadrosunun bulunduğu kurumun dışında eşdeğer kurumlarda çalışmasını ifade

etmektedir. Sözleşmeli kavramı ise ilgili kanunun 4. maddesinin B bendinde yer aldığı şekilde “sözleşmeli personel” adı ile geçici olarak sözleşme ile çalışan, işçi sayılmayan kişileri ifade etmektedir. Vekil kavramı; memur statüsünde çalışanların belirli mazeretleri (sağlık, doğum, askerlik vb.) nedeniyle izine ayrılması sebebiyle oluşan personel ihtiyacının geçici olarak vekil tayin edilerek karşılanması ile ortaya çıkmaktadır. Ücretli kavramı ise ilgili kanunun 4. maddesinin C bendinde yer aldığı şekliyle “geçici personel” olarak bir yıldan az süreli ve mevsimlik olarak çalıştırılan kişileri ifade etmektedir.² Tüm bu kadro durumlarının istihdam türlerine göre kendilerine özgü özlük hakları bulunmaktadır.

2.3. Öğretmenlik mesleğinin temel özellikleri

Toplumsal yaşam içerisine yer alan öğretmenler birçok toplumsal grup ile sürekli ilişki ve etkileşim içerisindedir. Öğretmenlerin ilişki ve etkileşim içerisinde oldukları ortamlar sadece sınıf ve okul ile sınırlanmaz. Öğretmenler diğer mesleklere göre daha fazla insan ve kurumla ilişki içerisindedir. Okul içerisinde yöneticiler, diğer öğretmenler, görevli personel ve hizmetliler, öğrenciler ve velilerle sürekli ilişki ve etkileşim içerisinde olan öğretmenler okul dışında ise belediye, muhtarlık, sağlık kuruluşları, sivil toplum kuruluşları vb. birçok kurumla ve bu kurumlarda görev yapan kişilerle ilişki ve etkileşim içerisindedirler. Bu öğretmenler için kaçınılmaz ve zorunlu olan bir ilişki ağıdır. Bu ilişki ağı içerisinde etkin çalışabilmek için ise diğer meslek gruplarına göre farklılık gösteren ve öğretmenlerde bulunması gereken çeşitli özellikler bulunmaktadır. Bu özellikleri mesleki ve kişisel özellikler olmak üzere iki gruba ayırmak mümkündür.

2.3.1. Kişisel özellikler

Yukarıda belirtilen ilişkiler ağı doğrultusunda öğretmenlik mesleğine özgü kişisel özellikler konusunda birçok araştırma yapılmış, genel bir sonuç elde edilememesine rağmen birçok eğitimci tarafından kabul edilmiş ve iyi bir öğretmende bulunması gereken temel kişilik özellikleri şu şekilde sıralanmıştır:

² 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, ilk olarak 14.07.1965 tarihinde kabul edilmiş, 23.07.1965 Tarih ve 12056 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Daha sonra çeşitli değişiklikler yapılmış ve bu değişiklikler resmi gazetede yayınlamıştır.

Kaynak: http://mevzuat.meb.gov.tr/html/12056_657.html (20.10.2009)

- Öğrencilere karşı açık görüşlü olma
- Öğrencilere karşı objektif olma
- Öğrencilerin beklentilerini ve gereksinimlerini dikkate alma
- Eğitimde bireysel farklılıkları dikkate alma
- Yenilik ve gelişmelere açık olma ve kendini sürekli yenileyebilme
- Eğitim ile ilgili sorunları bilimsel yöntemlerle araştırabilme
- Toplumsal değişimleri anlayıp yorumlayabilme
- Eğitim teknolojilerindeki gelişmeleri yakından takip etme
- Araştırmacı bir yapıya sahip olma
- Yüksek başarı beklentisine sahip olma

Bu özellikler ideal bir öğretmende olması gereken kişisel özellikler olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca öğretmenlerin sınıf içi davranışlarının öğrencilerce örnek alındığı ve taklit edildiği düşünülürse bireysel olarak örnek teşkil edebilecek olumlu davranışlar sergileyebilecek bir yapıya da sahip olması gerektiği görülmektedir. Etkili bir öğretmende bulunması gereken özellikler ise şöyle sıralanabilir:

- Sabırlı davranır, olaylar karşısında dayanıklıdır ve duygularını kontrol altında tutar.
- Farklı inanç, görüş ve gruplara saygılı ve uzlaştırıcıdır.
- Kılık kıyafetine, temizlik ve düzene özen gösterir.
- Kendini geliştirmeye ve eleştirmeye açıktır.
- Kişisel sorunlarıyla sınıfı ve okulu meşgul etmez.
- Öğrencileri güdüleyici özelliklere sahiptir.
- Başarıya odaklanmıştır, öğrenciden yüksek başarı beklentisi içinde, destekleyicidir.
- Düşünce ve davranışlarıyla öğrenciler için modeldir.
- Öğrencilere karşı güler yüzlü, hoşgörülü ve sevecendir.
- Öğrencilere karşı güvenilir, dürüst, objektif, sırdaş ve dosttur.
- Sınıfta yapıcı ve eğitsel bir disiplin oluşturur.
- Liderlik özelliklerine sahiptir.
- Öğrencileri, velileri, çevresini etkilemede başarılıdır.

- Arabuluculuk, hakemlik, temsilcilik özelliklerine sahiptir.
- Cesaretlendirici ve destekleyicidir.
- Sevecen, anlayışlı ve esprilidir.
- Sorunlardan yakınmak yerine çözüm bulmak için çaba harcar.
- Sınıfta otoriteyi sağlar, sınıfı grup olarak cezalandırmaz, cezaları bireysel olarak verir.
- Verdiği ödevleri takip ve kontrol eder.
- Eğitim bilimlerinin temel kavramlarını tanır ve öğrenmeyi kolaylaştırır.
- İyi bir gözlemcidir, kendini sürekli yenileme gayreti içindedir.

İdeal öğretmen öğrencilere karşı güler yüzlü, sevecen, güvenilir, hoşgörülü, dürüst, objektif, sırdaş ve dost olmalı, düşünce ve davranışlarıyla öğrenciler için bir model olmalıdır. Öğretmenin başarıya odaklanması, öğrencilerden yüksek beklentiler içinde bulunması, öğretmenlerce çok önemli bulunan öğretmen özelliklerindedir (Çelikten ve Can, 2003, s.253-267).

2.3.2. Mesleki Özellikler

Temel görevi öğrenmeyi sağlamak olan öğretmenin bu görevini en iyi şekilde yerine getirebilmesi için ise mesleki bazı niteliklere sahip olması gerekmektedir. Öğretmenlik mesleğini ifa eden kişiler ne kadar olumlu kişilik özelliklerine sahip olurlarsa olsunlar aşağıda sıralanan mesleki niteliklere sahip olmadıkları müddetçe başarılı olmaları mümkün değildir. Öğretmenin mesleki niteliği genel kültür, konu alanı bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgi ve becerilerine bağlıdır (Erden, 1999, s.43). Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sürdürülebilmesi için gerekli olan ve birçok eğitimci tarafından kabul görmüş ve öğretmenlerde bulunması gereken temel mesleki özellikler şu şekilde sıralanabilir:

- Zamanı etkili kullanır, derslere zamanında başlar ve zamanında bitirir.
- Diğer yönetici ve öğretmenlerle işbirliği yapar.
- Öğrencinin sorunlarını, fizyolojik, duygusal, sosyal özelliklerini bilir ve buna göre davranır.
- Öğrencilerin problem çözme, sistematik ve yaratıcı düşünme becerilerini geliştirmeye çalışır.

- Öğrendiklerini pratiğe dönüştürebilen bireyler yetiştirir.
- Öğrencileri bir üst öğrenime, topluma ve hayata hazırlamaya çalışır.
- Öğretim ve öğrenmeyle ilgili son gelişmeleri izler ve sınıfta uygulamaya çalışır.
- Sınıf yönetiminin tüm etkinliklerinde öğrencinin katılımını esas alır.
- Kendini sürekli geliştirmenin arayışı içinde olur.
- Güvenilir ve geçerli ölçme tekniklerini kullanarak öğrenci başarısını objektif değerlendirir.

Yukarıda sıralanan özellikler bunlarla sınırlı olmamakla beraber genel anlamda ortaya konulan, zamana, mekâna, ülkenin önceliklerine ve eğitim sisteminin işleyişine göre değişiklik gösterebilecek özelliklerdir. Bununla beraber bir öğretilerde bulunması gerektiği bilimsel çalışmalarla ortaya konulmuş üç ana mesleki özellik bulunmaktadır. Bunlar; alan bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisi ve genel kültürdür. Bu özellikler “Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır” şeklinde 1739 Sayılı METK’da da yer almaktadır. Burada yer alan pedagojik formasyon ibaresi öğretmenlik meslek bilgisini ifade etmektedir. Bu üç mesleki özelliği kısaca açıklamak gerekirse;

2.3.2.1. Alan Bilgisi

Öğretmen yetiştirme programlarında öğretmen adayının sınıf öğretmeni, sosyal bilgiler öğretmeni, matematik öğretmeni, Türkçe öğretmeni gibi belirli bir alanda uzmanlık bilgisine sahip olması amaçlanmaktadır. Öğretmen adayının eğitim gördüğü programda yer alan derslerin bir kısmı da bunu sağlamaya dönüktür. Öğretmenlerin eğitim sürecine katılmadan önce eğitim aldığı programlarda elde ettiği bu bilgilere alan bilgisi denilmektedir. Öğretmenin mesleki başarıya ulaşabilmesi için uzmanlık alanıyla ilgili bilgiye ulaşmış olması gerekmektedir çünkü öğretebilmek için önce bilmek gerekir (Şişman, 1999, s.10).

2.3.2.2. Öğretmenlik Meslek Bilgisi

Öğretmenin bir konuyu çok iyi bilmesi, öğretimin önkoşulu olmasına rağmen başarılı bir öğretim süreci için yeterli değildir. Öğretmen, bildiğini nasıl öğreteceğini de bilmelidir. Bir öğretmenin alan bilgisine sahip olması yanında aynı zamanda öğretmenlik mesleği ile ilgili bazı bilgi ve becerilere de sahip olması gerekmektedir. Kısaca öğretmenin öğretim becerisine sahip olması gerekmektedir (Erden, 1999, s.44). Bu noktadan hareketle öğretmeyi sağlayabilmesi için öğretimde öğretim sürecini planlama, çeşitlilik getirebilme, öğretim süresini etkili kullanma, katılımcı öğretim ortamı düzenleme ve öğrencilerdeki gelişimi izleme gibi mesleki niteliklerin de bulunması gerekmektedir.

2.3.2.3. Genel Kültür

Hangi alanda uzmanlaşmış olursa olsun, öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak ve onlara toplumsal kültürü aktarmak öğretmenlerin görevleri arasındadır. Temel görevi öğrencinin sosyalleşmesi ve toplumsal kültürün öğrenciye aktarılması olan öğretmenin bu görevini başarıyla yerine getirebilmesi için de yaşadığı toplumu, kültürel özellikleri ile birlikte tanınması, güncel gelişmeleri yakından takip etmesi ve kendisini sosyo-kültürel açıdan geliştirmesi gerekir. Öğretmen görev yaptığı yerleşim biriminin özelliklerini, ailelerin yaşam tarzını, kültürel değerlerini ve normlarını bilmelidir.

Öğretmenler sahip oldukları alan bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgisi ile birlikte çeşitli alanlarda genel kültür bilgisine ve geniş bir dünya görüşüne de sahip olması gerekmektedir. Öğretmenden beklenen sadece belirli bir alanda uzmanlık bilgisine sahip olması değil, olayları, insanı, toplumu ve dünyayı ilgilendiren bir takım sorunları görebilmesi ve bunlar için çözüm yolları düşünebilmesidir (Şişman, 1999, s.11). Bunun için ise sürdürdükleri yüksek öğrenim sırasında ve sonrasında çeşitli seminerlere ve kurslara katılmaları, yüksek lisans eğitimi almaları gerektiği düşünülmektedir. Öğretmenler öğrencilerine ve çevrelerine her açıdan rehberlik edebilecek konumda olmalı ve bu konuma ulaşmış bilgi ve kültür yetisine sahip olmalıdır. Bunun için ise hizmet içi eğitim etkinliklerine oldukça fazla önem verilmeli, bu etkinlikler göstermelik bir faaliyet olmaktan kurtarılmalıdır.

2.4. Öğretmenlerin rolleri

Her bireyin toplum içerisinde belirli bir veya birkaç rolü bulunmaktadır. Rol, toplumda belirli bir statüde bulunan bireyin göstermesi gereken davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Eğitim sürecinde aktif bir şekilde görev alan öğretmenlerin de bu noktada üstlendiği çeşitli toplumsal ve mesleki roller söz konusudur. Öğretmenin bu rollerini iyi bir şekilde gerçekleştirebilmesi için ise bu rollere uygun yetiştirilmesi gerekmektedir. Bu noktadan hareketle öğretmenlik mesleği ile ilgili kaynaklarda yer alan ve öğretmenin üstlendiği bazı roller şunlardır:

- a) Temsilcilik
- b) Liderlik / Başkanlık
- c) Öğreticilik
- d) Arabuluculuk
- e) Hakemlik
- f) Rehberlik
- g) Yargıç, Bilgiç ve dedektif öğretmen

Yukarıda belirtilen ve üstlendiği diğer roller doğrultusunda eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdüren öğretmenlerin kişisel özellikleri ve mesleki özelliklerinin da olumlu katkıları ile mesleki başarıları artacak ve toplumsal kalkınma açısından önemli gelişmeler sağlanacaktır. Öğretmenlerin üstlenmiş olduğu roller onların birer birey olarak da statülerine katkıda bulunacak ve kişisel gelişimlerine yardımcı olacaktır. Yalnızca mesleki statülerinden kaynaklanan rollerini değil bireysel yaşamlarından kaynaklanan rollerini de (annelik, babalık vb.) en iyi şekilde yerine getirmeleri gerekmektedir. Bu açıdan öğretmenlik mesleğine verilen değerin daha yüksek seviyede olması gerekmektedir.

2.5. Ülkemizde öğretmenlik mesleği

Öğretmenlik mesleğinin kişisel özellikleri, mesleki özellikleri ve üstlendiği roller doğrultusunda toplum içerisinde sahip olduğu yerin ülkemizde gereken seviyede olmadığı konusunda yaygın bir düşünce söz konusudur. Öğretmenler yaşadığı toplumun değerler sistemine göre hareket etmek zorundadırlar.

Öğretmenlerin değerler sistemi, okuldaki yöneticiler, öğrencileri, öğrenci velileri ve yaşadığı sosyal çevre ile şekillenir. Bu nedenle öğretmenlerin değerler sisteminde kültürün, sosyal ilişkilerin, arkadaşlığın, eğitim ortamının yansımalarını görmek kaçınılmazdır. Günümüzde öğretmenlik mesleği, eğitim sektörü ile ilgili kültürel, sosyal, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutları olan, alanında özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki alan bilgisi gerektiren, profesyonel statüde bir uğraşı alanıdır.

Cumhuriyetin ilk yıllarında öğretmenlik mesleği toplumsal statüsü yüksek bir meslek iken gün geçtikçe bu özelliğinin yitirmektedir. Bunun sebepleri arasında öğretmenlere ödenen ücret ve sağlanan olanakların iyileştirilememesi yer almaktadır. Ülkemizde pek çok imkândan uzak ülkenin en ücra köşelerine eğitim hizmetini götüren öğretmenler hizmetlerinin karşılığını alamamaktadırlar. Cumhuriyetin ilk yıllarında memurların statüsünün ve maaş seviyesinin toplumun diğer kesimlerine göre yüksek olmasına bağlı olarak saygınlığı yüksek olan öğretmenlik mesleği 1970’li yıllardan sonra bu saygınlığını yitirmeye başlamıştır. Öğretmenlere hem atfedilen statüleri hem de kazanılan statüleri nedeniyle birçok rolü üstlenmesi nedeniyle üst düzeyde değer verilmesi ve saygınlık kazanması gerekirken öğretmenlik mesleğinin saygınlığı ve öğretmene verilen değer gerçekleşen toplumsal değişim ve sanayi alanındaki gelişmeler doğrultusuna önemini yitirmesi medeniyle sürekli azalan bir grafik göstermektedir. Öğretmenlere emeklerinin karşılığının verilmemesi, eğitim maliyetinin düşürmekle beraber niteliğini de düşürmektedir (Başaran, 2000a, s.25). Öğretmenlerin kendilerini mesleklerine verememeleri ve mesleki açıdan kendilerini geliştirememeleri de bunun göstergesi niteliğindedir.

Öğretmenlik mesleğinin bir diğer sıkıntısı ise mezun olan öğretmen adaylarının istihdamında yaşanan sorunlardır. Mevcut öğretmen açığı boyutunu korurken mevcut ekonomik sorunlar nedeniyle öğretmenlerin istihdam edilmesinde sıkıntı çekilmektedir. METK’da belirtilen “öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir” ifadesine rağmen eğitim kurumlarının sadece %2’lik bir kısmının özel kurumlara ait olduğu da göz ardı edilerek öğretmen atamaları sınırlı olarak yapılmaktadır. Binlerce eğitim fakültesi mezunu devletçe sağlanması gereken iş imkânlarının –özel sektörün istihdamda yetersiz olması nedeniyle- sunulmaması nedeniyle çalışmamaktadır ve

bu onlar için büyük sıkıntılar doğurmaktadır. Ayrıca izlenilen yanlış istihdam politikaları da (ücretli öğretmen, vekil öğretmen) öğretmene reva görülen değeri ortaya koymaktadır. Aynı işi yapan, aynı mesleki seviyede olan, aynı eğitimi almış fakat farklı ücretlerle çalışan binlerce öğretmen. Sadece bu durum bile devletin ve milletin öğretmenine verdiği değeri ortaya koymaktadır.

Yukarıdaki bilgiler ışığında öğretmenlik her ne kadar özel bir ihtisas mesleği olarak görülse de, öğretmenlere tanınan haklar, uygulanan ücret politikası, istihdam edilmelerinde yaşanan sıkıntılar doğrultusunda ülkemizde öğretmenlik mesleğinin hak etmediği bir yerde olduğu görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsünün yüksek olduğunu söylemek mümkün değildir. Şunu unutmamak gerekir ki eğitimde ve eğitimden tasarruf yapılamaz. Eğitimde tasarruf yapmak ülkenin geleceğinden tasarruf yapmakla eşdeğer niteliktedir. Ayrıca okulların sadece yeterli sayıda öğretmene değil; aynı zamanda yetenekli, kendisinden beklenenlerin farkında olan ve bunları gerçekleştirmeye çalışan, mesleğine bağlı öğretmenlere ihtiyacı vardır. Kısacası ülkemizin nitelikli öğretmene ihtiyacı vardır. Mevcut durumun ise tekdüze ve ezbere dayalı bir sınavla yapılan bir atamadan öteye geçmediği ortadadır. Keza yapılan bu uygulama METK'nın 43. maddesinde yer alan ve yukarıda da dile getirilen öğretmenliğin "özel ihtisas mesleği" olma özelliğine ters düşmektedir. İzlenilen yanlış öğretmen yetiştirme ve istihdam politikaları sonucunda ortaya çıkan bu sorunları MEB iyi tahlil etmeli ve sorunların çözümü için gerekli adımları bir an önce atmalıdır. Yapılacak olan bu düzenlemeler ülkemizin ve çocuklarımızın geleceği için atılması gereken önemli adımlardır. Ülkemizde öğretmenlik mesleğine ilişkin istihdam sorununu çözebilmek için MEB ile Yüksek Öğretim Kurumu arasında bir işbirliğinin olması zorunludur. Atama bekleyen mevcut öğretmen potansiyelinin sistemli bir şekilde Milli Eğitim Bakanlığı'nca resmi eğitim kurumlarında istihdam edilmesi ve sonrasında YÖK ile eş güdüm içerisine girerek mevcut öğretmen adaylarının tespiti ve öğretmen adaylarının sayısı noktasında birlikte hareket etmesi gerekmektedir. Ancak bu şekilde özel sektörde istihdam oranı %2 olan öğretmenlerin diplomalı işsiz olması engellenebilir. Bu noktadan hareketle ülkemizde sadece insanlarımız tarafından değil, öğretmenlere sahip çıkması gereken kurumlar tarafından da öğretmenlerimize gereken değerin verilmediği ortaya çıkmaktadır. Toplumsal kalkınmanın mihenk taşı olan öğretmenlik mesleğine hak ettiği değerin verilmesi gerekmektedir.

3. MESLEKİ BAĞLILIK

Bu bölümde araştırmanın birinci bölümünde yer alan bilgiler ve yapılan açıklamalarda yer alan nitelikli bir öğretmende yer alması gerektiği düşünülen mesleki bağlılık ile ilgili kuramsal bilgi aktarımı yapılacaktır. Bu noktada mesleki bağlılığın tanımı, mesleki bağlılığın özellikleri ve yapılan araştırma sonucunda ortaya çıkan, mesleki bağlılığa etki eden faktörler hakkında kuramsal bilgilere yer verilecektir.

3.1. Mesleki bağlılık nedir?

Mesleki bağlılık son dönemlerde örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalarla beraber önem kazanmış ve birçok araştırmanın konusu olmuştur. Bu bölümde mesleki bağlılığın tanımı, temel özellikleri ve mesleki bağlılığa etki eden faktörler elen alınacaktır. Fakat mesleki bağlılığa etki eden faktörlerin kuramsal alt yapısından söz edilirken kullanılan bu faktörler öğretmenlik mesleğine ilişkin olarak yapılan araştırmadan elde edilen veriler sonucunda ortaya çıkan faktörlerdir. Bu doğrultuda hareket edilerek mesleki bağlılığa etki eden işe katılım, iş tatmini, örgütsel yurttaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili kuramsal bilgi aktarımı yapılacaktır.

3.1.1. Mesleki bağlılığın tanımı

Yukarıda da ifade edildiği gibi örgütsel bağlılık ile ilgili olarak ortaya konulan araştırmaların yanında son dönemde işe, mesleğe, kariyere bağlılık konusunda da çeşitli çalışmalar yapılmış ve bu anlamda mesleki bağlılığa ilişkin çeşitli tanımlar da ortaya konulmuştur. Mesleğe bağlılık kısaca kişinin/çalışanın mesleğine yönelik tutumu (Blau, 1985, s.280), bireyin seçilmiş olduğu bir meslekte/görevde çalışma isteği (Carson ve Bedian, 1994, s.240) olarak tanımlanmaktadır. Mesleki bağlılık ayrıca belirgin ya da özel bir mesleki alana yönelik bireysel sadakat olarak da tanımlanmaktadır. Mesleğe bağlılık, bireylerin mesleklerini daha iyi icra edebilmek amacıyla kendilerini teknik açıdan geliştirebilmek için harcadıkları zaman ve çaba (Çakır, 2001, s.56), bir alanda uzmanlık kazanmaya bağlı olarak bireyin yaşamında mesleğine vermiş olduğu önem,

değer olarak da tanımlanabilir. Diğer bir ifadeyle mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalarının sonucunda mesleğini yaşamında ne derece merkezi bir yerde değerlendirdiğidir (Baysal ve Paksoy, 1999, s.9). Örgüte ve kariyere bağlılıktan farklı olarak mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır. Mesleki bağlılık örgütlerde sık olarak görülen bir bağlılık türüdür. Çalışanlar farklı derecelerde mesleki bağlılık gösterebilir. Mesleki bağlılık ayrıca profesyonel bağlılık olarak da adlandırılmaktadır. Meyer ve Allen, (1997) yapmış oldukları çalışmada çalışan bağlılığının bireyin mesleğine karşı tutumunu da etkileyebileceğini ifade etmektedirler. Morrow (1983, s.489) ise mesleğe bağlılığı mesleğin kişinin yaşamında önemli hale gelmesi olarak tanımlamaktadır.

Mesleki bağlılık giderek daha fazla ele alınan bir konu haline gelmektedir. Artan personel güçlendirme ve çalışanların iş yerini güvensiz algılaması gibi örgütsel dinamikler mesleki bağlılığa olan ilgiyi artırmıştır (Cappelli vd., 1997; Hall ve Moss, 1998; Nollen ve Axel, 1996). Mesleki veya diğer bir ifadeyle mesleğe bağlılık, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Örgüte ve kariyere bağlılıktan farklı olarak mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır. Morrow da mesleğe bağlılığı benzer bir şekilde mesleğin kişinin yaşamında önemli hale gelmesi olarak tanımlamaktadır ve bir bireyin mesleği için uzun yıllar harcıyıp, mesleğinin kendisi için giderek daha önemli olmaya başlaması durumunda o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır düşüncesini ileri sürmektedirler (Morrow, 1983, s.489). Bu şekilde gelişen mesleğe bağlılık Morrow (1983, s.489) tarafından üç alt düzeyde ele alınmaktadır:

1- İşe yönelik genel tutum: İşe yönelik değer yargılarını içermektedir. Bu durumda kişi iş ile hayatını özdeşleştirir. Örneğin, bir bireyin işinden veya mesleğinden memnun olmaması durumunda yaşamdan haz alınmayacağı gibi söylemler geliştirir.

2- Mesleki planlama düşüncesi: Bu düzeyde kişi mesleği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kişi kendisini yetiştirmek ve mesleğinde ilerleme gösterebilmek için uzun vadeli, geleceğe dönük fikir ve planlar geliştirmektedir. Blau'ya göre kişilerin bu türdeki çabaları, çeşitli yayın organlarından, mesleki kurumlardan ve eğitim kurumlarından ve çeşitli olanaklardan yararlanmaları, mesleklerine ilişkin toplantılara katılmalarıyla ölçülebilmektedir (Blau, 1985, s.278).

3- İşin nispi önemi: İş ile ilgili olan ve iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır. Mesleki bağlılık bireyin yaşam tatminini artıracaktır. Çünkü iş yaşamı ve bireyin mesleği onun yaşamının önemli bir parçasıdır. Bireyin mesleğine bağlı olması, mesleğinden ayrılmayı düşünmemesi ve bireyin yaşam tatmini ile pozitif ilişkili olması beklenmektedir.

3.1.2. Mesleki bağlılığın temel özellikleri

Mesleki bağlılık, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşımla ele alınmaktadır. Davranışsal bakış açısına göre mesleki bağlılık, mesleki birliklere, meslek gruplarına katılım şeklinde ortaya çıkarken, tutumsal bakış açısına göre mesleki bağlılık, bireyin yeni fikirler üretmesiyle ilgilidir (Çöl, 2004). Allen ve Meyer'in (1990) yılında yaptıkları çalışmada yer alan ve araştırmamızda mesleki bağlılığa etki eden faktörler bölümünde ele alacağımız örgütsel bağlılık ile ilgili olarak ileri sürdükleri üç boyutlu incelemeyi, Meyer, Allen ve Smith (1993) benzer şekilde mesleğe bağlılık konusunda da yapmışlardır. Meyer ve arkadaşlarına (1993) göre mesleğe duygusal bağlılık, meslekle özdeşleşmeyi, mesleği severek yapmayı; mesleğe devamlılık bağlılığı, meslekten ayrılmanın yüksek maliyetli oluşunu; mesleğe vazgeçemeyecek kadar çok yatırım yapmış olmayı ve mesleğe normatif bağlılık ise, meslekte kalma konusunda sorumluluk ve zorunluluk hissetmeyi açıklamaktadır. Mesleki bağlılığın bu üç boyutunun (duygusal, devamlılık ve normatif), mesleğe devam etme niyetiyle ilişkisi farklıdır. Buna göre, duygusal bağlılığı ve/veya normatif bağlılığı yüksek olan bir kimse, mesleğindeki gelişmeleri takip etme konusuna ilgi duyarken, yüksek devamlılık bağlılığı olan birey, mesleki davranışlara katılmaya daha az isteklidir (Meyer vd, 1993). Duygusal, normatif ve devamlılık bağlılıklarının iş davranışlarına (örgütsel vatandaşlık, performans gibi)

etkisi de farklı olmaktadır. Duygusal bağıllık ve normatif bağıllık, örgütsel davranışa olumlu katkıda bulunurken, devamlılık bağıllığı, örgütsel davranışı olumsuz etkilemekte veya hiç etkilememektedir (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002).

Bir kişi mesleği için çok uzun zaman harcıyıp, mesleği kendisi için gittikçe daha önemli bir hal aldıkça, o kişi mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır. Bu açıdan ele alındığında bu tür bir gelişme gösteren mesleki bağıllık üç alt düzeyde ele alınmaktadır.

- 1- İşe yönelik genel tutum: İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi işi ile yaşamını özdeşleştirir.
- 2- Mesleki planlama düşüncesi: Bu düzeyde bir kişi mesleği ile ilgili geleceğe dönük yatırımlar yapmaktadır. Kişi kendini geliştirmek ve mesleki açıdan yetiştirmek için uzun vadeli planlar yapar ve bunları uygulamaya geçirir. Kişilerin bu çaba ve çalışmaları yayın organlarından, mesleki eğitim kurumlarından, çeşitli mesleki olanaklardan yararlanmaları, mesleklerine ilişkin çeşitli toplantılara katılmaları ile ölçülebilir (Blau, 1985, s.278).
- 3- İşin nispi önemi: İş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır.

Mesleki bağıllık bireyin yaşam tatmini düzeyinin yükselmesini sağlayacaktır. Çünkü iş yaşamı ve bireyin mesleği onun yaşamının önemli bir parçasıdır. Mesleğine bağlı bireylerin iş ortamında mutlu, huzurlu, tatmin edilmiş olması yaşam tatmin düzeyinin artmasını da beraberinde getirecektir.

3.2. Mesleki bağılığa etki eden faktörler

Bu bölümde araştırmaya konu olan mesleki bağılığa etki eden faktörler hakkında kuramsal bilgi aktarımı yapılacaktır. Bu bölümde çalışmanın 3. bölümünde yer verilecek olan araştırma bulgularına göre elde edilen ve mesleki bağılığa etki eden faktörler olan işe katılım, iş tatmini, örgütsel yurttaşlık davranışı ve örgütsel bağılılık kavramları ile ilgili kuramsal bilgi aktarımı yapılacaktır.

3.2.1. İşe Katılım

Katılım konusundan söz ederken öğrenme-öğretme sürecinde ortaya çıkan katılımdan bahsetmek gerektiği düşünülmektedir. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin bir parçası olan öğrenci için olduğu gibi öğretmen içinde katılımdan söz edilmelidir. İşe katılım çalışanın işine ilişkin tutumları ve davranışları sonucu ortaya çıkan faaliyetlerinin boyutu olarak ifade edilebilir. Bu noktadan hareketle katılım kavramından söz edilecek ve işe katılım kavramı ortaya konulacaktır.

3.2.1.1. Katılım nedir ve temel özellikleri

Öğrencinin kendisine sağlanan öğretme durumunun öğeleri ile açık ve örtülü olarak etkileşim içerisine girmesine katılım denilmektedir (Demirel, 1997, s.244). Bu tanımda da yer aldığı şekilde öğrencinin katılımı konusunda açık katılım ve örtülü katılım olmak üzere iki katılım türünden bahsedilmektedir. Katılımın dışarıdan dış gözlem aracılığı ile gözlenebilen katılım türüne açık katılım–devinimsel davranışlar bu tür katılıma örnektir- denilmekte, gözleme kapalı olan ve bu nedenle dışarıdan gözlenemeyen durumlarda ortaya çıkan katılım türüne ise örtülü katılım denilmektedir. Öğrenme-öğretme sürecinde hiçbir zaman tamamen açık ve örtülü bir katılım söz konusu olamaz. Herhangi bir durumda kimi yönleriyle açık, kimi yönleriyle ise örtülü bir katılım söz konusu olabilir. Fakat özünde bunların ikisinde de öğretme-öğrenme sürecine etkin bir katılım söz konusudur (Özçelik, 1992, s.177). Daha çok öğrencilerin öğrenme-öğretme süreçlerine ilişkin olarak ortaya konulan katılım tanımlamaları sonrasında; öğrenme-öğretme sürecinin en önemli unsurlarından birisi olan öğretmenlerimiz için de katılım kavramı ortaya konulmalıdır. Öğretmenler de kurumlarının birer çalışmanı oldukları için kurum

içerisinde sürdürülen çalışmalara katılımları söz konusudur. İşte bu noktada işe katılım ve yönetime katılımdan söz etmek doğru olacaktır. İlk olarak yönetime katılımdan söz etmek gerekirse; günümüzde örgütlerde ve çeşitli iş kurumlarında yönetme gücü artık sadece sermaye sahibi olma durumu ile ilişkili değil, bilgi ve kişisel yetenekler ile de ilişkilidir. Muhakeme gücü olan bir varlık olarak insan bilgi açısından da kendisini geliştirmektedir. Kendisini bilgi açısından geliştiren bireylerde doğal olarak yönetimin bir parçası olurlar. Çalışanlar, kendilerini ilgilendiren her türlü kararların görüşülmesine ve sonuçlandırılmasına aktif olarak katılıp, düşüncelerini ifade etmek istemekte veya bu konularda fikirlerinin sorulmasını arzu etmektedirler (Eren, 2006, s.399). Çalışanların alınan kararlara katılmasının ise birçok faydası olduğu düşünülmektedir. Çalışana çalıştığı kurumda yönetsel kararlara katılma olanağı sağlandığı ölçüde, kendini etkileyen plan ve kararların oluşturulmasındaki rolü artacak ve işinden daha yüksek bir doyum alacak böylelikle monotonluk duyguları azalacaktır (Eren, 2006, s.266).

Aynı şekilde yönetime katılan çalışanların işlerinin kendilerine vermiş olduğu rol ve görevleri de yerine getirmek zorundadırlar. Bu rol ve görevler çalışanın elde ettiği gelir karşılığı çalıştığı firmada yapması gereken iş yüküdür. Çalışanların bu iş yükünü yerine getirmek için harcadığı çabaya ve ortaya koyduğu davranışlara ise işe katılım diyebiliriz.

Katılım kelimesinin iki temel anlamı olan ekonomik anlamıyla katılım ve politik anlamıyla katılım (Eren, 2006, s.400) şu şekilde açıklamaktadır:

- 1- Ekonomik anlamıyla katılma (katılım), bir işverenin istihdam ettiği kişi veya kişilere işletmece elde edilen kardan pay vermesidir.
- 2- Politik anlamda katılım, kamu işlerinin yönetimine bütün vatandaşların demokrasi gereği ve doğrudan doğruya katılmasıdır.

Bu iki katılım (katılma) anlamından söz edilirken yönetsel anlamda katılma, kararları birlikte vermek üzere hiyerarşik bakımdan aynı yetki seviyesinde veya farklı seviyelerde bulunan kişilerin oluşturduğu bir grup yönetimi türüdür.

3.2.1.1.1. Katılımcı yönetim anlayışı

Katılım konusu ele alındığında akla gelen en önemli kavram ise kuşkusuz yönetime katılımdır. Bu noktada katılımcı yönetim anlayışına da değinmek doğru olacaktır. Katılımcı yönetim konusunda önemli çalışmalar yapılmış ve çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Yönetimsel anlamda katılımın sözü edilen değişik modelleri olup bunlar çeşitli alanlarda faaliyet gösterirler. Amaç belirleme, problem çözme, iş kararlarına doğrudan katılım, politika üreten birimlerde temsil edilme ve işe alınacak işçilerin seçimi gibi çeşitlerinden söz etmek mümkündür.

Katılımcı yönetim anlayışının temel özelliklerini ise şu şekilde sıralamak mümkündür:

- 1- Çalışanların katılımını sağlaması
- 2- Takım çalışmalarını desteklemesi
- 3- İletişime önem vermesi
- 4- Bilgiyi paylaşması ve beceri geliştirmesi
- 5- Gerekli kaynakları sağlaması
- 6- Hedefleri belirlemesi
- 7- Geri besleme yapması
- 8- Motivasyonu artırması ve teşvik edici olması

Yukarıda yer alan ve katılımcı yönetimin temel özellikleri arasında yer alan çalışanların katılımını sağlaması, motivasyonu artırması ve teşvik edici olması konularında bilgi vermek gerekmektedir. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler için katılım konusunda bu özelliklerden söz etmek doğru olacaktır. Katılımcı yönetimin tüm özelliklerinin öğretmenler üzerinde etkisi olmakla beraber bu iki etkisinin hem çalışma ortamının verimi hem mesleki bağlılık açısından daha önemli bir yere sahiptir. Bu doğrultuda bazı araştırmacılar da çalışanların her türlü aktiviteye katılımlarını sağlayan uygulamalar ile çalışanların karar verme sürecine etkide bulunmalarını ifade eden katılımcılık uygulamalarını birbirlerinden ayırtırmak gerektiğini savunmaktadırlar (Marchington, Wilkinson, Ackers ve Goodman, 1994). Öğretmenlerin katılımları noktasında ele alınan ve işe katılım olarak ifade edilen kavram da bu noktada ele alınmıştır. Araştırmada öğretmenlerin mesleği tercih edip bu meslek dalında çalışmaları ve bu meslek içerisindeki aktivitelere katılımını ortaya

koymak amacıyla işe katılım kavramı ile ortaya konmuştur. Yukarıda verilen bilgiler ışığında katılım konusunda literatürde yer alan bazı çalışmalarda katılım; iç katılım ve dış katılım olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Argyris, 1998, s.99).

İç Katılım: Yöneticiler, çalışanlarına daha fazla sorumluluk vermek istiyorlarsa, iç katılımın gelişimini cesaretlendirmek zorundadırlar. İç katılımı iş görenler özel bir projeye veya kendi motivasyonlarına dayalı programlara katılırlar. Üst yönetim iç katılımı iş görenlerden ister. Bu nedenle üst yönetim iş görenleri amaçların tanımlanmasına katmalıdır.

Dış Katılım: Çalışanların verecekleri kararlarda daha az kontrole sahip olduklarında ortaya çıkar. Bu insan doğasının ve psikolojisinin gereğidir. Daha az güce sahip olan insanların kendi yaşantısını paylaşmak zorunda olduğu duygusuna dayanır.

Argyris katılım ile ilgili olarak yapmış olduğu çalışmada iç katılım ile dış katılım arasındaki farkları aşağıdaki tabloda yer alan şekliyle ortaya koymuştur (Argyris, 1998, s.100).

İç Katılım	Dış Katılım
Görevi bireyler tanımlar.	Görevler üstler tarafından tanımlanır.
Birey görevini yerine getirirken gerekli davranışı kendi tanımlar.	Performans için gerekli davranışlar diğerleri tarafından tanımlanır.
Yönetim ve liderler performans hedeflerine birlikte iştirak ederler.	Performans hedefleri yönetim tarafından tanımlanır.
Hedeflerin önemi bireyler tarafından tanımlanır.	Hedeflerin önemi diğerleri tarafından tanımlanır.

Tablo 1: İç Katılım ile Dış Katılım Arasındaki Farklar

Kaynak: Argyris, 1998, s.100.

İç ve dış katılım arasındaki temel fark bireyin görev, karar, hedef ve davranışlarını kendisinin belirleyerek ortaya koyması ya da bu faktörlerin oluşmasında yöneticilerin etkin rol oynamasıdır. İdarecilerce ortaya konulan katılımcı yönetim anlayışının yukarıda da belirtilen temel özellikleri doğrultusunda kuruma katkısı oldukça fazladır. Katılımcı yönetim ilk olarak güdülemeyi artırıcı bir niteliğe

sahiptir. Kurumsal veya örgütsel sorunların tespit edilmesini ve değerlendirilmesini kolaylaştırır. Alternatif çözüm yollarının ortaya çıkmasını sağlayarak sorunların çözümünü hızlandırır. Yönetici ve çalışanların bilgi, beceri ve deneyimlerinin artmasını sağlar. Takım çalışmasını kolaylaştırarak ve iletişimi arttırarak kuruma zarar verebilecek etkenleri ortadan kaldırır. Aynı zamanda iş tatmini de sağlar. Gelişmelere açık bir kurumsal yapı oluşturur, kalite ve verimi arttırır. Katılımcı yönetim anlayışı ile ortaya çıkan katılımcı karar verme durumu kuruma her zaman olumlu katkı sağlayan bir değerdir.

3.2.1.2. Okul kültürü ile katılımcı yönetim anlayışının ilişkisi

Katılımcı karar verme aynı zamanda okul kültürü ile de ilişkilidir. Okul kültürlerini etkili okul ve okul gelişimi noktasında ele alarak ilk ve ikinci kültür tipolojileri olmak üzere iki grupta ele almışlardır (Edmonson, Genevieve, Beverly ve Fred, 2002).

Okul kültürünün ilk tipolojisinde sosyal bağlılık ve sosyal kontrol olmak üzere iki temel hareket noktasından yola çıkarak ortaya konulan beş okul kültürü türü bulunmaktadır. Bunlar;

- 1- resmi okul kültürü,
- 2- refahçı okul kültürü,
- 3- sera tipi okul kültürü,
- 4- hayatta kalmacı okul kültürü ve
- 5- ideal tip okul kültürüdür.

Okul kültürünün ikinci tipolojisinde ise geleneksel okul ve mesleki paylaşımcı okullar olmak üzere iki okul türü ve bu okul türlerinde etkili olan; politik, mikro politik, korumacı, gelişmeci ve hizmet yapıları olmak üzere beş tür okul kültürünün bulunduğu dile getirilmiştir (Edmonson vd., 2002).

Yukarıda sıralanan okul kültürü tipolojiler ve türleri ile beraber son dönemlerde eğitim kurullarına yönelik çalışmalarda katılımcı okul kültüründen söz edilmektedir. Söz edilen katılımcı kültürün okulun gelişimi için çok önemli bir araç

olduğu kabul edilmektedir. Yapılan birçok çalışma sağlıklı ve katılımcı okul kültürlerinin ğrenci başarısını, ğretmen verimliliğini ve iş tatminini arttırdığını ortaya koymuştur (Stolp, 1994, s.2).

Katılımcı kültür ise öğretmenlerin gelişiminin karşılıklı dayanışma sonucu gerçekleştirildiği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Katılımcı kültürde öğretmenlerin tamamına yakını eğisel değerler üzerinde aynı düşünceye sahip oldukları gibi gelişim ve değişime de açıktırlar. Öğretmenler birbirlerine güvenmekte ve yardım ederek birbirlerini desteklemektedirler. Bu bilgiler işığında katılımcı okul kültürünün birçok yararından söz edilebilir. Bunların en önemlileri ve en çok dile getirilenleri yüksek moral, öğretime yüksek düzeyde bağlılık ve mesleki ilerlemedir (Edmonson vd., 2002).

3.2.1.2.1. Katılımcı okul kültürünün boyutları

Katılımcı okul kültürü ile elde edilen bu faydalar okul gelişimi ve mesleki büyümeyi destekleyerek okul topluluğunun tüm üyelerinin beklentilerinin gerçekleşmesine katkıda bulunmaktadır. Katılımcı okul kültürü;

- amaç birliği
- katılımcı liderlik
- mesleki gelişim
- mesleki yardımlaşma
- Öğretmen işbirliği
- ğrenme ortaklığı olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır (Gruenert, 2000, s.16).

3.2.1.3. Katılımcılığın alanları, metotları ve türleri

Katılımcı okul kültürü ve katılımcı yönetim anlayışı ile ortaya çıkan işe katılım kavramı hakkında son olarak katılımcılığın alanları, katılımcılığın metotları ve katılımcılığın türlerinden bahsetmek gerekmektedir.

3.2.1.3.1. Katılımcılığın alanları

Katılımcılık ile ilgili olarak yapılan çalışmalar sonucunda katılımcılığın dört temel alanı olduğu ortaya konulmuştur.

Amaç belirleme: Katılımcılığın dört temel alanlarından ilki amaç belirlemedir. Çalışanlar bir amacın belirlenmesi, bir iş tasarımının yapılması ve işin yapılma hızının kararlaştırılmasında katılımda bulunabilmektedirler.

Alternatifler arasında seçim yapmak: Çalışanlar çalışma saatleri, donanımın yerleştirilmesi veya standart bir görevin yerine getirilmesi için kendilerine sunulan alternatifler arasında seçim yapmak yoluyla katılımda bulunabilmektedirler.

Problemleri çözme: Çalışanlar bir sorunun tanımlanması ve alternatif çözüm yollarının bulunması yoluyla katılım sağlayabilmektedirler.

Örgütsel değişimi gerçekleştirmek: Çalışanlar işletme politikaları, işe alım, işten çıkarma, kar paylaşımı ve yatırımlar gibi konularda örgütsel değişimi gerçekleştirmeye yönelik katılımda bulunabilmektedirler (Bakan ve Büyükbeşe, 2008).

Çalışanlar herhangi bir zamanda bu dört alandan biri veya hepsini kapsayacak şekilde katılımda bulunabilmektedirler.

3.2.1.3.2. Katılımcılığın metotları

Bakan ve Büyükbeşe (2008)'nin Sashkin ve arkadaşlarının çalışmasından aktardığına göre bütün katılımcılık alanlarına uygulanabilecek üç temel katılımcılık metodundan söz edilmektedir. Bu metotların ilki, çalışanların bireysel olarak karar verme sürecine katılım sağlayarak kendi kararlarını oluşturmaları veya kendi amaçlarını belirlemeleridir. İkincisi, çalışanların bir yöneticiyle bir araya gelerek bir karar alma takımı oluşturmalarıdır. Sonuncusu ise bütün çalışanların yöneticilerden, diğer grup üyeleri veya meslektaşlarından oluşan bir karar alma grubuyla bir araya gelerek katılımcılığı gerçekleştirmeleridir. Bu katılım türleri toplam kalite yönetimi

felsefesinde yer alan kalite çemberleri gibi formal bir yapıda olabileceği gibi, sonuçta uzlaşmaya varmak için grup görüşlerinin belirtildiği informal bir yapıda da olabilir. Bakan ve Büyükbeşe (2008)'nin Cotton ve arkadaşlarının çalışmasından aktardığına göre çalışanlar karar verme sürecine doğrudan katılabilecekleri gibi, çalışanların düşünce ve kaygılarını açıklayabilmek için seçilmiş bir temsilci aracılığıyla dolaylı olarak da katılabilirler.

3.2.1.3.3. Katılımcılığın türleri

Bakan ve Büyükbeşe (2008) katılımcılığın türleri konusunda Cotton ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmaya atıf yaparak altı katılımcılık türünden söz etmişlerdir. Bunlar;

İş kararlarına katılım: Çalışanların yaptıkları iş ile ilgili kararlara formal bir yapıda, doğrudan ve uzun süreli katılarak bu kararların şekillenmesinde önemli oranda etkili oldukları katılımcılık türüdür.

Danışmacı katılım: Çalışanların iş kararlarına katılım ile karşılaştırıldığında yaptıkları iş ile ilgili kararlar üzerinde daha az oranda bir etkiye sahip oldukları formal, doğrudan ve uzun süreli katılım türüdür. Çalışanlar sadece konu hakkındaki görüşlerini belirtmekle yetinmektedirler ve kararın son şekli üzerinde önemli bir etkiye sahip değillerdir.

Kısa süreli katılım: Çalışanlar yaptıkları iş ile ilgili kararlarda formal, doğrudan ve kısa süreli bir katılımcılık sergilerler ve verilen kararlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptirler.

Çalışanların sahipliği sisteminin yarattığı katılım: Bu katılımcılık türü çalışanların işletmede ya da örgütte hisse sahibi olmaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu durumda olan çalışanlar diğer işletme ortakları gibi kararlara katılım hakkına sahip olurlar. Bu nedenle bu katılım türü de formal bir yapıdadır. Çalışanlar işletmenin sahipleri konumunda bulunmalarına rağmen işletmede stratejik kararların alınmasında etkin değillerdir. Bu tür stratejik kararlar profesyonel yöneticiler tarafından verildiği için bu katılım türünde dolaylı katılım söz konusudur.

Temsili katılım: Çalışanların işletmede alınan her türlü karar üzerinde katılımları formal ve dolaylı yapıdadır. Örneğin, işçi sendikalarınca ve/veya yönetim kurulunda temsil edilme aracılığıyla katılım şeklinde ortaya çıkmaktadır.

İnformal katılım: Bazı örgütlerde/işletmelerde/kurumlarda formal katılımı gerçekleştirecek katılımcı gruplar olmayıp katılımcı karar verme informal biçimde gerçekleştirilmektedir. İnformal katılımı yöneticiler ile çalışanlar arasında karşılıklı bireysel ilişkilerin bir sonucu olarak ortaya çıkar ve çalışanların yaptığı iş ile ilgili kararları kapsamaktadır.

Bakan ve Büyükbeşe (2008)'nin Nykodym ve arkadaşlarından aktardığına göre; katılımı bütün bu alanları, metot ve türleri katılımı basit olmadığını aksine çok boyutlu bir konu olduğunu ifade etmektedir.

Eren (2006)'e göre ise yönetime katılma esas olarak çalışanların örgüt/kurum yönetiminde söz sahibi olmaları ve astların istek ve beklentileri doğrultusunda yönlendirebilmeleridir. Bu noktada Eren (2006, s.411-415) uygulamada yönetime katılma biçimi olarak 5 tür katılımdan söz etmekte ve etki gücü zayıf olandan en etkilisine doğru şu şekilde sıralamaktadır. Bunlar;

- 1- Gönüllü katılım
- 2- Temsili katılım
- 3- Eşit sayıda katılım
- 4- Sendikal katılma ve
- 5- Kendi kendini yönetim (özyönetim) olarak ortaya konmaktadır.

Eğitim kurumlarında katılım, öğretmen gelişiminin karşılıklı dayanışma şeklinde görüldüğü durumlarda ve zamanlarda ortaya çıkmaktadır. Katılımın söz konusu olduğu okul kültürlerinde öğretmenlerin çoğu eğitsel olgular üzerinde fikir birliği içerisinde oldukları gibi aynı zamanda gelişim ve değişime de açıktırlar. Öğretmenler birbirlerine yardım etmekte, birbirlerine güvenmekte ve birbirlerini pek çok konuda desteklemektedirler. Öğrenme ve öğretme konusunda meraklıdırlar. Öğretmenler arasındaki konuşmaların büyük çoğunluğu “okulumuzu nasıl geliştirebiliriz” sorusu merkezli konuşmalardan oluşmaktadır.

Öğretmenler aynı kurum içerisinde çalıştıkları diğer öğretmenleri okul içerisinde, teneffüslerde, sınıflarında ders işlerken gözlemlerler. Bu gözlemlerin sonucunda ise öğretime dönük uygulamalarına eleştirel bir boyut kazandırarak katılımında bulunurlar. Okul yöneticileri ise hem etkili olmayan öğretim uygulamalarından vazgeçilmesi için önlem almalı hem de öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemektedirler. Bu noktada Milli Eğitim Bakanlığı'nın yapmış olduğu çalışmalar devreye girmektedir. MEB hem 2005 yılında uygulamaya koyduğu yeni ilköğretim programı ile hem de geçmişten günümüze devam eden ve aday öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim çalışmaları ile bu görevi üstlenmiş durumdadır. Tabii ki okul yöneticilerine de sistemin işlerliğini sürdürebilmesi için destek noktasında çeşitli görevler düşmektedir.

Katılımcı okul kültürünün birçok yararından söz edilebilir. Bunlar arasında en önemlileri yüksek moral, öğretime yüksek düzeyde bağlılık ve mesleki gelişimdir. Başarılı eğitim kurumları ortak hedeflerin katılımı ile belirlendiği ve herkesin liderlik rolü üstlendiği uygulamaların ortaya konulduğu kurumlardır (Edmonson vd., 2002).

Kurumda işbirlikçi ilişkilere önem verme yoluyla aynı zamanda bireylerin kendine saygı, bağlılık, iş başarısı artırılabilir. Bu da çalışanların başarısının yüksek seviyede olduğu bir iş ortamının oluşmasını sağlar.

Katılımın söz konusu olduğu okullarda, öğretmenlerin birbirleriyle ve yöneticilerle (okul müdürü ve okul müdür yardımcıları) birlikte çalışmalarını teşvik eden olumlu bir yapıdan söz edilebilir. Bu da okulun gelişimini ve mesleki gelişimi destekleyerek eğitim kurumunun tüm üyelerinin beklentilerinin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Aynı zamanda okulun gelişim sürecinin başarısı ve okulun etkinliğine önemli bir katkı sağlamaktadır. Bu konuda yapılan birçok araştırma, okul gelişimi ve büyümesini teşvik etmede en çok başvurulan ve en başarılı olan etmenin işbirlikçi yönetim ve katılımcı okul kültürü anlayışının olduğunu ortaya koymaktadır.

3.2.1.4. Katılımın faydaları

Katılım kavramı ile ortaya konulan bu bilgiler ışığında işe katılımın ortaya çıkardığı; kurum ve çalışanlar açısından önemli getirileri olan şu faydaların varlığından söz etmek doğru olacaktır. Eren (2006)'e göre katılımın faydaları şunlardır;

- Çalışanların kişisel olarak güdülenmesini sağlar.
- Çalışma gruplarının tavrı ve alışkanlıkları değiştirir.
- Yenilik ve değişimlere ilişkin sosyal tutumların değişmesini kolaylaştırır.
- Eğitsel olarak astların üstlerinin tecrübelerinden yararlanmasını sağlar.
- Kişisel amaçlarla örgütsel amaçların dengelenmesini sağlar.
- Çalışanların verimliliğini, moral ve motivasyonlarını artırır.
- Sorunlarla mücadele arzusu ile çalışanların tatminini artırır.
- Çalışanların örgüte ve örgütsel amaçlara bağlılığı sağlar.
- Örgüte güven duygusunu geliştirir.
- İş birliği ve koordinasyonun artmasını sağlar.
- Örgütten/işten ayrılma niyetini azaltır.

Sabuncuoğlu ve Tüz (1998) de örgütsel psikoloji ile ilgili çalışmalarında yer verdikleri katılım hakkında; çalışanın kendisine olan güven duygusunu artırdığını ve örgütsel iletişimi kolaylaştırdığını ifade etmişlerdir.

Çalışmada yer verilen işe katılım kavramı ile ilgili olarak şunları söylemek kavram karmaşasını ortadan kaldıracak ve katılımın öğretmenler açısından ele alınmasını kolaylaştıracaktır. Çalışmada yer verilen işe katılım kavramı hem öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumlarındaki yönetsel etkinliklere katılımı, hem öğretmenlik mesleğini tercih edip bu mesleği ifa etmeleri, hem de işlerini yaparken çeşitli sorumlulukların alınması ve görevlerin yerine getirilmesinde etkin rol oynamalarını içermektedir. Bu noktada örgütsel iletişim, mesleki motivasyon, meslek ahlakı, rol açıklığı ve sosyal destek gibi faktörlerin de etkisi önem kazanmaktadır. Bu faktörler işe katılımı etkilediği gibi aşağıda sözü edilecek olan iş tatmini, örgütsel yurttaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık faktörlerini de etkilemektedir.

3.2.2. İş Tatmini

Bir örgütün başarısı, iş görenlerin verimliliği kadar işlerinden duydukları doyumla da yakından ilgilidir. Örgütler etkin olabilmek için, çalışan insanları kendisine çekebilmeli, örgütte tutabilmeli ve görev başarımı için çalışanlarını motive edebilmelidir. Bunun yanında örgütün varlığını sürdürebilmesi için, çalışanlarının örgütün yönetim anlayışı, örgütsel ilişkiler, ödül sistemleri, yapılan iş vb. konulardan hoşnutluk duymaları da gerekmektedir. Buradan da anlaşılacağı gibi iş tatmini konusuna oldukça önem verilmesi gereken bir konudur keza iş tatmini konusunda son dönemlerde birçok bilimsel çalışma yapılmış ve bu çalışmalar ile iş tatmini kavramı ve temel özellikleri ortaya konulmaya çalışılarak bu önem ortaya konulmuştur. Bu çalışmalarda iş tatmini kavramının, iş doyumunu kavramı ile birlikte veya aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Aynı zamanda mevcut çalışmalarda aşağıda detaylı olarak açıklanacak iş tatmini kavramı ile ilgili olarak; iş tatmini yeterli düzeyde olmayan çalışanlardan oluşan bir örgütün varlığını uzun süre sürdürebilmesi mümkün değildir (Başaran, 2000b, s.23) şeklinde bir yargı ortaya konulmaktadır. Bu yargının eğitim kurumları için ne derece geçerli bir yargı olduğunu görmek ve öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerine etkisini ortaya koymak açısından iş tatmini kavramının irdelenmesinin araştırma için faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu noktadan hareketle iş tatmini kavramının tanımı yapılacak ve temel özellikleri ele alınacaktır.

3.2.2.1. İş tatmini nedir ve temel özellikleri nelerdir?

İş tatmini genel olarak, kişinin işine karşı gösterdiği olumlu veya olumsuz tutumudur. Bu noktadan hareketle çalışanın işine ilişkin olumlu tutumu iş tatminini, işine ilişkin olumsuz tutumu ise iş tatminsizliği doğuracaktır (Başaran, 2000b, s.23). Buna benzer bir ifade ile iş doyumunun insanların işleriyle ilgili duygularını yansıtan tutumsal bir değişken olduğu ileri sürülmekte ve basit olarak iş doyumunu çalışanların işlerinden hoşlanma derecesi, iş doyumsuzluğu ise çalışanların işlerinden hoşlanmama derecesi olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini, bireyin işine ve iş çevresine ilişkin beklenti düzeyinden duygu, düşünce ve eğilimleri ile ortaya çıkanlar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı olan tutumu olarak da ifade edilmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s.695). Ayrıca iş tatmini ile ilgili olarak genel

kabul görmüş şu tanımlamalar da yapılmıştır. İş tatmini kişinin işe ait deneyimlerinin değerlendirme sonuçları hakkındaki memnuniyet veya olumlu duygusal ifadesi olarak tanımlanmaktadır (Erdil ve Keskin, 2003, s.14).

İş tatmininin örgüt ve örgüt çalışanına çeşitli yönlerden katkı sağladığı ileri sürülmektedir. Herhangi bir örgüt veya kuruluşta çalışan işgörenlerin iş tatminin sağlanması öncelikle bu kişilerin fiziksel ve ruhsal sağlıkları üzerinde olumlu etki doğuracak dolayısıyla yaşam tatminlerinin sağlanmasına ve bu noktadan hareketle toplumsal huzur ve mutluluğun temin edilmesine katkı sağlayacaktır. Örgütler açısından ise iş tatmininin sonucunda; uygun olmayan davranışların önlenmesi, nitelikli çalışanların örgütte kalmasının sağlanması yani işten ayrılma niyetinin azalması, performansla birlikte etkinlik ve verimlilik artışları ve yapılan işin nitelikli olması ortaya çıkacaktır. İş tatmini, çalışanların örgütsel davranışlarına olan etkileri nedeniyle işletme yönetimine sorunların çözümü hususunda yardımcı olarak ışık tutmakta ve örgütsel yararlar sağlamakta, bu da gerek örgüt, gerekse çalışanlar açısından olumlu sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Erdil ve Keskin, 2003, s.15). Locke ise iş tatminini; örgüt çalışanlarının işinden veya iş deneyimlerinden elde ettiği olumlu ve hoş giden duygusal bir durum olarak tanımlamaktadır (Luthans, 1995, s.126). Diğer bir ifade ile iş tatmini denilince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işgörenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Eren, 2006, s.202; Akıncı, 2002, s.2).

İş tatmini düzeyi; yönetim, iş arkadaşları, ücret, güvence, başkalarınca tanınma, başarı gibi çeşitli içsel ve dışsal faktörlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanın iş tatmini düzeyi işe ilişkin bu yönlerinin tatmin edilme düzeyine bağlıdır. Çalışana ait bu içsel ve dışsal faktörlerin tatmin düzeyi ne kadar yüksek olursa; iş tatmin düzeyi de buna paralellik göstererek, doğru orantılı olarak yükselecektir.

Bireylerin işlerine gösterdikleri tutum olumlu ya da olumsuz olabileceğinden, iş doyumunu bireylerin iş tecrübeleri sonucunda elde ettiği olumlu ruh hali olarak tanımlamak, çalışanın işine göstermiş olduğu olumsuz tutumunu da iş doyumsuzluğu olarak tanımlamak gerçekçi olacaktır (Erdoğan, 1996, s.231).

Fred Luthans'a göre iş doyumunun üç önemli yönü vardır:

— İş doyumunu, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülemez ve sadece hissedilebilir.

— İş doyumunu, genellikle çıktılarının beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir.

— İş doyumunu, birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, çalışma arkadaşları v.b tutumlardır (Luthans, 1995, s.3).

Ayrıca iş doyumunu konusu ele alınırken temel olarak beş alt boyuttan söz edilmektedir. Bu beş temel boyut “ücret”, “işin niteliği”, yönetim politikaları”, “bireyin çalışma koşulları” ve “çalışma arkadaşlarıdır” (Luthans, 1995, s.126). Bu beş temel boyuttan “ücret” dışsal bir faktör (araçsal faktör) olarak kabul edilirken; diğer dört temel boyut içsel faktör (işin niteliği ile ilgili faktörler) olarak görülmektedir (Rose, 2003, s.506).

İş doyumunu, işimiz hakkındaki olumlu ve olumsuz duygu ve tutumlarımızla ilgilidir; işle ilgili pek çok faktöre bağlıdır. Kişisel faktörler de iş doyumunu etkileyebilirler. Motivasyonumuzun ve işle ilgili isteklerimizin/beklentilerimizin yüksek olması da işe yönelik tutumlarımızı etkilemektedir. Bazı çalışanlar için iş doyumunu kararlı ve durağandır, işin özelliklerinden bağımsızdır. Statü, ücret, çalışma koşulları ve hedeflerdeki değişiklikler bu insanların iş doyumlarını çok az etkiler. Mutluluğa (doyum) ya da mutsuzluğa (doyumsuzluk) yönelik kişisel eğilimleri, koşulları çok az değiştirir.

Yapılan bazı çalışmalarda iş doyumunu, iş yerindeki önemli ihtiyaçların giderilmesi olarak ortaya konulmuş ve bu şekilde adlandırılmıştır. Bazı çalışmalarda ise iş doyumunu, kişinin işten elde etmeyi bekledikleriyle gerçekte elde ettiklerini algılaması arasındaki farkın derecesi olarak görülmektedir. İş doyumunu aynı zamanda kişinin rahat etmesine olanak verecek olan faktörlerin işi-işvereni tarafından sağlanma derecesi olarak da tanımlanabilmektedir. Başka bir bakış açısına göre ise iş

doyumunu, kişinin işine yönelik duygusal tepkileridir. İş doyumunu genel olarak işe yönelik tutumların anlamıyla eş değer olarak düşünülmektedir. Kişinin işinde yaşadığı deneyimlerle gördükleri ile istedikleri arasındaki farkın bir işlevi olarak görünmektedir.

Yukarıda ortaya konulan ve Rose (2003)'un ifade ettiği gibi işle ilgili tutumlar içsel faktörler (kişisel özellikler) tarafından ya da dışsal faktörler (kişiyi etkileyen çevresel güçler) tarafından belirlenebilmektedir. Uzun yıllar çalışanın işindeki konumunun, doyumunu ya da doyumunsuzluğunu tek başına etkilediği düşünülmüştür. Bundan dolayı, iş sorumluluğuna uyum sağlayan bir birey ya da beklentilerini karşılayan başka bir işe geçen bir kişinin iş doyumunu düzeyi değişecektir. Kişilerin iş doyumunu hem içsel güçler hem de dışsal güçler tarafından etkilenmektedir. İş yaşamı içinde, insan davranışlarını belirleyen etkenler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgüt içinde bireylerin iş tatminlerinin incelenmesinde güdülenme kavramlarından yararlanılmaktadır (Soyer ve Can, 2007, s.25). Bu noktadan hareketle iş tatmini kavramı ele alınırken motivasyon teorilerinin ele alınması gereği de ortaya çıkmaktadır.

3.2.2.2. Motivasyon Teorileri

İş tatmini ile ilgili olarak yapılan çalışmaların birçoğunda motivasyon kavramı ön plana çıkmaktadır. İş doyumunu kavramı ele alınırken işe güdülenmeden bağımsız olarak düşünülmemekte ve iç içe olduğu düşünülerek çalışmalar bu noktada ele alınmaktadır. Güdülenme olmadan iş doyumunun da olmayacağı düşünülmektedir. Motivasyon çalışma ve üretme, üretime katılma konusunda isteklendirme, istekli olma olarak kabul edilirken iş doyumunu ise üretime katılmaya bağlı olmayan bir duygusal durum olarak ifade edilmektedir. Motivasyon genellikle ulaşılmak istenen amaca yönelik davranışlarla ilişkilendirilmektedir. İş doyumunu (iş tatmini) ise ulaşılmak istenen bu amaca yönelik davranışlardan kaynaklanan bir tutumdur. Güdülenmenin temel hareket noktası ise ihtiyaçlardır. Bu noktadan hareketle çalışanın işinden sağlamış olduğu doyumun ihtiyaçlarının karşılanması ile ilgili olduğu söylenebilir. İş doyumunu (iş tatmini) kuramları aynı zamanda güdülenme kuramlarıdır. Bu teoriler ise iki teorik çerçevede toplanmıştır. Bunlardan ilk çerçeve iş tatmini içerik teorileri; ikinci çerçeve ise iş tatminini süreç teorilerine

dayandırmaktadır. İçerik teorilerinde iş tatmini bireyin içinden kaynaklanan içsel faktörlere dayandırılırken; süreç teorilerinde iş tatmini bireyin içinden kaynaklanan dışsal faktörlere dayandırılmaktadır.

3.2.2.2.1. İçerik teorileri

İçerik teorileri, işgören davranışını canlandırıp, harekete geçirerek güdüleyen faktörlerin ne olduğunu belirlemeye çalışır. Ayrıca içerik teorileri, iş doyumunun içeriğini oluşturan öğelerin tanıtılması ve iş doyumunun hangi değişkenlerin sonucu oluştuğunu da açıklamaktadır.

Maslow'un ihtiyaçlar teorisi, Herzberg'in motivasyon-hijyen teorisi ve Alderfer'in VİG (ERG olarak da bilinmektedir) ihtiyaçları teorisi içerik teorilerine örnek teşkil eden teorilerin öne çıkanlarıdır. İçerik teorileri, işgöreni iş doyumuna götüren ihtiyaçları tek tek göstermeye çalışan teorilerdir. Bu teoriler, işgörenlerin belirlenen bazı değerleri ya da ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılandığında iş doyumunu nasıl algılayacaklarını açıklamaktadır.

3.2.2.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Teorisi

Abraham Maslow insan ihtiyaçlarını beş basamakta ele almıştır. Maslow'a göre karşılanan bir ihtiyaç düzeyi artık bireyin güdülenmesinde etkili olmaz. Bu durumda bir sonraki ihtiyaç düzeyi bireyin güdülenmesinde etkili hale gelir. Bireyin güdülenmesi ihtiyaçların karşılanması ile doğru orantılı olarak bu şekilde alt düzeyden üst düzeye doğru hareket eder. Maslow beş basamakta oluşan insan ihtiyaçlarını alt düzey ve üst düzey olmak üzere iki düzeyde ortaya koymuştur. İnsan ihtiyaçlarından fizyolojik, güvenlik, sosyal (ait olma ve sevgi) basamaklarını alt düzey ihtiyaçlar olarak; saygı ve kendini gerçekleştirme basamaklarını ise üst düzey ihtiyaçlar olarak nitelendirmektedir (Eren, 2006, s.32).



Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: Eren, 2006, s.32.

Üst düzey ihtiyaçların karşılanması bireyi/çalışanı içsel olarak, alt düzey ihtiyaçların karşılanması ise bireyi/çalışanı dışsal olarak doyuma ulaştırır. Alt düzeydeki ihtiyaçlar karşılanıncaya kadar birey üzerinde güdüleyici bir etki ve baskı yaratır. Herhangi bir düzeydeki ihtiyacın giderilmesi bir üst düzeydeki ihtiyacın güdüleyici bir etki kazanmasını ve bireye baskı yaratmasını ortaya çıkarır. Bu yüzden çalışan her zaman aktif bir ihtiyaca sahip olur. Bu yüzden uzun dönemli bir iş tatmini mümkün olmamaktadır.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde her bireyin farklı koşullarda güdülenmesi gerektiği ve farklı ihtiyaç basamaklarında yer aldığı ifade edilmektedir. İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisine göre; iş doyumunu etkileyen temel faktör, işin çalışanın ihtiyaçlarını karşılama düzeyidir. Çalışan ihtiyaçlarının karşılandığı düzeyde iş doyumuna ulaşır. Maslow'a göre, işgörenin gösterdiği her davranış, onun sahip olduğu belirli ihtiyaçların giderilmesine yöneliktir. Giderilmeyen ihtiyaçlar davranışı etkiler, giderilenler ise artık güdüleyici değildir. İhtiyaçları karşılanan kişi olaylara olumlu bir açıdan bakmayı başarabilirken, ihtiyaçları karşılanmamış kişi olaylara olumsuz açıdan bakar. Teoriye göre, bir örgüt işgörenin ihtiyaçlarını ne oranda karşılıyor ise işgörende o oranda iş tatmini görülmektedir.

İhtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan ve en alt basamakta bulunan fizyolojik gereksinimler, tüm canlıların ihtiyaç duyduğu yeme-içme, barınma, uyuma vb. gereksinimleri kapsamaktadır. Bu ihtiyaçların karşılanması zorunludur ve karşılanması durumunda güdüleyici özelliğini yitirir ve bir üst basamağa ait ihtiyaçlar güdüleyici olarak ortaya çıkar.

İkinci basamakta yer alan güvenlik gereksinimleri ise iki çeşit olarak ifade edilmektedir. Bunlardan ilki hayatta kalma, ikincisi ise emniyet gereksinimleridir. Hayatta kalma ihtiyacı hukuk kuralları ile insan yaşamının korunması sağlanarak giderilir. Emniyet gereksinimi de kendi içerisinde fizyolojik ve psikolojik olarak ikiye ayrılmaktadır. Fizyolojik emniyet; çalışanın işyerinde kazalardan korunması, sağlık ve yaşam sigortalarıdır. Psikolojik emniyet ise sürekli istihdam sağlayan bir işe sahip olma olarak ifade edilmektedir.

Fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri karşılanmış olan birey/çalışan artık sosyal ihtiyaçların karşılanmasına yönelecektir. Bu ihtiyaçlar ise genellikle duygusal niteliğe sahip ihtiyaçlardan oluşmaktadır. Bu ihtiyaçları genel olarak ait olma (aidiyet) ve sevgi olarak ifade edebiliriz. Bir gurubun üyesi olma, benimseme ve benimsenme, sevme ve sevilme, arkadaşlık kurma gibi ihtiyaçlar en temel sosyal ihtiyaçlar olarak kabul edilmektedir (Güney, 2001, s.227).

Aidiyet ve sevgi ihtiyaçları karşılanan birey artık içerisinde bulunduğu ortam, grup ya da toplumda bir yer edinmiş olur. Bu aşamadan sonra ise bir üst basamakta yer alan saygı ihtiyacının karşılanması için güdülenecektir. Bu ihtiyaç ise Maslow'un gereksinimler hiyerarşisinde saygı; takdir edilme ve saygı görme olarak ifadesini bulmaktadır. Saygınlık ihtiyacı; özsaygı, özerklik, başarı, bir işi başarma gibi içsel faktörler ile tanınma, statü sahibi olma, itibarlı olanaklara sahip olma gibi dışsal faktörleri içerir. Saygınlık ihtiyaçları; kendine güven, bağımsızlık, başarı, yetenek, bilgi gibi insanın kendisini değerlendirmesine yönelik ihtiyaçlarla; statü, tanınma, değer verilme, saygı görme gibi kişinin ününe ilişkin ihtiyaçlardır.

İhtiyaçlar hiyerarşisinde en üst basamakta yer alan ihtiyaç ise kendini gerçekleştirmedir. Kendini gerçekleştirme; kendini geliştirme, özerklik ve kendini yönlendirmeyi içermektedir. Bu ihtiyaçların karşılanması durumunda ise kişi

potansiyel gücünü ve kapasitesini en üst seviyeye çıkararak yeteneklerini gerçekleştirmektedir. Bu ihtiyaçlar diğer ihtiyaçların sonucunda ortaya çıkmaktadır ve diğer ihtiyaçları da kapsamaktadır. Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları, yaratıcılığını kullanabilme, bireyin sahip olduğu yetenek ve potansiyeli ortaya koyması, kişisel gelişme ve ilerleme ihtiyaçlarıdır (Güney, 2003, s.227).

İhtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan bu beş basamakta yer alan ihtiyaçların en önemli ve hareketliliği sağlayan özelliği ise bir ihtiyacın karşılanması sonrasında bir üst basamaktaki ihtiyacın güdüleyici olarak ortaya çıkmasıdır. Buna göre bir bireyin alt basamakta yer alan bir ihtiyacı karşılanmadan, bir üst basamaktaki ihtiyacın giderilmesine yönelik bir eylemde bulunmayacağı bilinmelidir. Ancak bu bireyin/çalışanın bir üst basamakta yer alan ihtiyacın giderilmesine yönelik bir eyleme girişmesi için alt basamakta yer alan ihtiyacının % 100 oranında karşılanmasına gerek yoktur (Kaynak, 1995, s.127). Kendini gerçekleştirme olarak ifade edilen ve ihtiyaçlar hiyerarşisine göre en üst basamakta yer alan ihtiyacın karşılanabilmesi için önce alt basamaklarda yer alan ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir (Schultz ve Schultz, 1989/2001, s.524) .

Bireysel olarak ele almış olduğumuz Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin örgütlere uyarlanmış hali ise Tablo 4'de şu şekilde ortaya konulmaktadır (Çetinkanat, 2000, s.15).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Örgütlere Uyarlanması		
İhtiyaç Basamağı	Genel Doyum Etkenleri	Örgütsel Etkenler
Fizyolojik	Yeme, içme, barınma, uyku	Ücret, ödemeler, iyi çalışma ortamı
Güvenlik	Rahatlık, güvenlik, devamlılık, destekleme	Güvenli çalışma şartları, örgütsel olanaklar, iş güvenliği
Sosyal	Sevgi, iyi ve sıcak ilişkiler, arkadaşlık kurma, ait olma	Beraber iyi çalışan gruplar, arkadaşça denetim, profesyonel ilişkiler
Saygı	Kendine güven, kendine saygı, takdir edilme, saygınlık	Sosyal tanınma, unvan, yüksek statülü iş, işten alınan geri besleme
Kendini Gerçekleştirme	Gelişme, ilerleme, yaratıcılık	Anlamlı bir iş, yaratıcılık için olanaklar, işte amaçlara ulaşma, örgütte ilerleme

Tablo 2: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Örgütlere Uyarlanması

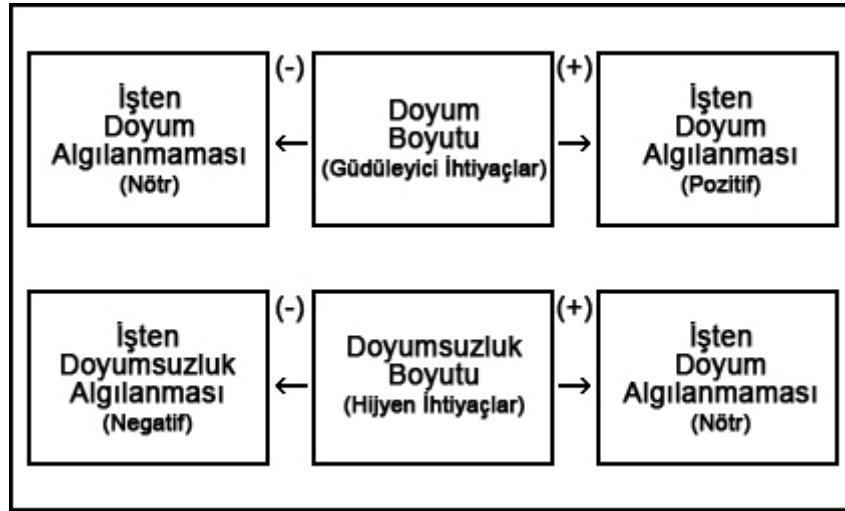
Kaynak: Çetinkanat, 2000, s.15.

3.2.2.2.1.2. Herzberg'in Çift Faktör (Hijyen-Güdüleme) Teorisi

Frederick Herzberg'in ortaya koyduğu bu teorinin temeli Maslow'un ihtiyaçlar teorisine dayanmaktadır. Bu teoriden hareketle arkadaşları ile yapmış olduğu çalışmalar sonucunda elde etmiş oldukları veriler doğrultusunda çift faktör (çift etmen) kuramını ortaya koymuştur. Bu kuramdan literatürde daha çok hijyen kuramı olarak söz edilmektedir. Ayrıca bu kuram en çok bilinen ve üzerinde oldukça fazla tartışma yapılan bir motivasyon kuramıdır. Motivasyonun temelinde yer alan güdüleme konusunu kuramda genellikle özendirme (teşvik) araçları açısından ele alınmaktadır (Eren, 2006, s.32).

Herzberg'e göre motivasyonda etkili olan özendirme araçları açısından iki grubun varlığından söz edilebilir. Bunlardan ilki güdüleyici faktörler; ikincisi ise hijyen faktörlerdir.

Güdüleyici faktörler; işin içeriği gibi işin kendisiyle, işin ne kadar zor olduğu ile ilgilidir, başarı ve tanınmayı içermektedir. Sorumluluk, işteki özerklik, ilgi çekici bir iş gibi unsurlar güdüleyici ihtiyaçları ifade etmektedir. Hijyen faktörler ise iş ve çalışma çevresiyle ilgilidir, örgüt politikası ve idaresi, denetim, ücret, iş güvenliği, kişiler arası ilişkiler ve çalışma koşullarını içermektedir. Hijyen ihtiyaçlar, işin fiilen yapıldığı yerdeki fiziksel ve psikolojik ortamla ilişkilidir. İş doyumunun esas kaynağının işin kendisi olduğu görüşünden hareket etmektedir. Herzberg'e göre, güdüleyici ihtiyaçlar, hijyen ihtiyaçlar ve iş tatmini arasındaki ilişkiler şu şekilde ifade edilebilir: Güdüleyici ihtiyaçlar karşılandığında işgörenlerde doyum algılanacak, karşılanmadığında ise doyumsuzluk algılanmayacaktır (nötr). Hijyen ihtiyaçlar karşılandığında işgörenlerde doyumsuzluk algılanmayacak (nötr), karşılanmadığında ise doyumsuzluk algılanacaktır.

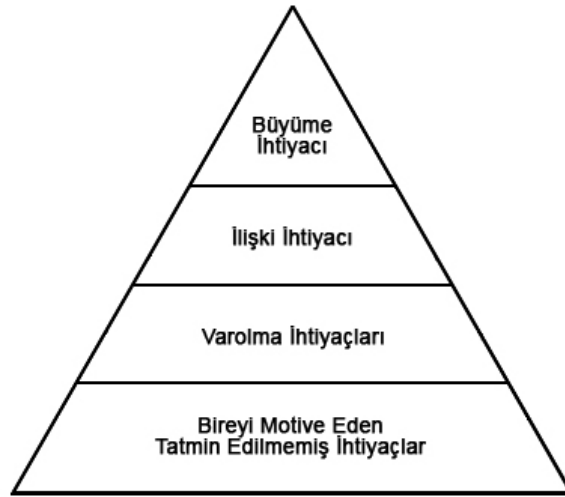


Şekil 2: Güdüleyici İhtiyaçlar ve Hijyen İhtiyaçlar ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

Herzberg'e göre bir işgören iş doyumunu ve doyumsuzluğunu aynı anda yaşayabilmektedir. Buna göre ilgi çekici ve zor bir işe sahip olduğunda güdüleyici ihtiyaçlar karşılanır ve doyum sağlanabilir. Öte yandan aynı kişinin işinde iş güvenliği yoksa hijyen ihtiyaçları karşılanmamış olur ve bu kişide doyumsuzluğa

3.2.2.2.1.3. Alderfer'in ERG Teorisi

Alderfer'in ortaya koyduğu bu teori; Maslow'un ihtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisinin geliştirilmesi ile oluşturulmuştur. Türkçe karşılıkları varlık, ilişki kurma ve gelişme olan; bu nedenle de Alderfer'in V-İ-G teorisi olarak da anılan teorisinin orijinal ismi E-R-G Theory (existence - relatedness - growth) olarak bilinmektedir. Alderfer'e göre insan ihtiyaçları üç düzeyde ortaya çıkmaktadır. Bunlar varlık, ilişki kurma ve gelişme ihtiyaçlarıdır. VİG teorisinin ilk düzeyi olan var olma (varlık) ihtiyaçları Maslow'un fizyolojik ve güvenlik basamaklarında yer alan ihtiyaçlara karşılık gelmektedir. İlişki kurma ihtiyacı ise Maslow'un sosyal basamak olarak ifade ettiği ihtiyaçları kapsamaktadır. Gelişme düzeyi ise Maslow'un saygı ve kendini gerçekleştirme basamaklarına karşılık gelmektedir (Eren, 2006, s.506). Bu üç düzey ile ilgili örgütsel bağ kurulursa; var olma ihtiyaçlarının örgüt tarafından belirlenenleri, ücret ve fiziksel çalışma şartları; ilişki ihtiyaçlarının örgüt tarafından belirlenenleri, iş ortamında işgörenlerin birbirleriyle olan ilişkileri; gelişme ihtiyaçlarının örgüt tarafından belirlenenleri ise, işgörenin işinde kişisel gelişim ve yaratıcılığa yönelik çabaları ile yeni yetenekler geliştirme ihtiyaçlarından söz edilebilir.



Şekil 4: Alderfer'in İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: Özkalp, E. ve Kirel, Ç. 1996, s.170.

Maslow'un teorisinden farklı olarak Alderfer'in ortaya koymuş olduğu VİG teorisinde herhangi bir hiyerarşik yapı bulunmamakta ve süreklilik esas alınmaktadır. Maslow'un teorisinin aksine üst düzeydeki bir ihtiyacın güdüleyici olabilmesi için alt

düzeydeki bir ihtiyacın karşılanmış olması gerekmemektedir. İşgörenin varlık ve ilişki ihtiyaçları karşılanmış/doyurulmuş olmasa bile gelişim ihtiyaçları güdüleyici olabilir. Bununla birlikte üç düzey de aynı anda güdüleyici bir etkiye sahip olabilir.

3.2.2.2.1.4. Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

Mc Clelland'ın ortaya koyduğu bu teorinin temelinde insanların davranışlarını etkileyen üç temel ihtiyaçtan söz edilmektedir. İnsanlar bu üç temel ihtiyacın etkisiyle davranışta bulunurlar. Bu ihtiyaçlar; başarı ihtiyacı, bağlılık ihtiyacı ve güçlülük ihtiyacıdır (Eren, 2006, s.522).

Teoride sözü edilen başarı ihtiyacı genel olarak; bireyin içerisinde bulunduğu toplumda çeşitli hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik ihtiyaçlarını kapsamaktadır. Belirli bir amacı olan kişilerde sıkça görülür ve bu amaçlarına yönelik yüksek derecede enerji ve istekle çalışmalar yaparlar. Kendi mesleki alanlarında en iyiyi başarma ve en iyi olma duygusuna sahiptirler. Bu tutku derecesindeki duygunun temelinde de başarı ihtiyacı yer almaktadır.

Bağlılık ihtiyacı ise; insanın yaşamını yalnız başına sürdüremeyeceği ve sosyal bir varlık olma özelliği ile ortaya çıkan gereksinimleri kapsamaktadır. Her insanın kendisine göre bağlılık kurduğu ve arkadaşları ve dostları bulunmaktadır.

Güçlülük ihtiyacı ise; insanların yaşadığı toplumda veya çevrede egemen olma isteklerinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sebepten ötürü insanlar veya bünyesinde yer aldıkları gruplar ilişkilerinde etkinliklerini artıracaklar ve seslerini duyuracak her türlü araca başvuracaklardır.

Mc Clelland'a göre bu üç ihtiyaç ve güdü içinden bireyi ve toplumu en çok etkileyen başarı güdüsüdür. Bununla beraber bireyin başarısız olmaktan da korkması ve çekinmesi de söz konusu olabilir. Bu da bireyi, kendisini başarıya götürecek faaliyetlerden uzaklaştırmaktadır. Başarıya ulaşmak için gereken faaliyetlerde bulunabilmesi için bireyin bu korkularını yenmesi gerekmektedir (Eren, 2006, s.522).

3.2.2.2.1.5. Locke'un Bireysel Amaçlar ve İş Başarısı İlişkisi Teorisi

Locke'un ortaya koyduğu bu teoriye göre; çalışanın işindeki başarılarının belirleyicisi olarak kişisel amaçlarının büyük önem taşıdığına vurgu yapılmaktadır. Bu nedenle, örgütte/kurumda örgütsel amaçları gerçekleştirmeyi hedefleyen davranış ve tepkiler çalışanların burada amaçlarına uygun bir durum algılama ve bu durumu değerlendirmeleri sürecine bağlı olarak görülmektedir. Yapılan çevresel gözlem ve değerlendirmeler ile elde edilen yargılar sonucunda tepkilere yol açacak bir takım davranışların ortaya konulmasının biçim ve yönünü şekillendirecek bireysel amaçlar belirlenecektir. Bu amaçlara göre davranmaları da işyerindeki başarılarını belirleyecektir (Eren, 2006, s.525). Kısaca ifade edilmek gerekirse çalışanın bireysel amaçlarını elde edebileceğini düşünmesini sağlayacak yargılar onun işe ilişkin güdülenmesini sağlayacak ve başarıyı elde etmek için çalışmalarını bu yönde ortaya koymasını doğuracaktır. Bu noktadan hareketle çalışanın işinde başarılı olabilmesi için bireysel amaçları ile işi arasında bir birliktelik veya benzerlik sağlanması çalışanın motivasyonunu artıracaktır ki bu durumda her iki tarafta istediğini elde edecektir. Locke da bu sebeple bireysel amaçların güdülemedeki ve güdüleme sonrası işe ilişkin başarıdaki rollerini şöyle sıralamıştır. Bunlar;

1- Birey tarafından belirlenen amacın açık seçik olmasının işe ilişkin başarılarını artıracaktır.

2- Birey tarafından belirlenen amaçların kolay elde edilemeyecek türden amaçlar olması durumu onun işyerinde daha istekli ve arzulu çalışmasını gerektirecek ve işe ilişkin başarısını artıracaktır.

3- Bireysel amaçların örgütsel amaçlar, koşullar ve ortam ile çatışma derecesidir (Eren, 2006, s.526).

3.2.2.2.2. Süreç teorileri

Süreç teorileri, çalışanların iş sonuçlarına ulaşmak amacıyla belirli davranışları veya davranışsal özellikleri neden seçmeleri gerektiğini belirlemeye çalışır. İş tatmini ise çeşitli beklentiler, değerler ve ihtiyaçlar gibi değişkenlerin etkileşimi doğrultusunda ele almakta ve açıklamaktadır. Kısacası bireyin davranışını onun dışında kaynaklanan dışsal faktörlerle açıklamaya çalışmaktadır.

3.2.2.2.2.1. Vroom'un Ümit (Bekleyiş) Teorisi

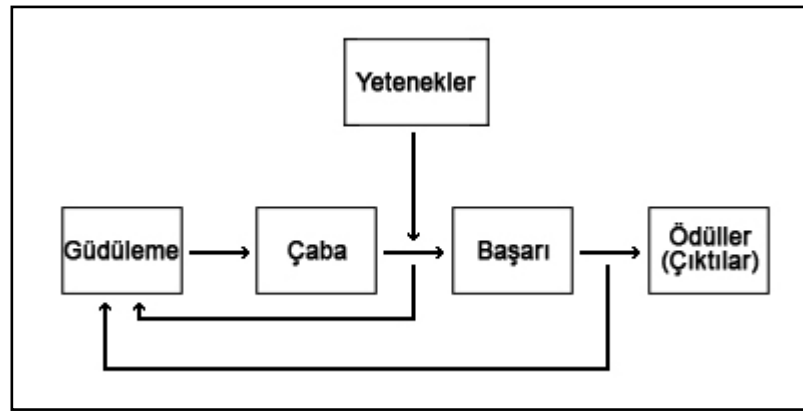
Vroom tarafından ortaya konulan beklenti teorisinde bireyi neyin güdülediği değil, güdülemenin kavramsal belirleyicileri üzerinde durulmaktadır. Bazı kaynaklarda teori için iki temel kavramdan söz edilmekle beraber bazı kaynaklar da ise üç temel kavramdan söz dilmektedir. Teorinin temelini oluşturan bu kavramlar; beklenti, araçsallık ve çekiciliktir. Eren (2006)'e göre ise bu üç kavram: başarı-ödül-ümit ilişkisi, istek veya ihtiyaç şiddeti ve çaba-başarı-ümit ilişkidir.

Beklenti, çabanın işe ilişkin belli bir başarıya ulaştıracağı olasılığı olup, işin birinci düzeydeki sonuçlarına yönelik çabaları kapsamaktadır. Yani belirli bir davranışın sonucunun önceden tasavvur edilmesidir. Beklenti; Eren (2006)'in ifade ettiği çaba – başarı – ümit ilişkileri ile kesişmektedir. Eren'e göre bireyin bir işte göstereceği çaba iki hususa bağlıdır. Bunların ilki; bireyin göstereceği çaba sonunda elde edeceğini düşündüğü beklentiler, ikincisi ise; göstereceği çaba sonucunda kendisinden istenen başarıya ulaşabilme olasılığıdır.

Araçsallık, ikinci düzeydeki iş sonuçlarına ulaşmak için birinci düzeydeki iş sonuçlarının kullanımınıdır. Birinci ve ikinci düzeydeki iş sonuçlarıyla ilgilidir. Bir bireysel davranış ile onun uzantısındaki hedeflerin bütünleşmesi durumu ve bunun o davranış üzerinden gerçekleşme derecesidir (Kaynak, 1995, s.135). Araçsallık Eren (2006)'in ifade ettiği göre başarı – ödül – ümit ilişkisi ile kesişmektedir. Eren'e göre çalışan her davranışının sonucunda, bazen ödüllere bazen de cezalara sahip olacağına inanır veya bu ümit ile işe başlar. Normal çalışma ile elde ettiği maaşına ek olarak normal çalışmanın ötesinde bir çalışma ile ek prim alabilme ümidi buna örnek teşkil edecek bir davranıştır.

Çekicilik, işgörenin belirli bir ödülü isteme derecesi olarak ifade edilmektedir. Ödülün işgörenin gözündeki değeridir. Çekiciliğin pozitif yönlü olabilmesi için işgörenin ödülü istemesi gerekmektedir. Eğer ödülün varlığı veya yokluğu işgören için herhangi bir önem arz etmiyor ise çekicilik söz konusu değildir yani sıfırdır. Ödüle ulaşmak gibi bir tercih söz konusu değil ise çekicilik negatif yönlüdür. Çekicilik; Eren (2006)'in ifade ettiği istek veya ihtiyaç şiddeti ile kesişmektedir.

Sonuç olarak, işyerindeki işgörenin güdülenebilmesi için belirli bir başarıya ulaşacağına inanması (beklenti); bu başarıyı ikinci düzeydeki iş sonuçlarına ulaşmak için gerekli görmesi ve kullanması (araçsallık); başarıların sonucunda elde edeceği ödülleri arzu etmesi (çekicilik) gerekmektedir. Bu noktadan hareketle Vroom'un ümit (bekleyiş) teorisi bir süreç teorisidir ve davranışın ortaya çıkışından sona ermesine kadar geçen sürede meydana gelen faaliyetlerdeki değişkenleri açıklamaktadır. Kapsam teorilerinde ise sadece bireyi motive eden etmenler ele alınmaktadır.



Şekil 5: Vroom'un Ümit Teorisine Göre Güdülenme - Davranış İlişkileri

Kaynak: Eren, 2006, s.535.

Model incelenecek olursa güdüleme bireyi çaba göstermeye iten güçtür. Çaba, bireyin yetenekleri ile bireyin ilk düzeydeki iş sonucu olan başarıyı elde etmesi için gerekli olan şarttır. Başarı ise bireyin ikinci düzeydeki iş sonuçları olan ödülleri elde etmek için göstermiş olduğu ekstra gayret, istek ve arzuyu tetikleyen öncül sonuçtur. Çaba sonrası başarıyı elde etmek için yapılan çalışma ve başarı sonrası ödüllere ulaşma süreci ise bireyi tekrar güdüleyen etkenlerdir.

3.2.2.2.2. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Ümit Teorisi

Vroom'un ümit (bekleyiş) teorisini örgütsel koşulları ve örgütsel gerçekleri ele alarak inceleyen Lawler ve Porter bu teoriyi geliştirerek teoriye onu güçlendirecek bazı unsurlar eklemiştir. Lawler ve Porter'un ortaya koyduğu bu teoriye göre doğrudan doğruya başarıya ulaşmak mümkün değildir. Harcanan çabanın bireyi başarıya ulaştırması için bilgi, yetenek ve rol algılamalarıyla desteklenmesi gerekmektedir. Teoride ortaya konulan önemli noktalardan birisi de başarıya ulaşıldıktan sonra ne olacaktır. Başarıya ulaşıldıktan sonra elde edilen ödüller ve bu ödüllerin algılanma biçimleri iş tatmininin belirleyicisidir. İşgören elde edilen ödüllerin diğer çalışanların elde ettiği ödüller ile karşılaştırılabilir ve eşit dereceye sahip olduğunu düşünürse söz konusu doyuma ulaşır. Ödüller ise bireyin iyi bir işi başarmasından dolayı kendi kendini ödüllendirmesi olan içsel ödüller ve ek ücret, maaş gibi örgütün kontrol ettiği dışsal ödüller şeklinde ortaya çıkmaktadır. Örgüt her ne kadar yüksek başarıya ulaşmış çalışanları ödüllendirmeye çalışsa da bu bazen sağlanamamaktadır. Bu nedenle içsel ödüller bireyin kendi kendini ödüllendirmesiyle ortaya çıktığı için dışsal ödüllere göre başarıyla daha yakından ilişkili durumdadır (Yüksel, 1997).

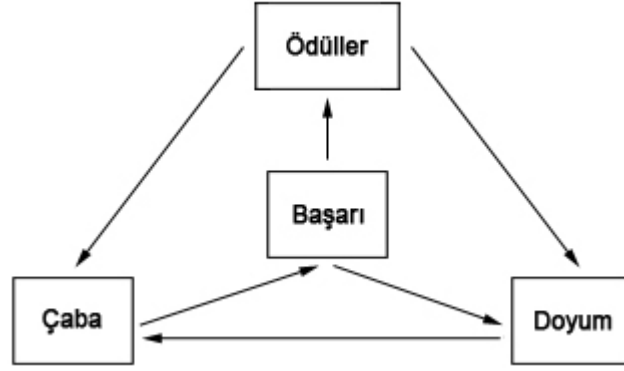
Bu teoriyi örgütte bir motivasyon aracı olarak kullanmak isteyen yöneticilerin, Vroom'un ümit (bekleyiş) teorisinde yer alanlara ek olarak şu noktalara dikkat etmek zorundadır. Çalışana kendisinden beklenen performans doğrultusunda eğilim kazandırılmalı ve eğitim verilmelidir. Ayrıca örgütlerde işgörenin beklenen davranış gücünü ortaya çıkarmasını engelleyen rol çatışmalarının olduğunu ve bu rol çatışmalarının işgören tarafından ortaya konulan çaba ve elde edilen başarıyı olumsuz şekilde etkilediği öne sürülmektedir (Eren, 2006, s.542). Bu nedenle rol çatışmaları mümkün olduğunca azaltılmalıdır. Çalışanın almış olduğu ödül miktarının düzeyinden çok, eşit performans ile çalışan iş arkadaşlarının aldığı ödül düzeyine dikkat ettiği unutulmamalıdır. Çalışanların içsel ve dışsal ödül türlerine farklı derecede önem verdikleri bilinmelidir (Aydınay, 1996). Diğer bir ifade ile yüksek başarının yüksek düzeyde iş doyumunu sağlayabilmesi için, işgörenlerin beklentileri ile ödül arasında bir dengenin var olması ve örgüt içerisinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir (Eren, 2006, s.542).

3.2.2.2.2.3. Adams'ın Ödül Adaleti veya Eşitliği Teorisi

Adams'ın güdüleme konusunda yapmış olduğu araştırma ve deneyler ile oluşturduğu bu teoriye göre ödül adaletinin çalışanları sürekli güdülemek ve teşvik etmek açısından çok önemli bir değer olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca Lawler ve Porter'in geliştirilmiş ümit teorisinde olduğu gibi çalışanın kendine verilen ödül ile başkalarına verilen ödülleri daima karşılaştırdığı ve ne derece eşit olduğunu saptamaya çalıştığı ifade edilmektedir. Bireyler ödül adaletini belirlemek için örgüte kattıkları girdi (emek, bilgi, yetenek vb.) ve örgütten elde ettikleri çıktılar (ücret, statü artışı, prim vb.) arasındaki oranları karşılaştırmaktadırlar. Eğer bir eşitsizlik söz konusu ise ödül adaletinin bozulduğu gözlemlenmektedir. Bu gibi durumlarda ödül adaletinin kendi aleyhine bozulduğunu hisseden bir çalışanın tatminsizliğe düşmesine sağlayacaktır. Bu durumu ortadan kaldırmak için ise ödülleri artırma çabası içerisine girecek ve bunda da başarıya ulaşamazsa işletmeye kattığı girdi ve değerlerin miktarını azaltacaktır. İşte bu noktada amaç daima bir ödül adaleti ve denge arama olarak görülmektedir (Eren, 2006, s,544). İşyerinde sağlanan bir ödül adaleti; iş yerini olumsuz etkileyecek olan kin, düşmanlık, aşırı hırs gibi davranışları ortadan kaldıracak ve motivasyon sağlayacaktır. Bu motivasyon sonrasında ise iş doyumunun gerçekleşmesi sağlanacaktır.

3.2.2.2.2.4. Cranny ve Smith'in Basitleştirilmiş Süreç Modeli

Ümit teorisinden etkilenerek Cranny ve Smith tarafından geliştirilmiştir. Bu düşünürlerin amacı teknik terimler kullanıldığı için karmaşık olan Wroom'un Ümit Kuramını daha basit ve anlaşılır hale getirecek bir model oluşturmaktır. Bu noktadan hareketle çaba, doyum, başarı ve ödüller kavramlarının birbirleriyle olan ilişkilerini açıklamak için aşağıdaki modeli oluşturmuşlardır.



Şekil 6: Cranny ve Smith'in Süreç Modeli

Kaynak: Eren, 2006, s.544.

Bu modele göre ödül, doyum ve çaba kavramları birbirleri üzerinde ya tek yönlü olarak ya da karşılıklı olarak etkide bulunmaktadır. Başarı modelin tam ortasında yer almakta; ödül ve doyumun üzerinde tek yönlü etkide bulunmakta ve çaba tarafından etkilenmektedir. Modelin vurgulamak istediği nokta ödüllendirmenin yalnız başına başarıyı etkileyemeyeceği ve başarıyı doğrudan etkileyecek tek unsurun çaba olduğudur. Buna göre sadece ödüllendirme yöntemi ile değil, aynı zamanda yetenekli, bilgi dolu, çalışkan, becerikli ve tecrübeli personel bulma ve çalıştırmanın güdülemede önemli rolü vardır ve bunlar çabanın artmasını sağlayan unsurlardır (Eren, 2006, s.545).

3.2.2.2.5. Şartlandırma ve Pekiştirme Teorisi

Bu teorinin hareket noktası tutumlardır. Tutumlarla ilgili olarak ortaya konulan etki kanununa göre; çevre tarafından benimsenen ve ödüllendirilen davranışlar tekrar eder, çevre tarafından benimsenmeyen ve cezalandırılan davranışlar ise tekrar edilmez. Bu nedenle davranışı ortaya çıkaran nedenler değil, davranışın sonucu veya bire kazandırdıkları üzerinde durmak gerekmektedir. Buna göre bir davranış sonucunda elde edilecek ya da sağlanacak yararlar o davranışı göstermeye teşvik etmekte ve uyarmaktadır (Eren, 2006, s.545).

Pavlov ve Skinner adlı bilim adamları, hayvanlar üzerinde yaptıkları bazı çalışmalar ile bunu ortaya koymuş ve sonucunda haz duyulan davranışların tekrar edildiğini, acı duyulan davranışların ise tekrar edilmediğini gözlemlemiştir. Başka

bir ifade ile ödüllendirme ve cezalandırma yapılan bir davranış sonucunda ortaya çıkmaktadır. Ödüllendirilen ve buna bağlı olarak tekrar edilen davranış pekişmekte, cezalandırılan ve buna bağlı olarak tekrar edilmeyen davranış ise sürdürülmemektedir. Bu noktadan hareketle olumlu bir davranışı ortaya çıkarmak, pekiştirmek ve alışkanlık haline getirmek için yönetim psikolojisinde dört temel yöntemin varlığından söz edilmektedir. Bunlar; olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, ortadan kaldırma (son verme) ve cezalandırmadır.

3.2.2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen faktörler genel olarak iki başlık altında toplanmıştır. Bunlar; kişisel özellikler ve iş ile ilgili özellikler olarak ortaya konulmaktadır.

3.2.2.3.1. Kişisel Faktörler

Yaş, cinsiyet, bilişsel yetenekler, kişilik, iş deneyimi gibi birçok kişisel özellik iş doyumunu ve iş ile ilgili tutumları etkilemektedir. Bununla birlikte bu faktörler işveren ya da örgüt tarafından değiştirilemeyen faktörlerdir.

3.2.2.3.1.1. Yaş

Genel olarak iş doyumunu yaşla birlikte artmaktadır. Gençler daha düşük düzeylerde iş doyumunu bildirmektedirler. Genç insanların çoğu sorumluluk duydukları ve kendilerini yeterli hissettikleri bir iş bulmakta başarılı olamadıkları için ilk işlerinde hayal kırıklığına uğramaktadırlar. Demirci (2003) tarafından yapılan bir çalışmada da yaşla birlikte iş doyumunun arttığı bulunmuştur. İnsanların iş doyumlarının 30'lu yaşlarda başarılarının artmasıyla birlikte arttığı, 40'lı yaşlarda düştüğü ve 50'li yaşlarda tekrar arttığı bazı çalışmalardan elde edilen bulgularla ortaya konulmuştur.

3.2.2.3.1.2. Cinsiyet

İş doyumunun cinsiyete göre farklılıklar gösterip göstermediğini ele alan çalışmaların sonuçları arasında bir tutarlılık yoktur. Bazı çalışmalarda kadın ve erkek çalışanların iş doyumunu arasında açık bir fark görülmezken bazı çalışmalarda ise açık farklar bulunmuştur. Bu noktada çalışmaların çoğunda kadınların ve erkeklerin genel

iş tatmininde birkaç farklılık olduğu bulunmuştur. Ülkemizde yapılan bazı çalışmalarda da erkek çalışanların iş doyumunun kadın çalışanlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur (Aydiner, 1998; Demirci, 2003). Ancak bazı çalışmalarda da kadın ve erkek çalışanların iş doyumları arasında bir fark bulunmamıştır (Uslu, 1999; Derin, 2003). Yönetici pozisyonunda çalışan kadın ve erkeklerin iş doyumunu inceleyen bir araştırmada erkek yöneticilerin iş doyum puanları kadın yöneticilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (Akınaltuğ, 2003).

3.2.2.3.1.3. Bilişsel Yetenekler

Her zaman etkili olmamakla beraber bilişsel yetenekler işin türüne göre iş doyumunda önemli rol oynayabilecek durumdadır. Birçok iş için yüksek iş doyum ve yüksek performans zekâ ile bağlantılı olarak görülmektedir. Birey için zeki olmasına rağmen kendi işi için yeterli olamama durumundan da söz edilebilir. Böyle bir durum ise iş doyumsuzluğuna sebep olabilir. Ayrıca bazı işler ise daha yüksek zekâ düzeyi gerektirmektedir. Bu insanlar ise engellenmişlik duygusuna kapılabilirler çünkü işlerinin gereklerini yerine getirmeye güçleri yetmemektedir. Yapılan bazı çalışmalarda daha yüksek formal eğitim düzeyine sahip olan kişilerin işlerinde daha çok doyumsuzluk yaşadıkları ifade edilmektedir. Çünkü bunlar beklenti düzeyleri yüksek kişilerdir ve işlerinin kendilerine performanslarını sergileyebileceği imkânlar sunmalarını beklemektedirler. Schultz ve Schultz (1998)'a göre çoğu iş ise onların bu beklentilerini karşılayamamaktadır. Çalışanlar işlerinden bu beklentilerini elde edemedikleri için de doyumsuzluk yaşamaktadırlar.

3.2.2.3.1.4. İş Deneyimi ve Hizmet Süresi

İşlerine yeni başlayan kişiler daha deneyimli kişilere göre daha yüksek iş tatmini düzeyine sahiptirler. İşe yeni başlayan kişilerin işlerinden beklentileri daha düşüktür. Yeni olduğu için kişiye çekici ve ilginç gelen işi ile ilgili doyum, kişinin işinde ilerlemesi ve gelişmesi devam etmeyince zayıflamaya başlar. Schultz ve Schultz (1998)'un yapmış olduğu araştırmada da çalışma hayatının ilk yıllarında iş doyumunun daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ülkemizde Derin (2003) tarafından yapılan araştırmada ise hizmet yılının iş doyumunu etkilemediği ortaya konulmuştur.

Aynı işteki hizmet süresi de, iş tatmini üzerinde etkili olabilmektedir. Ancak bu özelliğin çoğu zaman yaş özelliği ile aynı olduğu düşünülmektedir. İşgörenin aynı işteki hizmet süresi arttıkça iş tatmini düzeyi de artmaktadır.

3.2.2.3.1.5. Kişilik

Yapılan araştırmalarda işlerine daha iyi uyum sağlayan ve duygusal dengesi olan çalışanların iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya konulmaktadır. İş doyumunu ile duygusal dengesizlik arasındaki bağlantı açık olmakla beraber, neden-sonuç ilişkisi çok net değildir. Duygusal dengenin mi iş doyumunun mu önce geldiği açık değildir. Duygusal dengesizlik yaşamın her alanında hoşnutsuzluk nedeni olabilir ve uzun süreli iş doyumsuzluğu duygusal uyumda yetersizliğe neden olabilir. Yabancılaşmayı az hisseden ve iç kontrol odağına sahip olan çalışanların iş doyumlarının yüksek olması muhtemeldir. Schultz ve Schultz (1998)'a göre başarı için çabalamanın iş doyumuyla olumlu bir ilişkisi vardır.

3.2.2.3.2. İş İle İlgili Faktörler

İş ile ilgili bazı faktörlerin iş tatminini etkileyen önemli faktörler olduğu ortaya konulmaktadır (Kazanç, 1998, s.8). İş tatmini etkileyen ve işin niteliği ile ilgili olan bu faktörleri ele almak gerekirse aşağıdaki gibi sıralamak doğru olacaktır.

3.2.2.3.2.1. İşin Niteliği

İşin içeriğinin zevkli ve ilginç olması, işin niteliğinin çalışan tarafından beğenilmesi işgörenin iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Bu faktörün en önemli unsurları bağımsızlık, çeşitlilik, beceri ve yeteneklerin kullanılabilmesi olarak ifade edilmektedir (Baysal, 1987, s.34). Çalışanın işinden hoşlanması, yaptığı işin toplumda itibarının olup olmaması, işin sorumluluk istemesi, yaptığı işin bulunduğu kuruma yaptığı katkıyı görebilmesi vb. tüm alt faktörler de kişinin tatminine ya da tatminsizliğine neden olacaktır.

3.2.2.3.2.2. Çalışma Arkadaşları

Yapılan çeşitli araştırmalar, işgörenlerin birtakım sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını iş çevresinde karşılamaya istekli olduğu görülür. Bu isteklilik işgörenlerin ancak birbiri ile güven, saygı ve sevgi ortamının oluşturulduğu ölçüde gerçekleşir. İş arkadaşları ile olan olumlu ilişkiler onların işe ve iş yerine sahiplenmelerine ve dolayısıyla işlerini düzgün, kaliteli bir şekilde yapmasına imkân tanır. Özellikle çalışanlar arasında işbirliğinin sağlanmasının diğer işlere oranla daha önemli olduğu, ekip çalışması gerektiren işlerde, işgörenin çalışma grubu ile ilişkilerinin iyi olması ve grup birliği duygusunun yüksek olması halinde iş tatmini de yükselmektedir (Baysal, 1987, s.34).

3.2.2.3.2.3. Ücret

Örgütçe işgörenin emeği ve işte göstereceği başarı karşılığında sağlanan fayda (para, diğer yarar ve haklar) iş tatmininin sağlanmasında önemli bir faktörü oluşturmaktadır (Başaran, 1991, s.203). Çalışanın işe karşı tutumunu genellikle aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliği ve ihtiyaçların karşılama derecesi belirlemektedir (İmamoğlu vd., 2007, s.169).

Ücret, iş tatmininin ortaya çıkmasında etkili olan motivasyon açısından çok önemli bir etkiye sahip olmasına rağmen iş tatmini açısından tek başına yeterli olmamaktadır. İşgörenlerin iyi ücret ya da tatmin edici ücret almasının yanında çalıştıkları örgütte insan olarak kabul edilme, diğer ihtiyaçlarının karşılanması, kendisinin gerekli bilgi ve beceriye sahip olması, yaptığı işin örgüt için sağladığı katkıyı görebilmesi vb. faktörler açısından da tatmin edilmek ister. Bununla birlikte düşük ya da temel ihtiyaçları karşılamayan bir ücretle çalışmak iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir.

3.2.2.3.2.4. Çalışma Şartları

İşgörenlerin tatminini etkileyen önemli faktörlerden olan çalışma ortamı ve çalışma koşulları daha çok çalışanın iş ortamına ilişkin kişisel algılamaları ile ilgilidir. Çalışma koşulları duruş ve hareketler, yorgunluk, gerilim, monotonluk, iş

güvenliği, iş güvencesi, motivasyon, çalışma süresi ve saatleri, dinlenme aralıkları vb. alt faktörlerin tamamından oluşan bir kavramdır. Çevresel koşullar ise aydınlatma, gürültü, titreşim, sıcaklık, nem, hava akımı, toz, düzen ve temizlik, renk ve manzara etmenlerinden oluşmaktadır.

Örgüt, işgörenlerin fiziksel çalışma şartlarını iyileştirerek, onlara işlerini iyi bir şekilde yapmaları için yeterli yardımı, araç ve gereçleri sağlayarak tatminsizlik duymalarını önleyebilir. Bir başka nokta ise işgörenlerin kaygı ve hayal kırıklıklarını, işe karşı olumsuz tutumlarını, psikolojik sorunlarını çalışma şartlarına bağlayarak, bunlardan şikâyet etmenin altında yatan başka ne gibi sorunların bulunduğunu araştırmak ve bunları çözmeye çalışarak da iş tatminini yükseltebilecektir (Başaran, 1991, s.204).

3.2.2.3.2.5. Yöneticilerin Niteliği

İş tatmini yöneticilerin işgörenler karşısındaki tutumuyla ilgili olup, amirin işgörene karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi ve ikisi arasında oluşan olumlu ilişkiler işgörenin yaptığı işten tatmin duymasına neden olmaktadır (Bingöl, 1990, s.202).

İşletmelerde farklı kültür, düşünce tarzı, kişilik vb. özelliklere sahip çalışanlar vardır. Bu farklılıklar kimi zaman çalışanlar arasında bir dengenin oluşturulamaması sebebiyle örgütte uyumsuzluk ve çatışmalara sebep olmaktadır. Yöneticiler ile çalışanlar arasında bir dengenin sağlanması, hem birey bazında çalışanlara ve yöneticilere hem de örgüt düzeyinde tüm işletmeye çeşitli avantajlar sağlar.

Yöneticilerin yetki ve sorumluluklarını bilerek, işgörenlerin zihinsel ve bedensel yeteneklerini kavrayarak, onları örgütün hedeflere ulaşmasını kolaylaştıracaktır. Amirlerin çalışanların şikâyetleri ile ilgilenmesi, yöneticilerin çalışanlara güven ve saygı duyması, işgörenlere adil davranması, iş ile ilgili bilgi vermekten kaçınmayıp yetkilerini zaman zaman devretmesi, işgörenlerin yöneticilerine karşı tutumunu olumlu kılabileceği dolayısıyla işgörenin bu faktör açısından tatminine, bu faktörün olumsuz olması ise, tatminsizliğe yol açacaktır.

3.2.2.3.2.6. Yükselme İmkânı

Çalışanlar iş hayatlarının başlangıçlarında bir takım hayaller, arzular ve beklentiler ile işe başlamaktadır. Fakat çoğu zaman iş ortamının kendilerine sunduğu imkânlarla kendi beklentileri çatışmaktadır. Çalışanlar işlerinde tecrübeleri arttıkça, yönetimin kendilerine daha fazla sorumluluk ve saygınlığı olan pozisyonlara yükselmelerini beklemektedirler.

Maslow'un da ifade ettiği gibi temel ihtiyaçların karşılanmasından sonra kendini gösterebilme ve terfi etme isteği ortaya çıkmakta bu ihtiyacın karşılanması ile çalışanın iş ile ilgili olarak tatmin olmasını sağlamaktadır. İşte yükselme olanağının yüksekliği, sıklığı, adil olması ile yükselme isteğinin işgörence duyulması, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini yükselten öğelerdir. Yükselmenin anlamı çalışandan çalışana değişmektedir. Yükselme, bir işgörene göre psikolojik gelişme anlamına gelirken, başkalarına göre daha çok para kazanma, daha yüksek onur elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Her işgörenin yükselmeye bakış açısı farklı olunca yükselmenin yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk da farklı olacaktır (Başaran, 1982, s.207).

3.2.2.3.2.7. İş Güvenliği ve İş Güvencisi

İşletmeler çalışanlarına ne kadar iyi ücret verirlerse versinler, onlara yükselme ve gelişme imkânı tanısalar da, uyumlu ve ahenkli bir iş ortamı sağlasalar da, eğer iş güvenliği ve iş güvencesi verilmemiş ya da sağlanmamış ise diğer faktörler önemini yitirecektir.

Kişiler işletmelerinde herhangi bir hata yaptığı zaman hemen cezalandırılıyor, ücretinden kesinti yapılıyor hatta işten atılıyor ise, işgörenlerin işyerinden memnun kalmaları ya da tatmin olmaları söz konusu olamaz. İş güvenliği; işgörenin kendini fiziksel olarak güvencede hissetmesi olarak ifade edilirken, iş güvencesi ise, işten atılma endişesinin bulunup bulunmaması ile ilgilidir.

İş güvenliği ve iş güvencesinin sağlandığı örgütlerde çalışanların iş tatmini düzeylerinin yüksek olması beklenir. Aksi bir durumda kişisel özelliklerden kaynaklanan farklılıklar sonucu iş tatmininden ve iş tatminsizliğinden söz edilebilir.

3.2.2.3.2.8. Örgüt ve Yönetim Biçimi

Örgütün yönetim biçimi ve örgütte oluşturulan ortamın çalışanların iş tatmini ile ilişkisi oldukça yüksektir. Güven veren, dürüst, adil, çatışmaların en az olduğu bir ortam çalışanın tatminini olumlu etkiler. Ayrıca örgüt çevresinin geniş olması, örgütün çevrede tanınmış olması, çalışanın bilgi, yetenek ve yaratıcılığına yer vermesi iş tatminini artırır. Son yıllarda örgütlerde birtakım değişiklikler yaşanmakta ve bu değişim çok dinamik ve canlı şekilde sürmektedir. Örgüt beşeri ilişkiler açısından çalışanın başarılı ya da başarısız olmasını direkt etkilemektedir.

Beşeri ilişkiler, bireylerin bir bütün olarak onları birlikte verimli çalışma yönünden motive eden ve ekonomik psikolojik sosyal tatmin sağlayan bir işe yönlendirmeleri anlamına gelmektedir.

Örgüt biçimi örgütün başarılı ya da başarısız olmasında çok etkin bir faktördür. Çünkü bu yaklaşım, yönetimi ya bireye kadar ele almasını, onu anlamasını sağlayacak ya da bireyi anlayamamasını onun ihtiyaçlarını kavrayamamasına neden olup çalışanın tatminsizliğe itecektir.

3.2.2.3.2.9. Bilgi ve Beceri Kullanımı

İşletmede çalışan personel o işletmeye birtakım bilgi ve becerilerle gelmiştir. Çalışan işletmede çalıştığı müddetçe bilgi ve becerisinin gelişmesini ve bunu işinde rahat bir şekilde kullanmak isteyecektir. Kişi, bilgi ve becerisini kullanabildiği ölçüde işinden zevk alacak ve işine olan tutumu olumlu olacaktır. Maslow'un motivasyon teorisinde kişiyi motive eden faktörlerden birisi kendini gerçekleştirme ihtiyacı olup işletmede çalışanın bilgi ve becerisini kullanabilmesi bu faktörlerle ele alınabilir.

3.2.2.3.2.10. Ödüllendirme, Takdir ve Övgü

Çalışanlar yaptıkları işin karşılığında elde etmiş oldukları maddi kazancın yanında başarılarından ötürü ödüllendirilmeyi ve takdir edilmeyi beklemektedirler. Çalışanın motivasyonunu artıran ve sonrasında iş tatminin gerçekleşmesini sağlayan önemli etkenlerden birisi de yapılan çalışmalar sonrasında ödüllendirilme ve takdir görmektir. Bu ödüllendirme ve takdir sonucunda çalışanın işine ve işyerine karşı olumlu bir tutuma sahip olur ve iş tatmini gerçekleşecektir. Bunlarla beraber övülmek her insanın arzuladığı, kendine güven duymasına neden olan bir ihtiyaçtır. Çalışanın yaptığı olumlu çalışmalar sonucunda çevresindeki kişilerce övülmesi onun mutlu olmasını ve iş ile ilgili veriminin artmasını sağlamaktadır.

3.2.2.3.2.11. Örgütün, Kurumun İmajı

İşgörenler, çalışmış oldukları örgütün, kurumun toplumdaki itibarının yüksek olması ile o örgütte, kurumda çalışmayı ve o örgütün, kurumun bir üyesi olmaktan gurur duymaktadır. İşletmenin toplumdaki itibarı yüksek ise, kişi işine karşı motive olmuş ve tatmin olacak, eğer çalıştığı örgütün, kurumun toplumdaki itibarı düşük ise tatminsizliğe sebep olacaktır.

3.2.2.3.2.12. Kararlara Katılım

Katılımcı yönetim anlayışının etkin olduğu kurumlarda çalışanların iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanlara kararlara katılma olanağı verildiği zaman, kendi görüş ve fikirlerine önem verildiğini düşünerek gerçek bir tatmin elde ederler.

3.2.2.3.2.13. İletişim

İş tatmini konusunda yapılan birçok araştırmada iyi iletişimin olmamasının iş tatminsizliği ortaya çıkardığı, buna karşılık yeterli iletişimin ise her zaman iş tatminini ortaya çıkarmadığı görülmüştür. Yapılan çalışmalardan aktarıldığına göre hizmet işletmelerinde hizmet kalitesinin yükseltilmesi, daha etkili ve verimli çalışma ortamının oluşturulması ancak, karmaşık örgüt yapıların da iş tatminsizliğinin

bireysel ve örgütsel nedenlerinin daha iyi anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınmasına bağlıdır (Aktaran: Gürbüz, 2007, s.240; Işıkhana, 1996, s.118). Bu noktada örgütsel iletişimin olumlu seviyede olması çalışanların iş tatminine katkıda bulunacaktır.

3.2.2.4. İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki

İş, insan yaşamının vazgeçilmez bir parçasıdır. Bireyin iş yaşamındaki mutluluğu ve tatmini, sadece iş yaşam alanı ile sınırlı değildir. İş dışındaki yaşam alanına da yönelmesi, iş tatmini ile genel yaşam doyumu etkileşimini ortaya koymaktadır. Bu nedenle; iş tatmini ile yaşam tatmini etkileşimine araştırmacılar yoğun ilgi göstermektedirler. İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki üzerinde pek çok yaklaşım ortaya atılmıştır. İş yaşamından alınan tatminin, yaşam tatminini etkileyen önemli bir değişken olduğu bilinmektedir. Benzer şekilde yaşam tatmininin, bireyin çalışma yaşam alanını etkilediği bilinmektedir.

Çalışan tatmini, bir alt yaşam alanı olarak, bireylerin yaşam tatminlerini doğrudan etkileyen bir kavramdır (Keser, 2006). İnsanı geliştirme, doyumlu kılma, zenginleştirme çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan bir etkinliktir. Keser (2006)'in Yetim (2001, s.163)'den aktardığına göre bireyin iş ortamında yetenek, beceri, ilişki gibi özelliklerinin geliştirilmesi; onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasında önemli etkindir. Yaşamın bir anlamı ve doğrultusu olduğu kanaatine sahip bireylerin, en uygun düzeyde yaşam doyumu olan bireyler oldukları sıkça dile getirilmektedir. Çok basit ve net bir şekilde tanımlanan yaşam doyumu, gerçekte bu denli kolay anlaşılır bir kavram olarak gözükmemektedir. Bu nedenle ki, yazında yaşam doyumuna ilişkin çok farklı tanımlara rastlanabilmektedir. Yaşamın hızla devam eden bir süreç olması ve bireylerin farklı beklenti, ihtiyaç ve önceliklerinin olması da tanımlama kısıtlılığının sebeplerini açıklamaktadır. Yaşam doyumu, bireyin iş yaşamı dışındaki duygusal tepkisidir, hayata karşı genel tutumdur (Özdevecioğlu, 2003, s.697). Genel olarak ifade etmek gerekirse yaşam tatmini, kişinin kendi yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir. Yaşam tatmini, kişinin, iş, boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak tanımlanan yaşama gösterdiği duygusal tepki olarak ifade edilebilir (Dikmen, 1995, s.118).

Yaşam doyumu kavramının kişiden kişiye farklı algılanma düzeyine bağlı olarak, kavramın tanımlanmasında ve kapsamının belirlenmesinde belirsizlik söz konusudur. Bu nedendir ki; yazında çok farklı yaklaşımlara rastlanılmaktadır. Keser (2005)'in mevcut çalışmalardan Schmitter'in çalışmasından (Life Satisfaction in Centenarians Residing in Long-Term Care) elde ettiği bilgiler ışığında aktardığına göre bireylerin yaşam doyumunu etkileyen unsurlar şu şekilde sıralanmaktadır;

- Günlük yaşamdan mutluluk duymak;
- Yaşamı anlamlı bulmak,
- Amaçlara ulaşma konusunda uyum,
- Pozitif bireysel kimlik,
- Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi,
- Ekonomik güvenlik ve
- Sosyal ilişkiler.

Yaşam doyumu kavramını iş yaşamından bağımsız ele almak mümkün olmayacaktır. Çünkü yaşam doyumunda etkili olan faktörlerin başında bireyin genel yaşamında oldukça önemli yer tutan iş yaşamı gelmektedir. Bu bağlamda iş yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumu arasında bir etkileşim olduğu yerleşmiş bir kanıdır. Kısacası yaşam doyumu kavramı, bireyin çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşamdaki doyumunu ifade etmektedir. Bireyin iş yaşamında geçirdiği zaman dilimi dikkate alındığında iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin varlığı net bir şekilde görülecektir. Bu konuda yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlarda, işten alınan tatminin ya da işten kazanılan tecrübelerin, bireyin çalışma dışı yaşamını, kısacası yaşamın bütününe olumlu etkilediği sonucu çıkmaktadır. Bireyin iş dışı başarılarının da, işteki başarıları üzerine etkisinin de büyük olduğu ifade edilmektedir (Keser, 2005, s.81).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan bazı çalışmalarda başlıca iki görüş ortaya konulmuştur (Duman, 2006, s.41). Bunlardan ilki "giderme" tezidir. Buna göre hayatında aradığı mutluluğu bulamayan bireyler, işlerine daha çok bağlanacak ve çok çalışarak tatmin elde etmeye çalışacaklardır. Bunun tersine, işlerinden ruhsal bir tatmin sağlayamayan işgörenler ruhsal yatırımlarını diğer hayat rollerine yapacak ve bu rollerle ilgili giderici bir

tatmin elde etmeye çalışacaklardır. İkinci görüş ise “saçılma” tezidir (Bingöl, 1990, s.46). Buna göre, yaşam tatmini ile iş tatmini birlikte yürüyecektir. İşlerinden tatmin olamayan bireyler özel yaşamlarında da mutsuz olacaklar ya da bireyin genel hayatındaki mutsuzluk işinden tatmin sağlamasına engelleyecektir. Örnek vermek gerekirse; işgörenlerin, zihinsel ve ruhsal sağlıklarını inceleyen bazı araştırmalarda; rutin ve tekdüze sıkıcı işlerde çalışan, özellikle vasıfsız işgörenlerin sağlıklarının daha sık bozulmasının bu bireylerin mutluluklarını ve yaşam tatminlerini de olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir (Kazanç, 1998, s.23).

İş tatmini ile ilgili olarak çalışanın işine karşı tutumundan da söz etmek gerekmektedir. Bu konuda çalışanların birbirlerine karşı olumlu tutumlarının verimliliğin tek sağlayıcısı olduğu ifade edilmektedir. Birbirleriyle uyum sorunu yaşamayan çalışanların bir araya gelerek oluşturduğu kurum ya da örgütlerde verimliliğin artmasına sebep olacak bir engel kalmayacaktır. İş tatmini açısından bakıldığında tutumun tanımı şöyle yapılmaktadır: Tutum, bir nesne ya da kişiye karşı özel şekilde davranmak ve çeşitli duygular taşımak yolu ile sürekli bir eğilim göstermektir (Erdoğan, 1991, s.364).

İşe bağlılık anlamında ele alınan tutum türü birçok işletme ve tutum çalışmasında yer almıştır. Bu tutum türü çalışanın işini benimseme süreci ile ilgili olarak ortaya konulmaktadır. Çalışan işinin tüm yönlerini benimseyebilir, benimsediği ve benimsemediği yönler olabilir veya işinin bazı yönleri onu tatmin edecek düzeyde olmayabilir. Bu noktada sevdiği ve benimsediği yönlerin fazla olması onun işine bağlı olmasını sağlayacaktır. Çalışanın işine bağlılık duyması verimli çalışmasını sağlayacak, iş tatmininin artıracak ve işine dair olumlu ilişkiler kurmasına sebep olacaktır.

Çalışanlarda görülmekte olan bir diğer tutum türü ise iş sorumluluğudur. Bu tutum türüne örgütsel sorumluluk da denilmektedir. Çalışan, kurumun/örgütün kurallarına, işleyişine bağlanır ve kendi davranışlarını örgütsel kurallar doğrultusunda düzenlerse zamanla ortaya örgütsel bağlılık çıkabilir (Aksu, 1998, s.10). Çalışan bu tutum türüne sahip ise, iş ortamında bulunmaktan huzur duyacaktır ve bunun sonucunda kişi-işletme bağlılığı süreklilik arz edecektir.

Çalışanların istediği işi ve bu işin kendi bilgi ve yeteneği ile ilgisi olan bölümlerini elde ettiği sürece daha verimli çalışacaktır. Ayrıca kendisine uygun bir çalışma alanı verilen işgörene bununla birlikte maddi ve manevi ihtiyaçlarını tatmin olanağını sağlama gereği de ortaya çıkacaktır. Beklentilerinin ve ihtiyaçlarının karşılanmaması durumunda bunu gören çalışanlar, olumsuz bir takım tutumlara sahip olacaklardır. Böylece tatminsizlik söz konusu olacak ve bu da uyum sorunlarının ortaya çıkmasına neden olacaktır (Aksu, 1998, s.11).

3.2.3. Örgütsel yurttaşlık davranışı

3.2.3.1. Örgütsel yurttaşlık kavramı ve ÖYD'nin temel özellikleri

Örgütsel yurttaşlık kavramının tanımının yapılabilmesi için öncelikle örgüt ve yurttaşlık kavramlarının tanımlarının yapılması yerinde olacaktır. Bu noktadan hareketle örgüt; bir grup insanın, iş bölümü içinde, otorite ve sorumluluk hiyerarşisi altında; belirli ortak bir amacı veya hedefi gerçekleştirmek amacıyla oluşturdukları, akılcı, planlı ve eşgüdümlü bir yapılanma (Oktay, 1996) olarak ifade edilmektedir.

Yurttaşlık kavramı ise sözlükte; kişiler ile devlet arasında anayasa ve yasalarla tanımlanmış karşılıklı hak ve ödevlere dayanan bağ olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel yurttaşlık kavramında ise, devlet kavramı yerine örgüt düşünülmektedir. ÖYD ilk olarak Bateman ve Organ (1983) tarafından, Katz ve Kahn (1966)'ın "Fazladan Rol Davranışı" kavramından hareketle ortaya konulmuştur. Daha sonra bu konuyla ilgili olarak pek çok çalışma yapılmıştır.

Başarılı örgütler belirlenen resmi görev tanımlarının ötesinde beklenilenden fazla performans sergileyen çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu noktadan hareketle; ÖYD formal iş tanımlarının ötesinde, belirlenmiş rol gereklerini ve beklentilerini aşan, işgörenlerin örgüte katkıda bulunmak için istekli olarak gösterdikleri rol fazlası davranışları ifade eder (Feather ve Rauter, 2004). Sezgin (2005)'in aktardığına göre ÖYD bazı çalışmalarda; işin formal gereklerinin ötesinde, biçimsel ya da resmi görev tanımlarının üstünde bir anlama sahip olan (Kaskel, 2000), rol fazlası davranışlar, sosyal örgüt davranışları, örgütsel spontanlık ya da sivil örgütsel davranışlar gibi isimler de yer almıştır (Wagner ve Rush, 2000; Somech ve Drach-Zahavy, 2004).

Ayrıca, bireyin gerçekleştirmiş olduğu davranışlarda gönüllülük ilkesinin temel alındığını vurgulamak ve bu davranışların formal görev tanımında yer alan görev tanımından ya da bu görev tanımının gereklerinden farklı olduğunu anlatmak amacıyla ÖYD'nin, sosyal örgüt davranışı (Finkelstein ve Penner, 2004) ya da bağlamsal performans (Goodman ve Svyantek, 1999) olarak da nitelendirildiği görülmektedir.

Organ (1997, s.86)'a göre ÖYD örgüt açısından istenilen-arzulanan ve örgütsel etkililiğe katkıda bulunan bireysel davranışlardır. ÖYD sergileyen çalışanlar iş arkadaşlarına ve meslektaşlarına yardımcı olma, işin ve süreçlerin geliştirilmesi için önerilerde bulunma, işe vaktinde gelmeye özen gösterme, çalışma zamanını etkili değerlendirme gibi davranışlar göstermektedirler. Göstermiş oldukları bu davranışların çoğunu ise gönüllülük esasına göre yapmaktadırlar.

Genel olarak ifade edilmesi gerekirse aşağıda yer alan davranışlar ÖYD olarak değerlendirilmektedir:

- İşe gelemeyen bir mesai arkadaşına yardımcı olma,
- İşin resmi olarak gerektirmediği, ancak örgüt açısından önemli olan işleri yapmaya gönüllü olma,
- İş tanımının bir parçası olmamasına rağmen, işe yeni başlayan çalışanların sosyalleşmelerine yardımcı olma,
- Diğer çalışanlara karşılaştıkları zorlukları aşmalarında destek olma,
- Yöneticilere ve denetçilere işlerinde yardımcı olma,
- Örgüte katkıda bulunacak yeni ve yaratıcı düşünceler ortaya koyma,
- Gerekenden daha fazla işe katılım gösterme (örneğin, yasal hakkı olmasına rağmen daha az izin kullanma)
- İşe gelemeyeceği zaman önceden haber verme.

Yukarıda da belirtildiği gibi ÖYD sergileyen çalışanların görevleri dışında yaptıkları fazladan bir çaba ve çalışma söz konusu olduğu için bu çalışmalarını belirleyen belli yasa ya da kural yoktur. Tamamen kişilerin tercihlerine bağlı oluşan davranışlardır. Keleş (2009, s.2)'in Turnipseed ve Murkinson (1996, s.42)'dan aktardığına göre örgütsel yurttaşlık davranışları, gönüllü olarak ortaya çıkmasından

dolayı; huzursuzluk yaratma, çatışma ve sorunlara neden olma, fazla şikâyet etme, başkalarının yanlışlarını bulmaya çalışma gibi olumsuz davranışları sergilememeyi de kapsamaktadır.

Bir örgütte çalışanlar, buldukları örgütün üyeliğine ne kadar içten ve moral olarak bağlanırlarsa, kendilerini o örgütün ne kadar çok parçası, örgütü de kendilerinin bir parçası gibi görürlerse, örgütte o kadar çok kalmak isterler. Örgütte ortak çalışmaya katkıda bulunmak için içten olarak normalin üzerinde fazladan bir çaba gösterirler (Aydın, 1993).

Moorman, Niehoff ve Organ (1993)'in yapmış olduğu araştırmaya göre örgütsel yurttaşlık davranışı gösteren işgörenlerin örgüt içindeki performanslarının, diğer işgörelere göre daha yüksek olduğu sonucunu göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının örgüte yayılması, örgütte daha güzel bir iş ortamı oluşturmakta; bu durumun sonucunda işgören bağlılığı ortaya çıkmakta, dolayısıyla verimlilik ve düşük işgören devrine ulaşılmakta (Gürbüz, 2006, s.57) ve örgütsel etkinlik artmaktadır.

Örgütsel yurttaşlık davranışına neden olan iş tutumları iki boyutta ele alınmaktadır. Bunlardan ilki tutum nesnesinin özelliklerine yönelik bilişsel boyut ya da düşünceler, ikincisi ise tutum nesnesinin duyuşsal boyut ya da duygulardır. Bireyin işine yönelik bu tutumları ÖYD'nin ortaya çıkmasında veya gelişmesinde önemli rol oynamaktadır.

Örgüt içerisinde herhangi bir ödül beklemezsiniz çalışanlarca sergilenen ÖYD sonrasında resmi olarak da böyle bir gereklilik veya zorunluluk söz konusu değildir. Bununla birlikte bu davranışı sergilemeyen çalışan için de herhangi bir yaptırım uygulamak söz konusu değildir. Bu nedenle ÖYD'nin tanımının yeniden değerlendirilerek ortaya konulması gereği ile Organ (1997) ÖYD'yi rol fazlası olarak ya da işin ötesinde veya formal sistemin ödüllendirmediği bir davranış olarak kabul etmenin gerekli olmadığını belirtmektedir.

ÖYD sergilemede yetersiz kalmak bir yaptırım gerektirmemekle birlikte zamanla örgüt içerisinde ÖYD sergileyen çalışanlar ödüllendirilebilir. Hatta daha ileri bir boyuta geçilerek daha fazla ücret veya terfi imkânları sağlanabilir. Bu noktada ÖYD'nin daha fazla ortaya çıkmasını sağlamak, ÖYD örneklerini artırmak için yapılması gereken veya eksik olan tek şey ÖYD'ye resmiyet kazandırmaktan geçmektedir.

Türkiye'de ÖYD ile ilgili birçok çalışma olmasına karşın, bu çalışmaların genelde işletme ve yönetim alanında olduğu görülmektedir. Bu nedenle, Türkiye'de ÖYD'nin eğitim ile ilişkilendirildiği çalışmalar sınırlıdır. ÖYD, işletme ve yönetim kökenli bir terim olmakla beraber, eğitim yönetiminin temel uygulama alanı olan okul açısından da önemlidir.

Genel olarak ifade etmek gerekirse; ÖYD, örgüte/kuruma yardımcı olan gönüllü davranışları içermektedir. Örgüte/kuruma yeni katılanlara yardım etme, diğerlerinin haklarını yememe, ilave mola vermeme, toplantılarına düzenli katılma, sorumluluk alma ve ÖYD'ye yönelik temel işlerle ilgili sorunlarda diğer çalışanlara gönüllü olarak yardım etme gibi davranışları ÖYD'ye örnek olarak gösterilebilir. Bu davranışların ortak özelliği ise herhangi bir iş sözleşmeleriyle tanımlanmamış yani ekstra-rol davranışlarına benzer bir içeriğe sahip olmalarıdır (Acar, 2006, s.3).

3.2.3.1.1. Örgütsel Davranışta Biçimsel ve Ekstra Rol Davranışı

Yukarıda yer alan rol davranışı örneklerini daha anlaşılır kılmak, örgütsel davranışların daha açık bir şekilde ortaya koyabilmek için biçimsel ve ekstra rol davranışlarından söz etmek ve kısaca açıklamak gerektiği düşünülmektedir.

3.2.3.1.1.1. Örgütsel Davranışta Biçimsel Rol Davranışı

Biçimsel rol davranışı yönetim için kabul edilen davranışlardır. Acar (2009)'ın aktardığına göre Organ (1988), biçimsel rol davranışını örgütlerdeki biçimsel sistemler, politikalar, kurallar ile etkin üretim tekniklerinin uygulanması olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda, biçimsel rol davranışı bir işte yönetim tarafından belirlenen gereksinimlerdir. Biçimsel rol davranışı, olması gereken ya da

yapılması beklenen davranışlardır. Bu davranışlar örgütsel/kurumsal düzenin de temelini oluşturmaktadır. Biçimsel rol davranışı var olan biçimsel ödül sistemi tarafından tanımlanmaktadır ve iş görenler yerine getirmeleri gereken davranışlarda başarılı olmazlarsa örgütün vereceği ödülleri alamayacaklardır hatta belki işlerini kaybetme olasılıkları dahi söz konusu olabilir. Ancak bir örgütte/kurumda biçimsel rol davranışlarının mevcut olmaması halinde ise çatışmalar ve olumsuz ekonomik sonuçlar ortaya çıkabilecektir.

3.2.3.1.1.2. Örgütsel Davranışta Ekstra-Rol Davranışı

Acar (2009)'ın aktardığına göre (Van Dyne vd., 1994; 1995; Van Dyne ve Lepine, 1998) ekstra-rol davranışı biçimsel rol davranışı tanımına uygun olan ve biçimsel rol gereklerinin ötesinde ya da üzerindeki, örgüte/kuruma faydası olan ve/veya örgüte/kuruma faydası olan davranışları içeren faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Bu teoriye göre ekstra-rol davranışı ödüllendirmenin haricinde gerçekleşmekte iken, biçimsel rol davranışı ise biçimsel ödüllendirmeye dayalı olarak ortaya çıkmaktadır. Ekstra-rol davranışı örgüt/kurum içerisinde bulunan yurttaşlık duygularından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle ekstra-rol davranışı biçimsel gereksinimler olmaksızın iş görenlerin faaliyetlere örgüt adına gönüllü olarak katılmaları ile meydana gelmektedir. Ekstra-rol davranışı çalışanların yaratıcı ve içten davranışları olarak ifade edilmektedir. Ekstra-rol davranışları örgütsel etkinliği arttıran ve kolaylaştıran biçimsel olmayan ortak eylemleri, gönüllü davranışları ve yardımseverliği içermektedir. Ekstra-rol davranışına örnek olarak, işe yeni başlayan çalışanların işe ve işyerine alışmasına yardımcı olma gibi davranışlar gösterilebilir. Bu noktadan hareketle bu tür davranışlar “görev üstlenme” olarak da ifade edilmektedir. Ayrıca Acar (2009)'ın aktardığına göre (Van Dyne vd., 1995) aynı şekilde ekstra-rol davranışının diğer bir şekli de kendiliğinden oluşan davranışlardır ve kendiliğinden oluşan değişim odaklılık ve amaçlılık olarak da değerlendirilmektedir. Ekstra-rol davranışları olumlu ve gönüllülük esasına dayanan davranışları içermesi nedeniyle; rol tanımlamalarının geliştirilmesi değildir, biçimsel ödül sistemi tarafından tanımlanmamıştır ve yerine getirilmediği takdirde herhangi bir cezai yaptırımın gündeme gelmediği davranışlardır. Ekstra-rol davranışları iş yerinde sosyal bir yapı, gelişme ve yenilik sağlamakta ve bu durum çalışanların rollerini yeniden tanımlamalarını gerektirmektedir.

Kısaca ifade etmek gerekirse; “Ekstra-rol davranışının kişisel temelini, bireylerin enerjilerini örgütsel faaliyetlere gönüllü olarak yöneltmesi ve gönüllülük doğrultusunda örgütsel gelişimi destekleyici, önceden planlanmayan, koruyucu ve örgütün imajını arttırıcı faaliyetlerde bulunması oluşturmaktadır” (Acar, 2009, s.4).

3.2.3.2. ÖYD’nin boyutları

Yukarıda verilen bilgilerden de anlaşıldığı üzere bugüne kadar ÖYD’ye ilişkin olarak pek çok çalışma yapılmış ve pek çok kavram ortaya konulmuştur. Aşağıda yer alan tabloda ÖYD’nin bileşenlerinin kronolojik olarak sıralanışı ve gelişiminin tarihsel özeti yer almaktadır.

Organ (1988, 1990)	Graham (1991)	George ve Brief (1992)	Moorman ve Blakely (1995)	Podsakof vd. (2000)
<ul style="list-style-type: none"> • Diğerlerini düşünme • Nezaket tabanlı bilgilendirme • Destekleme • Barışı koruma 		<ul style="list-style-type: none"> • Çalışma arkadaşlarına yardım 	<ul style="list-style-type: none"> • Kişiler arası yardım 	<ul style="list-style-type: none"> • Yardım davranışı
<ul style="list-style-type: none"> • Gönüllülük ve centilmenlik 		<ul style="list-style-type: none"> • Diğerlerine yardım etme ve birlikte çalışma 		<ul style="list-style-type: none"> • Gönüllülük ve centilmenlik
	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel sadakat 	<ul style="list-style-type: none"> • İyi niyetin yayılması 	<ul style="list-style-type: none"> • Sadakatin artışı 	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel sadakat
	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel itaat 			<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel kabullenme
<ul style="list-style-type: none"> • İleri görev bilinci 		<ul style="list-style-type: none"> • Yapıcı önerilerde bulunma 	<ul style="list-style-type: none"> • Personel çalışkanlığı • Bireysel öncelik 	<ul style="list-style-type: none"> • Bireysel öncelik
<ul style="list-style-type: none"> • Örgütün girişimine destek verme 		<ul style="list-style-type: none"> • Örgütü koruma 		<ul style="list-style-type: none"> • Örgütün gelişimine destek verme
		<ul style="list-style-type: none"> • Kendini geliştirme 		<ul style="list-style-type: none"> • Bireysel gelişim

Tablo 3: ÖYD’nin Tarihsel Özeti

Kaynak: Acar, 2006, s.6.

Yukarıda ifade edilen ÖYD bileşenlerinden ÖYD'nin boyutları konusunda literatürde en fazla yer alan ve kabul gören Organ'ın çalışmaları ve ortaya koyduğu kavramları olmuştur. Organ yapmış olduğu çalışmada ÖYD'ye ilişkin beş boyuttan söz etmiştir. Bu boyutlar; “Özgecilik”, “Yüksek Görev Bilinci”, “Nezaket”, “Yurttaşlık Erdemi” ve “Centilmenlik” boyutlarıdır (Organ, 1997, s.94-95). Podsakoff ve arkadaşları (2000, s.516), ÖYD ile ilgili olarak temelde yedi temel boyut altında toplandığını ortaya koymuşlardır. Bu boyutlar; “Yardım Davranışı”, “Gönüllülük”, “Örgütsel Sadakat”, “Örgütsel Kabullenme”, “Bireysel Gelişim”, “Yurttaşlık Erdemi” ve “Kendini Geliştirme” olarak sınıflandırılmıştır. Literatürde ÖYD boyutlarının sınıflandırılması içerisinde en çok kabul gören sınıflandırmanın, Organ'ın beş boyutlu sınıflandırması olduğu görülmüştür (Çelik, 2007, s.216; Sezgin, 2005, s.322; Ölçüm Çetin, 2004). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı ile ilgili çalışmalarda genellikle Organ'ın 1988 yılında ortaya koyduğu ÖYD'nin beş temel boyutundan yararlanılmaktadır.

Organ tarafından ortaya konulan bu beş boyut bazı çalışmalarda şu şekilde sıralanmaktadır;

- 1- Özgecilik (altruism)
- 2- Vicdanlılık (conscientiousness)
- 3- Nezaket (courtesy)
- 4- Sportmenlik (sportmanship)
- 5- Sivil Erdem (civic virtue) (Sezgin, 2005, s.322; Çelik, 2007, s.127) 'dir.

3.2.3.2.1. Özgecilik (altruism)

Örgütte çalışanların gönüllü olarak diğer çalışanlara yardım etmesi ve onların performansını olumlu olarak artırmaya dönük davranışlarda bulunması ve bu yünde çaba harcaması olarak ifade edilmektedir. Literatürde yardımseverlik olarak da ifade edildiği görülmektedir. Örgütte alanında uzmanlaşmış ve deneyimli kişilerin, yeni çalışanlara yardım etmesi özgecilik olarak kabul edilmektedir (Ölçüm Çetin, 2004, s.20).

Organ (1997, s.96)'a göre özgecilik örgütle ilgili görev ve sorumluluklarda çalışanların sıkıntı yaşayan diğer çalışanlara, iş arkadaşlarına yardım etmesidir. Örgüt/kurum içinde çalışanlara yönelik bu yardımcı olma davranışı olarak ifade edilen özgecilik, bireysel düzeyde bir davranış olarak ortaya çıkmasına rağmen, sonuçta bundan örgütsel/kurumsal bir fayda ortaya çıkmaktadır. Eğitim açısından bir örnek vermek gerekirse; hasta olduğu için okula gelemeyen bir meslektaşının yerine onun dersine giren, öğrencileriyle ilgilenen bir öğretmenin, bu davranışı özgeciliğe örnektir.

Çalışanların işe yeni giren ya da iş yükleri ağır olan çalışma arkadaşlarına birikmiş işlerini yetiştirmeleri konusunda gönüllü olarak yardımcı olmaları, en sık rastlanan özgecilik davranışlarıdır (Podsakoff, Mackenzie vd., 2000, s.516). Bu tür davranışların en önemli yanını "yardımseverlik" oluşturmakta ve yapılan çalışmalar incelendiğinde bazı araştırmacılar tarafından özgecilik boyutu, yardımseverlik davranışı olarak tanımlanmaktadır (Kidder, 2002, s.632).

3.2.3.2.2. Vicdanlılık (conscientiousness)

Organ vicdanlılık kavramını, çalışanların kendilerinden örgütçe beklenen biçimsel rol davranışlarının dışında, ekstra bir davranış sergilemeye gönüllü olmaları ve örgüte katılım, iş zamanının verimli kullanımı ve kurallara uyma gibi davranışlar olarak tanımlamaktadır. Organ'ın ÖYD literatürüne kazandırdığı yardımseverlik ve kuralları içselleştirme temeline dayalı olan bu kavram, çalışanların kendi davranışlarını sorgulamasını ve yargılamasını sağlayan, kendi ahlak anlayışını sorgulayarak en iyi davranış modelini bulma çabasına girişmesini sağlayan içsel bir güçtür.

Sezgin (2005, s.323)'in Organ ve Lingl (1995)'ten aktardığına göre vicdanlılık, işe devam etme, çalışma zamanını etkili kullanma ve iş ortamında belirlenen çeşitli kurallara bağlı kalma gibi davranışlara öncelik verme olarak ifade edilmektedir. Ölçüm Çetin (2004) ise ÖYD'nin vicdanlılık boyutunu, ileri görev bilinci olarak tanımlamaktadır ve bu boyut, çalışanların kendilerinden beklenen rol davranışının üzerinde bir davranış göstermelerini ifade etmektedir. Bu noktada Ölçüm Çetin (2004)'in Organ'ın yaklaşımına farklı bir boyut kazandırdığı

düşünülebilir. Çünkü Organ vicdanlılık boyutuna ilişkin davranışları örgütün biçimsel rol davranışlarının dışında alt seviye davranışlar olarak görmekte; Ölçüm Çetin ise, çalışanların kendilerinden beklenen rol davranışının üzerinde bir davranış göstermeleri olarak ifade etmektedir.

Üstün görev bilinci olarak da bilinen vicdanlılık; örgütün/kurumun bir üyesi olarak çalışanın rol tanımlarının ötesindeki gönüllü davranışlarını kapsamaktadır. Çalışma saatleri dışında ücretsiz mesaiye kalma, buna örnek olarak gösterilebilir (Podsakoff ve Mackenzie, 1994, s.351).

3.2.3.2.3. Nezaket (courtesy)

Nezaket, örgütte/kurumda diğer işgörenlerin işlerini olumsuz şekilde etkileyecek problemlerin ortaya çıkmasını engellemek amacıyla yardımcı olacak davranışlar olarak ifade edilmektedir (Podsakoff ve Mackenzie, 1994, s.352). Ayrıca, ÖYD'nin nezaket boyutu, bireylere sonucunda işlerinin etkileneceği bir davranışta bulunmadan önce iyi düşünebilmeleri ve kontrollü hareket edebilmeleri için yardımcı olmayı da içermektedir (Allison vd., 2001, s.283). Bu tür bilgilendirmeler örgütsel sorunları ortaya çıkmadan önlemede önemli bir rol oynar, zamanın etkili ve yapıcı bir biçimde kullanılmasına yardımcı olur (Ölçüm Çetin, 2004). Schnake ve Dumler (2003) ise ÖYD'nin bireysel ve grup düzeyindeki etkilerini incelemiş ve nezaketi, örgütte bireyin verdiği kararlar ve yaptığı davranışlar konusunda, bu karar ve davranışlardan etkilenecek olanları bilgilendirmesi ve gerekli bilgileri ilgili kişilere ulaştırması olarak ifade etmişlerdir.

Bu kavram, örgütün ortak amaçları doğrultusunda çalışan örgüt bireylerinin sürekli birbirleri ile etkileşim içerisinde bulunmaları, yerine getirdikleri görevleri veya aldıkları kararları diğer örgüt bireyleri ile paylaşmaları, gelişmelerden onları haberdar etmeleri şeklindeki kolektif ve olumlu davranışları ifade etmektedir. Önemli kararların alınmasında, karardan etkilenebilecek tüm tarafların kararın alınmasına katkı sağlayabilecekleri bir ortamın yaratılması, ihtiyaç duyulan ve hayati öneme haiz olan iletişim için kanallar açacaktır.

Kararlarından ve davranışlarından etkilenenlerin fikirlerini alan, iş arkadaşlarının hakkını gözeten ve ortaya çıkan sorunlar karşısında felaket tellallığı yapmak yerine yapıcı davranışlar sergileyen kişilerin davranışları, ÖYD'nin nezaket boyutu içerisinde değerlendirilmektedir (Bingöl ve arkadaşları, 2003).

Çalışanların, diğerlerini ilgilendiren konulardaki olası problemler konusundaki tespitlerini arkadaşlarına iletmesi, kendi işiyle ilgili ortaya çıkan değişimleri önceden arkadaşlarına bildirmesi, nezaket davranışının kapsamı alanındadır. İşletmelerde kısa bir süre içerisinde üretimi yapılacak bir ürün konusunda, üretim bölümünün pazarlama bölümüne bilgi aktarması veya müşterilerden gelen geri beslemeler ile ilgili olarak pazarlama ve halkla ilişkiler bölümlerinin üretim bölümünü bilgilendirmeleri nezaket davranışına verilebilecek örneklerdir (Özen İşbaşı, 2000, s.20). Aynı şekilde bunu eğitim kurumlarında da rehberlik servisi ile sınıf öğretmenlerinin birbirlerini bilgilendirmeleri vb. örneklerle görebilmekteyiz.

3.2.3.2.4. Sportmenlik (sportmanship)

Sportmenlik, örgütte karşılaşılan güçlükler ve sıkıntılar karşısında şikâyet etmeden ve olumlu bir tutum içerisinde çalışmaya istekli olmayı ifade eder. ÖYD'nin bu boyutunda, sorunları problem etmeme anlayışından söz edilmektedir (Schnake ve Dumler, 2003). Gönüllülük ve centilmenlik olarak da ifade edilebilen sportmenlik, işteki sıkıntılara karşı hoşgörülü olmayı içerir ve işgörenlerin şikâyet etmeden birçok zahmet ve zorluğa katlanmaları anlamına gelir. Böylece, işin olumsuz tarafları üzerinde yoğunlaşmadan, olumlu çabalar üzerinde harcanan zaman artmış olur (Ölçüm Çetin, 2004). ÖYD'nin sportmenlik boyutu, işgörenlerin işe ve örgüt kültürüne ilişkin olumlu bir bakış açısı benimsemeleri ve karşılaşılan sorunları aşarak, istekli bir şekilde çalışmalarını anlamına gelir.

Sportmenlik davranışları, çalışanların sorunlarla, gerginliğe yol açmadan yapıcı görüşleriyle mücadele etmesini ve ortaya çıkan olumsuz durumlara dayanma güçlerini arttırması sebebiyle örgütün etkinliğine ve verimliliğine katkı sağlayan davranışlardır (Özen İşbaşı, 2000, s.29).

Sonuç olarak; centilmenlik davranışları, örgüt içi huzurun tesis edilmesinde ve çalışanların performansları üzerinde etkili olan hoşgörü ve katlanabilme temeline dayalı davranışlardır. Huzurlu bir ortam aramak yerine huzurlu ve barışçıl bir çalışma ortamı oluşmasına katkı sağlamayı isteyen çalışanlar centilmen insanlardır. Bu insanların sayısının artması ve örgüt/kurum içi hoşgörünün bir kültür haline gelmesi, örgütsel/kurumsal barışa önemli katkılar sağlayacak ve bununla birlikte yöneticilerin işlerini de kolaylaştıracaktır.

3.2.3.2.5. Sivil Erdem (civic virtue)

Sivil erdem örgütün/kurumun politik hayatına aktif ve sorumlu olarak katılmaktır (Podsakoff ve Mackenzie, 1994, s.351). ÖYD'nin sivil erdem boyutunda, örgütün/kurumun karar verme süreçlerine gönüllü katılım, düzenlenen toplantı ve eğitim etkinliklerine devam etme, örgüte/kuruma yönelik tehditleri ve oluşacak fırsatlarını takip edip denetleme, örgütte/kurumda düzenlenen piknik vb. sosyal etkinliklere, sosyal yardım faaliyetlerine katılma gibi davranışlar yer almaktadır (Allison vd., 2001, s.283). Bu boyut ile ilgili olarak öğretmenler için ayrıca hizmet içi eğitim programlarına katılma, eğitsel, mesleki yayınları ve bilimsel gelişmeleri takip etme, yeni öğretim yöntem ve tekniklerini kullanarak, kişisel ve mesleki gelişimlerine önem verme, öğrencilere moral verecek (sportif ve eğitsel etkinliklerde) roller üstlenme gibi davranışlar örnek gösterilebilir. Özellikle, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin sağlanması, hem öğretmenler hem de okul açısından önemli ve faydalı bir çalışma olacaktır ve bu konu üzerine önemle durulmalıdır. Ayrıca, ÖYD ile örgütte bireysel başarı ve akademik performans arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu da Allison ve arkadaşları (2001) tarafından ortaya konulmaktadır. Bu noktadan hareketle, okulda öğretmenlerin göstermiş olduğu ÖYD'nin okulun etkililiğine ve eğitsel başarıya olumlu katkısının olacağı da ifade edilebilir.

Sivil erdem boyutu bütün yönleriyle örgüte/kuruma duyulan bağlılık ve üst düzey ilgiyi kapsamaktadır. Yukarıda ifade edilen bu davranışlar, kişilerin kendilerini bir grubun parçası, bir örgütün elemanı olarak görmeleri ve kendilerine yüklenen sorumlulukları kabul etmeleri şeklinde ortaya çıkmaktadır (Podsakoff, Mackenzie vd., 2001, s.525). Çalışanların görüşlerini açıkça ortaya koyma ve

görüşlerinin arkasında durma konusundaki cesaretleri, iddialı ve yeni fikirler ortaya koymaları ve değişime öncülük etmeleri örgüt/kurum için yapılan fedakârlıkları göstermekte ve sivil erdem davranışı kapsamında değerlendirilmektedir.

3.2.3.3. ÖYD'nin eğitim kurumları açısından incelenmesi

Örgüte/kuruma pek çok katkıda bulunan ÖYD'nin eğitim kurumları açısından ne anlama geldiğinin bilinmesi, öğretmen, yönetici ve okul ile ilgili tüm unsurların davranışlarının, okulun amaçları doğrultusunda daha iyi tespit edilmesini sağlayabilir. Bu noktadan hareketle, bu bölümde, ÖYD'nin alt boyutlarına ilişkin temel özellikleri ve bu konudaki araştırma bulgularının, okul açısından değerlendirilmesi yapılacaktır.

ÖYD'nin özgecilik boyutu, işgörenlerin gönüllü olarak iş arkadaşlarına yardım etmelerini ifade eder (Schnake ve Dumler, 2003). Özgecilikte, işin gerektirdiği başarıyı gösteremeyen ya da işinde zorlanan bir işgörene yardımcı olma davranışından söz edilmektedir. Genellikle bireye yönelik yardım etme davranışını içermesine karşın, sonuçta örgüt/kurum açısından önemli yararlar sağlayan özgecilik, okulda ise göreve yeni başlayan öğretmenlere, daha deneyimli öğretmenlerin yardımcı olmaları olarak yerini bulabilir. Göreve yeni başlayan öğretmenlere, mesleğe ve okula uyum sağlama, okulun kural ve izleklerini öğrenme, okuldaki hâkim değer ve normları tanıma ve genel anlamda sosyalleşme sürecinde yardımcı olunması, ÖYD'nin özgecilik boyutuna ilişkin örneklerdir ve okula katkıda bulunabilir. Bu konuda Seferoğlu (2003), mesleğe yeni atanan öğretmenlerin yetiştirilmesinde ve mesleğe uyum sağlamasında kılavuz ya da danışman öğretmenliğin (mentörlük) önemli bir yeri olduğunu ve bu sayede deneyimli öğretmenlerin göreve yeni başlamış olan öğretmenlere yardımcı olabileceklerini ifade etmektedir. Başka bir araştırmada, ÖYD'nin özgecilik boyutunda, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve yönetime güven gibi değişkenlerin, genç işgörenler tarafından daha önemli görüldüğü sonucuna varılmıştır (Wagner ve Rush, 2000, s.385). Bu nedenle, yeni öğretmenlerin okula uyum sağlama ve sosyalleşme süreçlerinde, iş doyumunu, bağlılık ve güven gibi kavramların öne çıkarılması, okulun etkililiğini artırabilir.

Öğretmenler, iş doyumunu, güven, bağlılık ve karşılıklı etkileşimi destekleyen bir iş ortamı sayesinde, özgeci ÖYD göstermeye daha istekli olabilirler. Öğretmenlerin hizmet içi eğitiminde, kılavuz öğretmenlik ve akran eğitimi yaklaşımlarının gerekli olduğunu ifade eden Seferoğlu (2003), öğretmenlerin mesleki gelişmelerinin sağlanmasının önemli olduğunu, bu amaçla öğretmenler arasında mesleki iletişimi sağlamak ve onlara kişisel ve mesleki gelişimlerinde kendi öz kaynaklarını kullanma konusunda rehberlik yapabilmek gerektiğini ortaya koymuştur.

ÖYD'nin sivil erdem boyutunda, örgütün karar verme süreçlerine gönüllü katılım, düzenlenen toplantı, forum ve eğitim etkinliklerine devam etme, örgütün tehditlerini ve fırsatlarını denetleme, örgütte düzenlenen sosyal etkinliklere katılma gibi davranışların yer aldığı (Allison vd., 2001) ifade edilmektedir. Öğretmenler, hizmet içi eğitim programlarına katılarak, mesleki yayınları ve bilimsel gelişmeleri takip ederek, yeni öğretim yöntem ve tekniklerini kullanarak, kişisel ve mesleki gelişmelerine önem vererek, ÖYD'nin sivil erdem boyutuna ilişkin davranışlarda bulunabilirler. Özellikle, öğretmenlerin meslekî gelişmelerinin sağlanması, hem öğretmenler hem de okul açısından önemli görülmelidir. Benzer şekilde, Karip ve Köksal (1996)'ın yapmış olduğu etkili eğitim sistemlerinin geliştirilmesine yönelik bir çalışmada, öğretmenlerin mesleki gelişmelerinin önemine dikkat çekilmiş ve öğretmenler arasındaki bilgi alışverişinin, okula yapacağı katkı vurgulanmıştır.

Allison ve diğerleri (2001), ÖYD ile örgütte bireysel başarı ve akademik performans arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Buna göre, okulda öğretmenlerin gösterdiği ÖYD'nin okulun etkililiğine ve eğitim başarısına olumlu katkısı olduğu belirtilebilir. İşgörenlerin işin ya da görevin gerektirdiklerinin ötesinde çaba göstermeleri ya da kendilerinden istenen minimum beklentileri aşarak daha fazlasını yapmaları, ÖYD'nin vicdanlılık boyutu ile ilişkilidir (Deluga, 1994; Organ ve Lingl, 1995). Okulda öğretmenlerin, tutarlı olarak işe devam etmeleri, işe zamanında gelmeleri, çalışma zamanını etkili ve verimli bir şekilde kullanmaları ile belirlenen çeşitli kurallara bağlılık göstermeleri, ÖYD'nin vicdanlılık boyutuna yönelik davranışlar olarak ifade edilebilir. Bununla birlikte, sınıf içinde öğretim etkinlikleri için ayrılan zamanın etkili kullanılması ve akademik öğrenme zamanının artırılması da vicdanlılık boyutu içerisinde değerlendirilebilir.

ÖYD'nin nezaket boyutu, örgütte/kurumda bireyin verdiği kararlar ve yaptığı davranışlar ile ilgili olarak bu kararlar ve davranışlardan etkilenecek olanları (okul yöneticileri, öğretmen arkadaşları, öğrenciler, veliler vs.) bilgilendirmesi ve gerekli bilgileri ilgili kişilere ulaştırması olarak açıklanabilir (Schnake ve Dumler, 2003).

ÖYD'nin sportmenlik boyutu, örgütte karşılaşılan güçlüklerden ve sorunlardan şikayetçi olmadan, olumlu ve yapıcı bir tutum ile çalışmayı istemek veya karşılaşılan problemleri çok fazla büyütmemek olarak ifade edilmektedir (Allison vd., 2001; Schnake ve Dumler, 2003). Gerek çalışma koşulları ve gerekse mesleğin kendine has özellikleri nedeniyle, her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de çeşitli zorluklarla karşılaşmak olasıdır. Ancak, okulun başarısı, öğretmenlerin çalışma koşullarının olumsuzluğuna rağmen, örgütsel bağlılık göstermelerini gerekli kılmaktadır. Öğretmenler, karşılaştıkları güçlükleri problem etmeden, başarılı olabilecekleri konularda daha fazla çaba harcarsa olumlu sonuçlar ortaya çıkabilecek ve sonuç alınamayacak çalışmalardan kaçınılarak zaman tasarrufu sağlanmış olacaktır. Çünkü eğitim mazeret kabul etmez ve istenirse eğitim adına her koşul altında güzel çalışmalar yapılabilir.

ÖYD ile ilgili olarak yapılan bir araştırmada, sözleşmeli öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlere oranla daha fazla ÖYD sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Sözleşmeli öğretmenlerin daha fazla ÖYD sergilemeleri, iş güvensizliği duygusuyla pozitif bir ilişkiden söz edilmiştir (Feather ve Rauter, 2004). Kısacası, işgörenlerin iş güvensizliği duygularının artmasının ya da işe ilişkin bir garantilerinin olmamasının, örgütte kalıcı olmak adına ekstra çaba göstermeye ve ÖYD'ye neden olduğu ifade edilmektedir. Ancak, kadrolu olarak çalışan öğretmenler açısından iş güvencesinin olması, bu öğretmenlerin ÖYD göstermelerine engel teşkil etmemektedir. Yapılması gereken, öğretmenleri ÖYD göstermeye, karşılıklı yardım ve işbirliğine, okula ve öğrencilere daha fazla yararlı olmaya yöneltecek öncüllerin ve buna uygun bir örgüt/kurum ikliminin tesis edilebilmesidir.

ÖYD'nin örgütsel katılım ile ilişkili olduğu görülmektedir (Turnipseed ve Murkison, 2000). İşgörelere örgütte alınan kararlara ve uygulamalara katılım fırsatı vermek, etkili bir motivasyon tekniğidir. Katılımcı bir yönetim anlayışının hareket noktası, çalışanların kararlara katılması durumunda, verilen kararı kabul edip,

destekleyebilme ihtimalinin yüksek olmasıdır. Öğretmenlerin karara katılmasına imkân tanımak yetkin ve başarılı bir okul yöneticisinin özellikleri arasında sayılabilir. Bununla birlikte kararlara katılımın, kararların uygulanmasını da kolaylaştıracağından söz edilebilir. Bu nedenle okulda alınan kararlara öğretmenlerin katılımı sağlanarak ve öğretmenlerin öneri ve düşüncelerinin dikkate alındığı, önemsendiği hissettirilerek, öğretmenlerin ÖYD göstermesi sağlanabilir.

İş tatmini elde eden ve örgütte/kurumda kendilerine dürüst davranıldığını düşünen çalışanlar, iş tatmini düşük ve kendilerine dürüst davranılmadığını düşünen çalışanlara oranla daha fazla ÖYD gösterme eğilimindedirler (Penner vd., 1997). Bu noktadan hareketle, okulda öğretmenlerin alınan kararlar ile ilgili olarak bilgilendirilmeleri, görev dağılımında ve ödüllendirmede adil davranıldığını düşünmeleri ve okul yöneticilerine güvenmeleri, onların ÖYD gösterme eğilimlerini artırabilir.

Penner ve arkadaşlarının (1997) yapmış olduğu çalışma ile elde ettiği sonuçlara göre bireylerin ihtiyaçları ve kişilik özellikleri, ÖYD gösterme eğilimlerini etkilemektedir. Okullar genel olarak birlikte çalışma, işbirliği vb. esaslara dayalı etkinliklerin yer aldığı sosyal bir ortam olduğu için öğretmenler arasında işbirliği ve yardımlaşma duygularının teşvik edilmesi, takım çalışması, öğretmenlerin ÖYD göstermelerine yardımcı olabilir.

Ölçüm Çetin (2004) tarafından öğretmenlerin okullarında ÖYD'yi ne ölçüde gerçekleştirdiklerini belirlemek amacıyla yapılan bir araştırmada, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmeyenlere oranla diğerlerini düşünme, yardım etme ve nezaket temelli bilgilendirme boyutlarında, daha olumlu bir yaklaşım içinde oldukları tespit edilmiştir. Bu nedenle, öğretmenlik mesleğinin istenilen bir meslek haline gelebilmesi için gereken koşulların cazip kılınması, mesleğin toplumsal statüsünün artırılması ve bu yolla öğretmenlik mesleğinin severek ve isteyerek seçilmesinin, öğretmenlerin ÖYD göstermelerini olumlu yönde etkileyebilir.

3.2.4. Örgütsel bağlılık

Son otuz yıl içerisinde özellikle Amerika’da olmak üzere örgütsel bağlılık üzerine pek çok çalışma yapılmıştır. Fakat ülkemizde örgütsel bağlılık konusunda yeteri kadar çalışma yapılmamıştır. Günümüzde değişen ekonomik şartlar nedeniyle son dönemlerde işten çıkarma işten ayrılma durumlarının oldukça fazla görülmesi sonrasında örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığa etki eden faktörler önem kazanmıştır. Ayrıca iş yaşamında karşılaşılan önemli sorunlardan birisi de çalışanların işlerinden ve işyerlerinden memnun olmamasıdır. Çalışanların işinden memnun olmalarının sağlanması artık örgütlerin/kurumların mal ve/veya hizmet üretmek gibi temel amaçlarından biri olarak görülmektedir. Bu nedenle çalışan memnuniyetinin sağlanmasında çalışanın çalıştığı örgütün/kurumun hedeflerini benimsemesi ve o örgüt/kurum içinde faaliyetlerini sürdürmeyi istemesi anlamına gelen örgütsel bağlılık ön plana çıkmaktadır.

3.2.4.1. Örgütsel bağlılık kavramı ve temel özellikleri

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle; örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması için çaba harcaması ve kurum üyeliğini, kurumla ilişkisini devam ettirme arzusudur. Böylece örgütsel bağlılıkla ilgili olarak temelde şu faktörler üzerinde durulmaktadır: Örgütün amaç ve değerlerine gönülden inanmak ve bunları kabullenmek; her şeyini örgütten yana ortaya koymaya gönüllü olmak ve son olarak da örgütün bir üyesi olarak kalmak noktasında güçlü bir irade ortaya koymak (Swales, 2002, s.159). Örgütsel bağlılığın hem örgütler hem de çalışanlar açısından önemli yararları bulunmaktadır. Çalışanlar arasında yüksek oranda örgütsel bağlılığa ulaşmak örgütlerin önemli yönetsel amaçları arasında yer almaktadır (Tan ve Akhtar, 1998, s.310).

Bu bilgiler ışığında örgütsel bağlılığın tanımını yapmak gerekirse; pek çok örgütsel bağlılık tanımının varlığından söz etmek gerekmektedir. Bu tanımlardan birinde Özdevecioğlu ve Aktaş (2007)’in Leong ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmadan aktardığına göre örgütsel bağlılık, “kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücüdür” şeklinde ifade edilmiştir (Leong vd., 1996, s.1345). Ayrıca Özdevecioğlu ve Aktaş (2007)’in aktardığına göre Davis ve

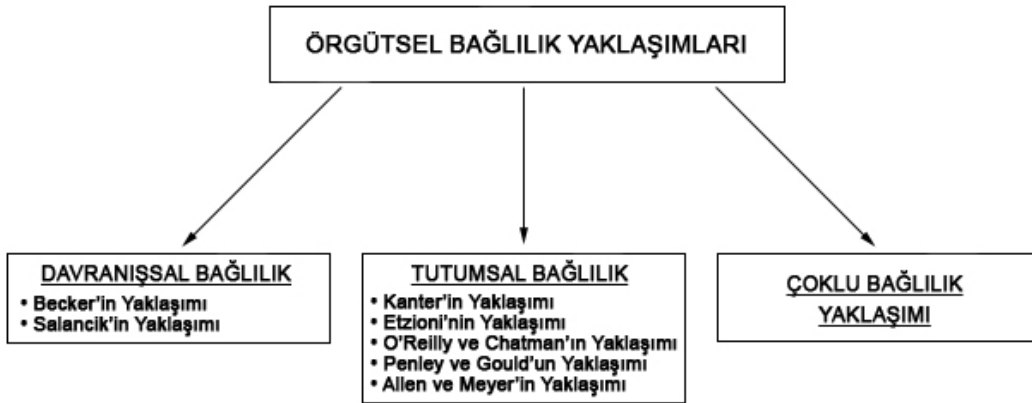
Newstrom işe bağlılığı, çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olması şeklinde tanımlamışlardır (Davis ve Newstrom, 1989, s.179). Örgütsel bağlılık konusunda pek çok çalışma yapmış olan Meyer ve Herscovitch ise örgütsel bağlılığı; bir örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etme ve amaçlarına ulaşmasında üstün bir çaba göstermedir (Herscovitch ve Meyer, 2002, s.475) şeklinde tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık, bireylerin örgütte/kurumda çalışmaya devam etme kararlılıklarının bir ifadesidir. Yapılan ilk çalışmalarda bağlılık, örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek olarak tanımlanmıştır (Steers, 1977, s.46).

İşgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, Mowday ve arkadaşları tarafından; çalışanların örgütün amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun çaba sarf etme isteği; ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu şeklinde tanımlanmaktadır (Mowday vd., 1979, s.311). Boylu ve arkadaşlarının (2007, s.56) Wahn, (1998, s.256)'dan aktardığına göre Grusky (1966) örgütsel bağlılığı, bireyin örgüte olan bağının gücü olarak tanımlamıştır. Boylu ve arkadaşlarının (2007, s.56) Bateman ve Strasser (1984, s.95)'den aktardığına göre ise örgütsel bağlılık, birey ve örgüt arasında algılanan uyumun bir fonksiyonu şeklinde ifade edilmektedir. Kiesler, Sakumura ve Salancik'e göre ise örgütsel bağlılık, bireylerin bağlılık tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemlerdir (Reichers, 1985, s.468).

Bireyler açısından örgütsel bağlılık, örgütsel etkinliği ve çalışanın mutluluğunu etkilemekte, bağlılığı yüksek olan çalışanlar, düşük olanlara oranla daha fazla örgütte kalma niyeti taşımakta ve daha çok çaba sarf ederek, yüksek performans sergilemektedir. Diğer taraftan düşük düzeyli örgütsel bağlılık devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve yüksek oranlı işgücü devri ile ilişkilendirilmektedir (Erdil ve Keskin, 2003,s.14).

3.2.4.2. Örgütsel bağlılık yaklaşımları

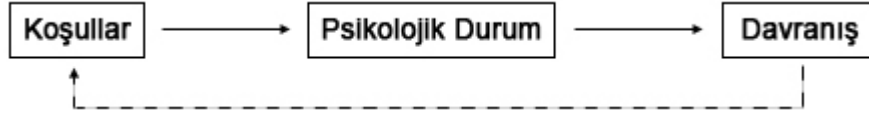
Örgütsel bağlılık genel olarak tutumsal ve davranışsal bağlılık olmak üzere iki yaklaşım ile ele alınmıştır. Örgütsel bağlılığın tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı şekilde incelenmesinin sebebi ise örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların konuya farklı bakış açılarıyla yaklaşmış olmalarıdır. Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde yoğun olarak durmuşlarken, sosyal psikologlar daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır. Bu noktadan hareketle bağlılık; davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir (Çöl, 2004; İnce ve Gül, 2005). Bununla birlikte örgütsel davranış konusunda yapılan çalışmaların genellikle tutumsal bağlılık üzerinde yoğunlaştığı da bilinmektedir. Tutumsal yaklaşım bağlılığın duygusal bir tepki olduğunu düşünürken; davranışsal yaklaşım bağlılığın çalışanın geçmiş dönemlerde yaşadıklarının bir devamı niteliğinde olduğunu düşünmektedir. Ayrıca Reichers tarafından tutumsal bağlılık biraz daha geliştirilmiş ve çoklu bağlılık yaklaşımı olarak ortaya konulmuştur.



Şekil 7: Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

3.2.4.2.1. Tutumsal bağlılık yaklaşımları

Tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımlar, Gül (2002, s.42)'ün İlsev (1997, s.8) ve Sökmen (2000, s.34)'den aktardığına göre bu bağlılık türünün ortaya çıkış şekillerini ve öğelerini belirlemeye yöneliktir. Tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımların en önemlileri Kanter, O'Reilly ve Chatman, Etzioni, Penley ve Gould ile Allen ve Meyer tarafından ortaya konulan yaklaşımlardır.



Şekil 8: Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Kaynak : Meyer, J.P. and Allen, N.J., 1991, s.63.

3.2.4.2.1.1. Kanter'in tutumsal bağlılık yaklaşımı

Tutumsal bağlılık yaklaşımlarından en çok bilinenlerden birisi olan Kanter'in tutumsal bağlılık yaklaşımıdır. Kanter'e göre örgütsel bağlılık, çalışanların tüm enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir. Bir sosyal sistem olarak örgütlerin belirli istek, ihtiyaç ve beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar örgütlerinin bu beklentilerini, örgüte olumlu duygular besleyerek ve kendilerini örgütlerine adanarak gerçekleştirebilirler (Gül, 2002, s.42).

Bağlılık Kanter'e göre iki farklı sistemde görülmektedir. Bu sistemler; sosyal sistem ve kişilik sistemidir. Sosyal sistemlerde kişilerin bağlılıkları üç temel alandan oluşmaktadır. Bunlar; sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden meydana gelmektedir (Sökmen, 2000). Kanter, 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 (Varoğlu, 1993; İlsev, 1997).

Devama yönelik bağlılık (continuance commitment), kişinin örgüte/kuruma üyeliğini sürdürerek örgütte/kurumda kalması ve örgütün/kurumun sürekliliğine kendini adamasıdır. Kenetlenme bağlılığı (cohesion commitment), önceki sosyal ilişkilerden vazgeçmek veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki/kurumdaki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlanmaktadır. Kontrol bağlılığı ise, grup ve örgüt üyelerinin liderin emir ve kurallarını devam ettirmesine denir. Kanter, kişisel davranışı örgütün istediği doğrultuda şekillendiren örgüt normlarına üyenin bağı olarak gördüğü bağlılığa kontrol bağlılığı (control commitment) adını vermiştir (Gül, 2002, s.42).

3.2.4.2.1.2. Etzioni'nin tutumsal bağıllık yaklaşımı

Örgütsel bağıllık yaklaşımları ile ilgili olarak yapılan ilk çalışmalardan biri de Etzioni'ye aittir. Etzioni örgütün/kurumun çalışanlar üzerindeki güç veya yetkilerinin, çalışanların örgüte/kuruma yakınlaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örgütsel bağıllığı, çalışanların örgüte/kuruma yakınlaşmaları açısından üçe ayırmaktadır. Bunlar Gül (2002, s.43)'ün Balay (2000, ss.15-16)'dan aktardığına göre:

- a) ahlaki açıdan yakınlaşma
- b) çıkara dayalı yakınlaşma
- c) yabancılaştırıcı yakınlaşmadır.

Bazı kaynaklarda moral bağıllık olarak da ifadesini bulan ahlaki açıdan yakınlaşma örgütün amaçları, değerleri ve normlarının içselleştirilmesine ve yetkiyle özdeşleşmeye dayalı, örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir (Varoğlu, 1993, s.4). Bu nedenle ahlaki açıdan yakınlaşma standartlar ve değerler içselleştirildiğinde ve örgüte/kuruma bağıllık göreceli olarak ödüldeki değişmelerden etkilenmediği zaman ortaya çıkmaktadır (Newton ve Shore, 1992, s.277; Morrow, 1983, s.491). Moral bağıllıkta kişi, örgütün amacını ve örgütteki işini değerli saymakta ve işi, her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır (Schein, 1978, ss.65-67).

Çıkara dayalı yakınlaşma veya hesapçı bağıllık ise, ahlaki açıdan yakınlaşmaya göre örgütle daha az yoğun bir ilişkiyi yansıtmaktadır. Bu bağıllık türünde bireyler bağıllık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlamaktadırlar. Yani bu bağıllık türünün temel felsefesi Kanter'in devama yönelik bağıllık türünde olduğu gibi örgüt ile üyeler arasında gelişen alış-veriş ilişkisidir. Kişi kendisine verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağıllık göstermektedir.

Yabancılaştırıcı yakınlaşma ise bireysel davranışın ciddi şekilde sınırlandırıldığı durumlarda bulunan, örgüte olumsuz bir yönelişi temsil etmektedir. Bu bağıllık türü üyenin örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelmektedir. Ayrıca yabancılaştırıcı bağıllıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağıllık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000, s.16).

3.2.4.2.1.3. O'Reilly ve Chatman'in tutumsal bağıllık yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağıllığı, kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanması olarak ifade etmişlerdir. Yapıtları bazı araştırma ve çalışmalara göre örgütsel bağıllığı üç boyutta ele almışlardır (O'Reilly ve Chatman, 1986, ss.492-493; O'Reilly, 1989, s.18; Newton ve Shore, 1992, s.277):

1- Uyum: O'Reilly ve Chatman'ın ortaya oyduğu örgütsel bağıllık yaklaşımının ilk boyutu olan uyum boyutunda temel amaç, belirli dış ödüllere ulaşabilmektir. Üyelerin bağıllık göstermelerinin ve bu amaçla sergiledikleri tutum ve davranışların temel amacı belli ödülleri elde etmek ve belli cezalardan korunmaktır.

2- Özdeşleşme: Örgütsel bağıllığın ikinci boyutu, üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteği şeklinde ifade edilmektedir. Üye diğerleriyle yakın ilişkiler içine girmekte ve böylece bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve iş/yaşam tatmini sağlamak için diğer üye ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme ortaya çıkmaktadır.

3- İçselleştirme: Bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Örgütsel bağıllığın içselleştirme veya benimseyip, kabullenmeye dayandırılan üçüncü boyutu, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki çalışanların değerler sistemiyle uyumlu hale getirmesi ile ortaya çıkmaktadır.

Bu örgütsel bağıllık yaklaşımına göre uyum boyutu, ödül-maliyet değerlendirmesini öne çıkararak bireyi araçsal algılara; özdeşleşme ve içselleştirme boyutları ise, örgütün/kurumun beklentilerine dönük sonuçlara yönelmektedir (Balay, 2000, s.18).

3.2.4.2.1.4. Penley ve Gould'un tutumsal bağıllık yaklaşımı

Penley ve Gould'un tutumsal bağıllık yaklaşımı Etzioni'nin örgüte katılım modelinden hareketle ortaya çıkmıştır. Etzioni geliştirdiği modelde örgütlerde bulunan uyum sistemlerini ve kişilerin bu sistemlere yönelme şekillerini ele almıştır. Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı katılım veya

bağlılık modelinin örgütsel bağlılığı açıklamak için oldukça uygun olduğunu fakat bu modelin bazı nedenlerle bilimsel çalışmalarda yeterli oranda ilgi görmediğini belirtmişlerdir (Penley ve Gould, 1988, s.45). Bunun nedenlerinin başında ise modelin karmaşık olduğu düşüncesini ileri sürmüşlerdir. Etzioni'nin yaklaşımında ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere iki duygusal içerikli bağlılıktan kavramından söz edilmektedir.

Penley ve Gould bu iki bağlılık kavramını birbirinden bağımsız olarak ele almışlardır (Penley ve Gould, 1988, s.45). Bu tür kullanımda ahlaki bağlılığa zıddı yabancılaştırıcı bağlılık değil, ahlaki bağlılığın olmamasıdır.

Penley ve Gould da Etzioni'nin modelini temel alarak örgütsel bağlılığın üç boyutu olduğunu ifade etmişlerdir. Bunlar; ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır.

1- Ahlaki bağlılık: Örgütsel amaçları kabullenme ve onlarla özdeşleşmeye dayanmaktadır. Bu bağlılık türünde kişi, kendisini örgüte adanmakta, örgütün başarısı veya başarısızlığından kendisini sorumlu tutmaktadır.

2- Çıkarıcı bağlılık: Alışveriş temeline dayanmaktadır. Çalışanların ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvikler beklentilerini temel unsur olarak kabul etmektedir. Örgüt belirli amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görülmektedir.

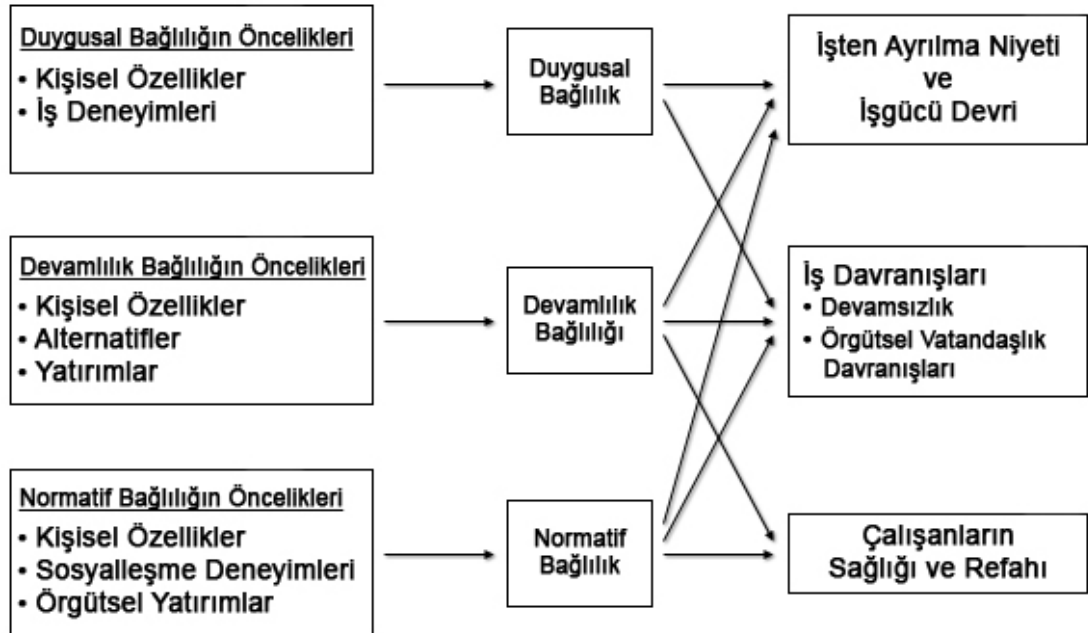
3- Yabancılaştırıcı bağlılık: Örgütsel bağlılığın üçüncü boyutu ise kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün bulunmadığı veya alternatif iş imkânlarının bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır. Dolayısıyla örgütüne karşı yabancılaştırıcı bir bağlılık hissi ile bağlı olan bir birey, örgüt tarafından sunulan ödül ve cezaların performansı ile orantılı olarak değil, rasgele verildiği şeklinde bir düşünceye sahip olmaktadır. Bütün bu duygular kişide, örgütte kapana kısıldığı hissini yerleşmesine sebep olmaktadır (Penley ve Gould, 1988, ss.46-47).

Penley ve Gould örgütsel bağlılık yaklaşımlarını ortaya koyarken yukarıda da sözü edildiği gibi Etzioni'nin çalışmasındaki eksiklerden hareketle yol haritasını oluşturmuştur. Bu nedenle Etzioni'nin çalışmasının aksine üç bağlılık türünün de örgütlerde bir arada bulunabileceğini ileri sürmektedirler.

3.2.4.2.1.5. Allen ve Meyer'in tutumsal bağlılık yaklaşımı

Tutumsal bağlılıkla ilgili en önemli ve yazında en fazla ilgi gören çalışmalardan birisi olan Allen ve Meyer'e ait tutumsal bağlılık yaklaşımıdır. Allen ve Meyer'e göre tutumsal bağlılık, çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur. Bu durum bireylerin örgütlerdeki davranışlarına göre ortaya konulmaktadır.

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın üç ana öğeye dayandığını ileri sürmektedirler (Allen ve Meyer, 1990b, ss.2-5; Meyer vd., 2002, ss.21-24). Bunlar, duygusal (affective), devamlılık (continuance) ve normatif bağlılıktır (Shore vd., 1995, ss.1593-1615, Kamer, 2001, s.26).



Şekil 9: Allen ve Meyer'in Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Meyer vd.; 2002, s.22; Gül, 2002, s.46

1- Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık bireyin bağlı bulunduğu örgüte/kuruma duygusal bir bağ hissetmesi ve bu nedenle yüksek bir çalışma performansı göstermeye istekli olmasıdır. Genel olarak bireylerin çalıştıkları örgüte/kuruma duygusal bağlılığı anlamına gelmektedir ve bireylerin örgütsel nesnelere bağlanması ve onlarla özdeşleşmesini ifade etmektedir. Bu gibi durumlarda bireyin örgütte/kurumda kalmayı istemesinin nedeni örgütün/kurumun amaç ve değerleri ile kendi amaç ve değerlerini özdeşleştirmesidir. Örgüte/kuruma duygusal olarak bağlı çalışanlar kendi istekleriyle örgütte/kurumda kalmaya devam ederler.

2- Devamlılık Bağlılığı: Allen ve Meyer, Becker'in (1960) yan bahis teorisinden yola çıkarak devamlılık bağlılığını geliştirmişlerdir. Yazında bu bağlılık türü rasyonel bağlılık adıyla da yer almaktadır. Çalışanın örgütten/kurumdan ayrılması durumunda bunun maliyetinin yüksek olduğu veya başka bir alternatif iş imkânının olmadığı durumlarda gösterdiği örgütsel bağlılık boyutudur. Başka bir ifadeye göre örgütten ayrılmanın maliyetini hesaba katmayı ve bunu kabul etmeyi anlatır (Somers ve Bimbaum, 2000, s.353). Buna göre devamlılık bağlılığı, çalışanın bir örgütteki kıdem, kariyer ve yararlanmaları gibi yatırımları çok yüksek tutuyorsa ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kişi istemese de kendini örgütte/kurumda kalmaya mecbur hissetmektedir.

Çünkü örgütten ayrılmanın kendisi için maliyeti yüksek olacaktır (Allen ve Meyer, 1990a, s.3). Bu yaklaşım aynı zamanda örgütsel bağlılığı, ödül-maliyet bakış açısından da ele almaktadır. Maliyete göre daha fazla ödüle layık görülme, daha fazla örgütsel bağlılık anlamına gelmektedir.

Örgüte/kuruma devamlılık bağlılığı duyan bir kişi, örgütten/kurumdan ayrılması halinde daha az seçeneği olacağını düşünmektedir. Bu kişilerden bazıları başka iş bulamadıklarından ya da bulamayacaklarından dolayı örgütte/kurumda kalırlar. Bazılarının ise işi sevmekten çok aile meseleleri, sağlık ya da emeklilik zamanlarının yakın olmaları gibi zorlayıcı sebepleri vardır.

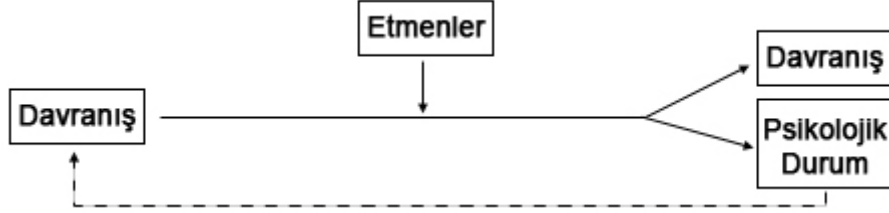
Bu durumlarda olan çalışanlar normal şartlarda alternatif imkânları olsa işten ayrılabilirler. Kötü iş alışkanlıkları yanında olumsuz tavır sergilerler ve yöneticiler için bir sorun kaynağı oluştururlar (Bayram, 2005, s.133). Bu noktadan hareket edilirse örgütte/kurumda çalışmaya devam eden bütün bireylerin aslında örgüte sadık olmayabileceği anlaşılmaktadır.

3- Normatif Bağlılık: Çalışanın kendisini örgüte/kuruma bağlı kalmaya yükümlü hissetmesi ve bunu ahlaki bir zorunluluk olarak görmesi durumunda sergilediği örgütsel bağlılık boyutudur. Normatif bağlılık çeşitli çalışmalarda ilkesel bağlılık olarak da ifade edilmektedir. İşlerine normatif bağlılık gösteren çalışanlar örgütün/kurumun şu ana kadar kendisine sunduğu olanaklar ve yapmış olduğu iyilikler nedeniyle sadakat duygusu ile hareket ederek örgütte/kurumda kalmayı isterler. Normatif bağlılık gösteren çalışanlar için bu bağlılık örgüt/kurum için çalışma isteğinin gücünü ortaya koymaktadır ve örgütü/kurumu terk ettiklerinde diğerlerinin kendileri hakkında ne düşündükleri oldukça önemlidir. Bu kişiler işverenlerini ve çalışma arkadaşlarını hayal kırıklığına uğratmak istemez ve işten ayrılmaları durumunda bu kişilerin kendileri için kötü düşüncelere sahip olmalarına inanır, işveren karşı bir minnettarlık duygusu nedeniyle de örgütte/kurumda kalırlar. Bunun sebebi ise örgütte/kurumda kalmanın yapılacak en doğru şey olacağı yolunda değer yargılarına sahip olmalarıdır.

3.2.4.2.2. Davranışsal bağlılık yaklaşımları

Örgütsel davranış yaklaşımlarına alternatif olarak sosyal psikologlar davranışsal bağlılık kavramını ortaya koymuşlardır. Bu kavram, bağlılığın dışavurumu veya normatif beklentileri aşan davranışlar olarak ifade edilmektedir. Davranışsal bağlılık ile ilgili olarak Mowday (1982, s.25)'in kişinin geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte/kuruma bağlı kalma süreci ile ilgilidir şeklindeki bir açıklaması ile karşılaşılmaktadır. Bu açıklama ile örgüte/kuruma bağlı kalmak ile ifade edilmek istenen, örgütte/kurumda kalmaya niyetli olmak, ayrılmamak ve devamsızlık yapmamak gibi davranışlardır. Davranışsal bağlılık ile ilgili yaklaşımlar yukarıda da ifade edildiği gibi genel olarak sosyal psikologların çalışmalarına dayanmaktadır. Belli bir örgüte katılmak için kişinin özveride bulunması gereği, örgüte bağlılığın başlangıç noktası olarak ele ortaya konulmuştur ve çıkış noktası

olmuştur. Bunun en fazla görülen şekli ise üyeliğe kabul sırasında yapılan törenlerdir. Davranışsal bağlılık, örgütten ziyade kişinin kendi davranışlarına karşı gelişir. Bu bilgiler ışığında davranışsal bağlılık yaklaşımlarının en önemlileri “Backer’in Yan Bahis Yaklaşımı” ve Salancik’in Yaklaşımı”dır.



Şekil 10: Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Kaynak : Meyer, J.P. and Allen, N.J., 1991, s.63.

3.2.4.2.2.1. Backer’in yan bahis yaklaşımı

Becker’e göre örgütsel bağlılık, üyenin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir (Gül, 2002, s.48). Başka bir deyişle davranışsal bağlılık, kişinin tutarlı bir davranış dizisini sergilemekten vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranış dizisini sürdürme eğilimi şeklinde ifade edilmektedir. Dolayısıyla Becker’e göre kişi, çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmemekte, bağlanmadığı takdirde kaybedeceklerini düşündüğü için bağlanmakta ve örgütte/kurumda çalışmaya devam etmektedir.

Becker, kişinin davranışlarına bağlılık göstermesinin sebebini tutarlı davranışlarda bulunması ile ilgili olduğunu; kişilerin tutarlı davranışlar sergilemesinin gerekçesini ise yan bahisle açıklamaktadır. Yan bahis ile ifade edilmek istenen ise bir davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarları etkilemesidir. Becker’e göre çalışanların bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynakları dört tanedir (İlsev, 1997, ss.31-34). Bunlar:

1- Toplumsal beklentiler: Kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür yan bahislere, sürekli olarak iş değiştiren kişilere toplumda güvenilir gözüyle bakılmamasını örnek olarak gösterilebilir.

2- Bürokratik düzenlemeler: Bu yan bahise örnek verebilmek amacıyla emeklilik aylığı için her ay aylığından belli bir miktar kesinti yapılan bir kişiyi ele alalım. Bu kişi işten ayrılmak isteyince, hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse sokacaktır. Çünkü örgütten ayrıldığı takdirde yıllardır aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığı alamayacaktır.

3- Sosyal etkileşimler: Becker'in yan bahis kaynaklarından birisi de sosyal etkileşimlerdir. Kişi diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir genel kanaatin yerleşmesini sağlamış olabilir. Bu kanaat olumlu bir şekilde şekillenmiş ise kişi bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorunda hissedecektir. Örneğin, kişi kendisini verdiği sözde duran biri olarak göstermişse, sözünde duran bir kişi olduğu kanaatinin bozulmaması için verdiği sözleri yerine getirmesi gerekmektedir. Bu durumda, dürüst davranışlara karşı bir bağlılık geliştirecektir.

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

3.2.4.2.2.2. Salancik'in yaklaşımı

Salancik'in yaklaşımında örgütsel bağlılık, kişinin davranışlarına bağlanması olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımda da Becker'in yaklaşımında olduğu gibi kişi, önceki davranışlarına bağlanarak, bunlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir. Gül (2002, s.49)'ün Mowday ve arkadaşlarından (1982, s.20) aktardığına göre Salancik bağlılığı; kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte

olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumu şeklinde tanımlamaktadır. Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyumu esas almaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı ortaya çıkaracaktır. Ayrıca Gül (2002, s.49)'ün O'Reilly ve Caldwell (1981, s.560)'den aktardığına göre Salancik her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından söz etmektedir ve kişinin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağlılığı etkilemektedir.

3.2.4.2.3. Çoklu bağlılık yaklaşımı

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerdeki iş davranışlarını anlamada kullanılan önemli bir değişken olarak bilinmektedir. Reichers'in çalışması örgütsel bağlılığın gelişmesindeki bazı ipuçlarının öğrenilmesini sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık ilk olarak psikolojik bağlılık olarak algılanmıştır. Gül (2002, s.49)'ün Reichers (1986, ss.508-514)'dan aktardığına göre psikolojik bağlılık da devamlılık bağlılığının ilk görünüşü olarak ele alınmış ancak, daha sonra bireylerin örgütlere bağlılıklarının yatırım, aylık, kıdem, ödemelerdeki artış ve alternatif fırsatların olmayışı gibi yapısal faktörlerdeki değişikliklerden ortaya çıkabileceği ifade edilmiştir.

Reichers tutumsal bağlılığı biraz daha geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını ileri sürmüştür (Reichers, 1985, s.465). B çalışmada örgütsel bağlılıkla ilgili sınıflandırmalar genellikle bağlılığın örgütün bütününe duyulduğu esasına dayandırılmıştır.

Çoklu bağlılık yaklaşımı ise, örgüt içinde bulunan farklı unsurların, farklı düzeylerde bağlılık türlerinin ortaya çıkabilmesine sebep olabileceğini ileri sürdüğünden diğer iki bağlılık türünden ayrı olarak ele alınmaktadır (Balay, 2000, ss. 24-26).

Çoklu bağlılık yaklaşımı kişilerin örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı bağlılık göstereceklerini kabul etmektedir. Dolayısıyla çoklu bağlılık kaynaklarını belirlemek için bir örgütle ilgili çeşitli grupların belirlenmesi gerekmektedir. Çoklu bağlılığın kaynakları, çeşitli gruplar, iş

görenler, müşteriler, yöneticiler, sendikalar ve genel anlamda kamuoyudur. Örgütlerin varlık sebeplerinin birden fazla grubun amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştırmak olduğu genellikle kabul edilmektedir.

3.2.4.3. Örgütsel bağlılığın boyutları

Bugüne kadar pek çok boyutta ele alınmış olan örgütsel bağlılık araştırmaları, başlangıçta maliyet odaklı, daha sonraki yıllarda duygulara dayalı ve ahlaki boyutlu olarak değerlendirilmiştir. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007)'in Mowday ve arkadaşlarından (1982, s.27) aktardığına göre örgütsel bağlılığın üç temel göstergesi vardır:

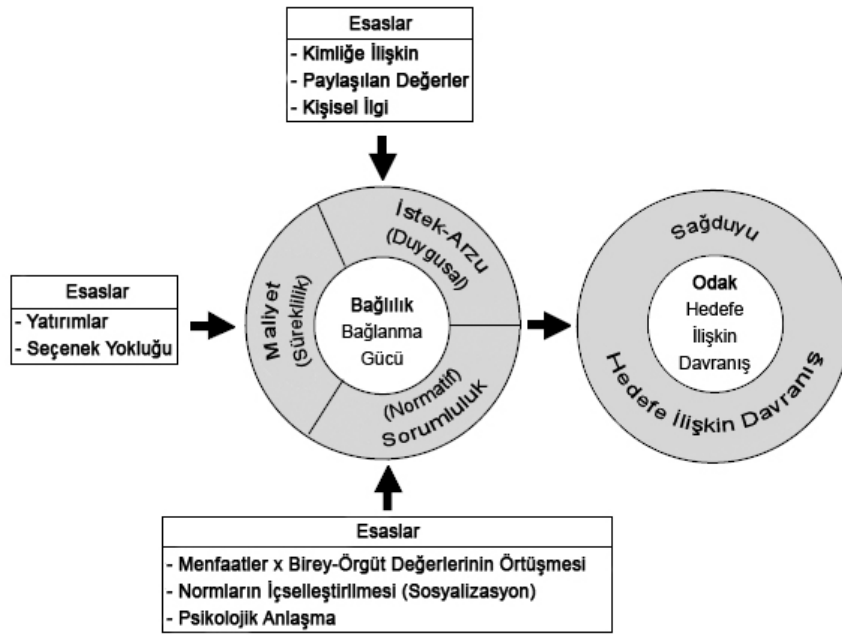
- 1- Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etme ve sıkı sıkıya bağlanma,
- 2- Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için gayret gösterme,
- 3- Örgütün bir üyesi olarak kalma konusunda güçlü bir isteğe sahip olma.

Meyer ve Allen de Mowday (1982, s.27)'in ortaya koyduğu örgütsel bağlılığın üç temel göstergesinden hareketle yukarıda da ifade edilen şekliyle örgütsel bağlılığın üç boyutlu (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık) olduğunu ortaya koymuşlardır (Allen ve Meyer, 1990a, s.3, Kamer, 2001, s.26).

Bu üç boyut en temel şekilleriyle yazında önemli bir yere sahiptir. Bu yüzden bu üç boyut üzerinde genel hatları ile şunları da ifade etmek gerekmektedir:

Duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmıştır. Devamlılık bağlılığı, çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmede çalışmaya devam etmesi olarak tanımlanmıştır. Normatif bağlılık ise, çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmamasının gerektiğini düşündükleri için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1997, s.11).

Başka bir ifadeyle; duygusal bağlılığa sahip olan bir kimse örgütte kalmak istediğini, süreklilik bağlılığına sahip olan kimse örgütte kalması gerektiğini ve normatif bağlılığa sahip olan kimse ise örgütte kalmak zorunda olduğunu düşünür (Allen ve Meyer, 1990a, s.3). Yani bu durum sırasıyla, “arzu” (duygusal), “ihtiyaç” (süreklilik) ve “yükümlülük” (normatif) ekseninde değerlendirilir (Meyer ve Allen, 1991, s.61). Duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık, bağlılığın türlerinden çok ayırt edilebilir unsurları olarak görülür. Bu bağlamda çalışanlar, bu unsurlardan her bir psikolojik durumu değişen oranlarda tecrübe ederler (Wasti, 2003, s.303).



Şekil 11: Örgütsel Bağlılığın Genel Modeli

Kaynak: Meyer ve Herscovitch; 2001, s.317.

Örgütsel bağlılığın bu üç boyutuyla ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Duygusal bağlılığın, sürekli ve normatif bağlılığa göre iş performansı ile daha fazla ilişkili olduğu görülmüştür. Yine cinsiyet ile duygusal bağlılık arasında hiçbir ilişki bulunmamakta, cinsiyet ile normatif ve örgütsel bağlılık arasında çok zayıf bir ilişki, cinsiyet ile sürekli bağlılık arasında önemli bir negatif ilişki bulunmaktadır. Çalışanların yaşı ve çalışma süresi ile duygusal, sürekli, normatif ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Eğitim düzeyi ile duygusal, sürekli, normatif ve örgütsel bağlılık arasında ise negatif bir ilişki bulunmaktadır (Suliman ve Iles, 2000, ss.415-416). Çalışanlar arasında normatif bağlılık düzeyi duygusal bağlılık düzeyinden daha yüksek olmaktadır. Yüksek düzeydeki bir normatif bağlılık yine

yüksek düzeyde bir duygusal tükenmeye neden olmaktadır (Tan ve Akhtar, 1998, s.320).

Örgütsel bağlılık, Meyer ve Allen tarafından örgütle oluşan sevgi bağı ve özdeşleşmeden kaynaklanan duygusal bağlılık, örgütten ayrılmanın yol açacağı maliyetten çekinmesi nedeniyle gösterdiği devamlılık bağlılığı ve örgütte kalma yükümlülüğü hissetmekten kaynaklanan normatif (ilkesel) bağlılık şeklinde üç boyut altında incelenmiştir.

4. YÖNTEM

4.1. Problem

Araştırmanın problemi “İlköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılık anlayışlarına etki eden faktörler nelerdir?” şeklinde oluşturulmuş ve bu probleme ilişkin sonuçlara ulaşmak üzere çalışmalar yapılmıştır.

4.2 Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılık anlayışlarına etki eden faktörleri belirlemek, aralarındaki ilişkiyi ve birbirlerine olan etki düzeylerini ortaya koymaktır. Ayrıca konu ile ilişkili olarak ileride yapılacak olan çalışmalara yön verecek çözüm önerileri sunmaktır.

4.3. Araştırmanın önemi

Yazında mesleki bağlılık üzerine ve özellikle öğretmenlerin mesleki bağlılık anlayışları üzerine yeterli çalışmanın olmadığı görülmektedir. Bu araştırma sonucunda elde edilecek bulgular ile öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarını olumlu yönde geliştirecek çıkarımlarda bulunulacak ve gerekli düzenlemelerin yapılması hususunda öneriler geliştirilecektir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki bağlılık anlayışlarının olumlu olarak geliştirilmesi için kurum içi veya kurum dışı ne tür çalışmalar yapılabileceği hususunda da çıkarımlarda bulunulacaktır. Aynı şekilde mevcut öğretmen yetiştirme politikaları ile ilgili olarak da öneriler ortaya konacaktır.

4.4. Araştırmanın yöntemi

Bu araştırma tarama türü bir araştırmadır. Ölçme aracı olarak anket kullanılacaktır. Araştırma ile ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılık anlayışlarını etkileyen faktörler belirlenmeye çalışılacaktır. Araştırma bu yönüyle betimsel bir çalışma niteliğindedir.

4.5. Evren ve örneklem

Bu araştırmanın evrenini ülkemizde çalışan ilköğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Evren tespit edilirken istatistiklere göre (MEB, 2009, s.53) MEB'in bünyesinde barındırdığı ilköğretim öğretmenlerinin sayısının 453.318 olduğu dikkate alınmış ve oldukça yüksek olan bu sayı için yeterli bir araştırma evreni oluşturmak amaçlanmıştır. Bu noktadan hareketle İstanbul İli Tuzla İlçesinde bulunan 31 ilköğretim okulunda görev yapan 500 öğretmen araştırma evreni olarak tespit edilmiştir.

4.6. Varsayımlar

1. Araştırma İstanbul ili Tuzla ilçesinde bulunan ilköğretim okullarında gerçekleştirilecektir. Araştırmada söz konusu ilçede faaliyet gösteren ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin Türkiye genelindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden farklılık göstermeyeceği varsayılacaktır.

2. Araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin görüşleri esas alınacak ve öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörleri gerçekçi değerlendirilebilecekleri varsayılacaktır.

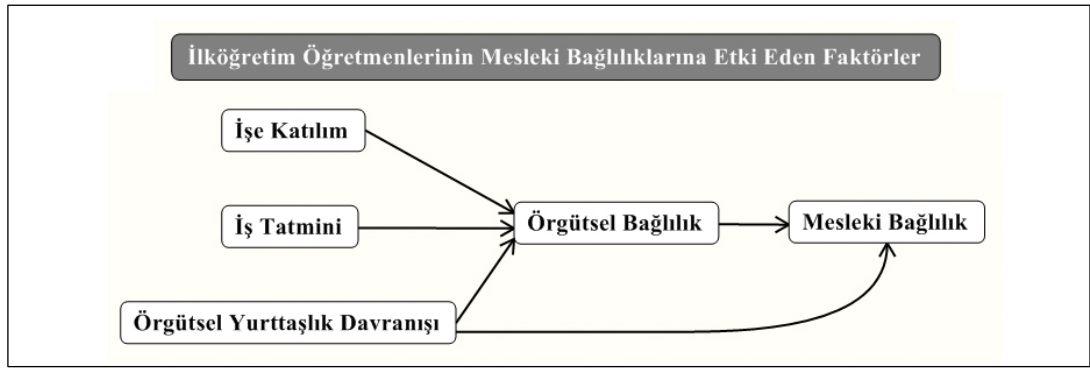
3. Araştırmada incelenen, ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılık anlayışlarını etkileyen faktörler bu alanda geliştirilmiş anketler aracılığı ile ölçülebilir. Deneklerin ankette yer alan sorulara içtenlikle ve dürüst bir şekilde yanıt verdikleri varsayılacaktır.

4.7. Araştırmanın sınırlılıkları

Bu araştırma; 2009–2010 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul İli Tuzla İlçesinde bulunan 31 ilköğretim okulunda çalışan ilköğretim öğretmenleri ile sınırlıdır. Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular ve bu bulgulara göre yapılacak çıkarımlar ve öneriler Tuzla ilçesinde görev yapan ve değerlendirme ölçeğinin uygulandığı 450 öğretmenden elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkmaktadır.

4.8. Araştırmanın modeli

Araştırma ile ulaşılmak istenilen model aşağıda sunulmuştur. Araştırma problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen bir model ile ortaya konulmaktadır. Buna göre araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılık anlayışlarının oluşmasında etkilendikleri faktörleri tespit etmek amacıyla değerlendirme ölçeğinde çeşitli alt faktörlere de yer verilmiş bununla beraber öğretmenlerin demografik özellikleri de dikkate alınarak değerlendirme ölçeği yardımıyla çalışma yapılmıştır.



Şekil 11: Hedeflenen Araştırma Modeli

4.9. Araştırmanın hipotezleri

Yukarıda ortaya konulan araştırma modeli sonucunda oluşturulan hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H₁: İşe katılım, örgütsel bağlılığı pozitif etkilemektedir.

H₂: İş tatmini, örgütsel bağlılığı pozitif etkilemektedir.

H₃: Örgütsel yurttaşlık davranışı, örgütsel bağlılığı pozitif etkilemektedir.

H₄: Örgütsel yurttaşlık davranışı, mesleki bağlılığı pozitif etkilemektedir.

H₅: Örgütsel bağlılık, mesleki bağlılığı pozitif etkilemektedir.

Yukarıda yer alan 5 hipotez ile ilgili olarak yapılan yazın taraması sonucunda çeşitli çalışmalarda ulaşılan sonuçlardan hareketle ortaya konulmuştur. Hipotezleri destekler nitelikteki sonuçların yer aldığı çalışmalar aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

Araştırmanın birinci hipotezi olan “işe katılım, örgütsel bağlılığı pozitif etkilemektedir” ile ilgili olarak yapılan yazın taraması sonucunda geçmişte yapılan çeşitli çalışmaların bu hipotezi destekler nitelikte olduğu tespit edilmiştir (Blau ve Boal, 1987; Mowday, Steers ve Porter, 1979).

Araştırmanın ikinci hipotezi olan “iş tatmini, örgütsel bağlılığı pozitif etkilemektedir” ile ilgili olarak yapılan yazın taraması sonucunda Dubinsky ve arkadaşlarının (1992) yapmış oldukları çalışmanın bu hipotezi destekler sonuçlara ulaştığı görülmüştür.

Araştırmanın üçüncü hipotezi olan “örgütsel yurttaşlık davranışı, örgütsel bağlılığı pozitif etkilemektedir” ile ilgili olarak yapılan yazın taraması sonucunda Organ ve Ryan (2006) ile Cohen (2006)’in yapmış olduğu çalışmaların bu hipotezi destekler nitelikte olduğu görülmüştür.

Aynı şekilde araştırmanın dördüncü hipotezi olan “örgütsel yurttaşlık davranışı, mesleki bağlılığı pozitif etkilemektedir” ile ilgili olarak da Cohen (2006)’in yapmış olduğu çalışmada bu hipotezi destekler nitelikte sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür.

Son olarak araştırmanın beşinci ve son hipotezi olan “örgütsel bağlılık, mesleki bağlılığı pozitif etkilemektedir” ile ilgili olarak yapılan yazın taramasında Lee, Corswell ve Allen (2000)’in yapmış oldukları çalışmada bu hipotezi destekleyen sonuçlara ulaşıldığı tespit edilmiştir.

4.10. Verilerin toplaması

Veri toplamı aracı olarak ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılık anlayışlarına etki eden faktörleri tespit etmek üzere anket kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ve değerlendirmeye tabii tutulan anket 2 bölümden oluşmaktadır.

Ankette yer alan 1. bölüm ve diğer bölümlerde yer alan 5 başlıkta altında toplanan sorular yapılan istatistik analizlerde dikkate alınmış ve değerlendirmeye tabii tutulmuştur. Anketin birinci bölümünde cinsiyet, yaş, medeni hal, branş, eğitim

durumu, hizmet yılı, okuldaki çalışma süresi, kadro durumu ve aylık gelir bilgilerini sorgulayan demografik bilgi tespitine yönelik, ikinci bölümünde ise ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılık anlayışlarını sorgulayan 5 soruya, örgütsel yurttaşlık davranışlarını sorgulayan 6 soruya, iş tatmini anlayışlarını sorgulayan 8 soruya, örgütsel bağlılık anlayışlarını sorgulayan 7 soruya ve işe katılımlarını sorgulayan 4 soruya yer verilmiş ve değerlendirme ölçeği ekler bölümünde sunulmuştur. Ankette yer alan bu bölümlerde değerlendirmeye alınan 9 demografik bilgi sorusu ile toplam 39 soru bulunmaktadır.

Anket sorularının puanlaması “kesinlikle katılıyorum”, “kısmen katılıyorum”, “kararsızım”, “kısmen katılmıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” tercihlerinden oluşan Likert tipi 5’li derecelendirme ile yapılmıştır.

Tespit edilen araştırma evreni doğrultusunda İstanbul ili Tuzla ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 500 öğretmenden oluşan bir örneklem oluşturulmuştur. 500 ilköğretim öğretmenine ulaşılarak dağıtılan anket formlarından 464 tanesi ger dönmüştür ve geri dönüş oranı %92,8’dir. Bunlardan ise 14 tanesi yanlış ve eksik doldurulması nedeniyle değerlendirme dışı tutulmuş ve 450 anket formu ile çalışma yapılmıştır. Değerlendirmeye alınan anket oranı %90 olarak belirlenmiştir.

4.11. Değişkenlere ait ölçekler

İlköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılık anlayışlarına etki eden faktörleri tespit etmek üzere kullanılan anketi oluşturan sorular bilimsel yazında yer alan ve daha önce çeşitli bilim adamlarınca hazırlanmış ölçeklerden yararlanılarak oluşturulmuştur. Oluşturulan değerlendirme ölçeği yararlanılan kaynaklar ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Değerlendirme ölçeğinin ikinci bölümünde yer alan ve mesleki bağlılık başlığı altında toplanan a bölümü 5 sorudan oluşmaktadır. Bu bölümde yer alan sorular oluşturulurken Blau ve arkadaşlarının (1993)’nin iş bağlılığının geliştirilmesine yönelik yapmış olduğu çalışmadan faydalanılmıştır.

Değerlendirme ölçeğinin ikinci bölümünde yer alan ve örgütsel yurttaşlık davranışı başlığı altında toplanan b bölümü 6 sorudan oluşmaktadır. Bu bölümde yer alan sorular oluşturulurken Niehoff ve Moorman (1993)'in adalet izleme ile örgütsel yurttaşlık davranışı yöntemleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik olarak yaptıkları çalışmadan ve Organ ve Ryan (1995)'in örgütsel yurttaşlık davranışı ile ilgili çalışmalarından yararlanılmıştır.

Değerlendirme ölçeğinin ikinci bölümünde yer alan ve iş tatmini başlığı altında toplanan c bölümü 8 sorudan oluşmaktadır. Bu bölümde yer alan sorular oluşturulurken Specter (1997)'in iş doyumuna yönelik çalışmasından yararlanılmıştır.

Değerlendirme ölçeğinin ikinci bölümünde yer alan ve örgütsel bağlılık başlığı altında toplanan olan d bölümünde 7 soru bulunmaktadır. Bu bölümde yer alan sorular oluşturulurken Meyer ve Allen (1991)'in örgütsel bağlılığın üç bileşen ile kavramsallaştırılması çalışmalarından yararlanılmıştır.

Değerlendirme ölçeğinin dördüncü bölümünde yer alan ve işe katılım başlığı altında toplanan son bölümü olan e bölümünde 4 soru bulunmaktadır. Bu bölümde yer alan sorular oluşturulurken Kanungo (1982)'nin iş ve çalışma tutumlarının ölçümüne yönelik çalışmasından yararlanılmıştır.

5. BULGULAR VE YORUMLAR

5.1. Kullanılan istatistik analizler

Araştırmada kullanılan değerlendirme ölçeğinin demografik sorulardan elde edilen yanıtlar frekans dağılımları; diğer bölümlerinden elde edilen sonuçlar ise faktör analizi, güvenirlik, geçerlik ve regresyon analizi ve korelasyon analizi ile tespit edilmiştir. Çalışma da faktör analizi yöntemi ile katılımcılara yöneltilen ve ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına yapılan yazın taraması sonrası etki ettiği düşünülen faktör değişkenlerinin temelini oluşturan faktörlerin tespiti için kullanılmıştır. Yapılan bu çalışma ile etkin bir faktör analizinde toplam veri setini en iyi temsil eden ve mümkün olduğunca az sayıda faktörden oluşan bir çözüme ulaşılması hedeflenmiştir. Yapılan çalışma sonrasında elde edilen faktör analizi sonuçları ile hem açıklayıcı hem de onaylayıcı faktör analizi bulgularına ulaşılmıştır. Tüm analizler SPSS 16,0 for Windows istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

5.2. Demografik özellikler

Araştırmaya katılan ilköğretim öğretmenlerinin demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni durum, branş, eğitim durumu, hizmet yılı, okuldaki çalışma süresi, kadro durumu ve aylık gelir) göre ankete katılım oranları şu şekilde tespit edilmiştir:

5.2.1. Yaşa göre dağılım

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı incelendiğinde katılımcıların %45,8'inin 21–30 yaş arası, %36,4'ünün 31–40 yaş arası, %12,2'sinin 41–50 yaş arası ve %5,6'sının ise 51 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir.

Yaş Dilimi	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
21-30	206	45,8	45,8	45,8
31-40	164	36,4	36,4	82,2
41-50	55	12,2	12,2	94,4
51+	25	5,6	5,6	100,0
Toplam	450	100,0	100,0	

Tablo 4: Yaş Dilimlerine Göre Dağılım

5.2.2. Cinsiyete göre dağılım

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde katılımcıların %40,9'unun erkek, %59,1'inin kadın olduğu görülmektedir.

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Erkek	184	40,9	40,9	40,9
Kadın	266	59,1	59,1	100,0
Toplam	450	100,0	100,0	

Tablo 5: Cinsiyete Göre Dağılım

5.2.3. Medeni duruma göre dağılım

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde katılımcıların %71,3'ünün evli, %28,7'sinin bekar olduğu görülmektedir.

Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Evli	321	71,3	71,3	71,3
Bekâr	129	28,7	28,7	100,0
Topla	450	100,0	100,0	

Tablo 6: Medeni Duruma Göre Dağılım

5.2.4. Branşa göre dağılım

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına göre dağılımı incelendiğinde katılımcıların %50,7'sinin sınıf öğretmeni, %49,3'ünün branş dersleri öğretmeni olduğu görülmektedir.

Branş	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Sınıf Öğretmeni	228	50,7	50,7	50,7
Branş Öğretmeni	222	49,3	49,3	100,0
Toplam	450	100,0	100,0	

Tablo 7: Medeni Duruma Göre Dağılım

5.2.5. Eğitim durumuna göre dağılım

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde katılımcıların %9,6'sının lisansüstü, %83,3'ünün lisans, %6,4'ünün yüksekokul, %0,4'ünün lisans tamamlama eğitimi aldığı ve %0,2'sinin ise diğer (öğretmen okulu, köy esnitüsü vb.) uygulamalar doğrultusunda eğitim aldığı görülmektedir.

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Lisansüstü	43	9,6	9,6	9,6
Lisans	375	83,3	83,3	92,9
Yüksekokul	29	6,4	6,4	99,3
Lisans Tamamlama	2	0,4	0,4	99,8
Diğer	1	0,2	0,2	100,0
Toplam	450	100,0	100,0	

Tablo 8: Eğitim Duruma Göre Dağılım

5.2.6. Hizmet yılına göre dağılım

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet yıllarına göre dağılımı incelendiğinde katılımcıların %34,2'sinin 1–5, %30,9'unun 6–10, %19,6'sının 11–15, %5,1'inin 16–20, %4'ünün 21–25 yıldır eğitim kurumlarında hizmet verdiği ve %6,2'sinin ise 26 ve üzeri yıldır eğitim kurumlarında hizmet verdiği görülmektedir.

Hizmet Yılı	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
1-5	154	34,2	34,2	34,2
6-10	139	30,9	30,9	65,1
11-15	88	19,6	19,6	84,7
16-20	23	5,1	5,1	89,8
21-25	18	4,0	4,0	93,8
26+	28	6,2	6,2	100,0
Toplam	450	100,0	100,0	

Tablo 9: Hizmet Yılına Göre Dağılım

5.2.7. Okuldaki çalışma süresine göre dağılım

Araştırmaya katılan öğretmenlerin anket uygulandığı zaman görev yaptığı okuldaki çalışma süresine göre dağılımı incelendiğinde katılımcıların %72,4'ü gibi büyük bir bölümünün 1–5 yıl arası süredir o kuruma çalıştığı dikkat çekici bir şekilde görülmektedir. Bu durum MEB'in kadro, tayin ve atama gibi uygulamalarının irdelenmesi gerektiği görüşünü doğurmaktadır. Yine aynı örnekleme yer alan katılımcıların %18,2'sinin 6–10, %6,7'sinin 11–15, %1,1'inin 16–20 yıldır aynı kurumda çalıştığı ve %1,6'sının ise 21 ve üzeri yıldır aynı kurumda çalıştığı görülmektedir.

Okuldaki Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
1-5	326	72,4	72,4	72,4
6-10	82	18,2	18,2	90,7
11-15	30	6,7	6,7	97,3
16-20	5	1,1	1,1	98,4
21+	7	1,6	1,6	100,0
Toplam	450	100,0	100,0	

Tablo 10: Okuldaki Çalışma Süresine Göre Dağılım

5.2.8. Kadro durumuna göre dağılım

Araştırmaya katılan öğretmenlerin karo durumlarına göre dağılımı incelendiğinde katılımcıların %84,2'sinin kadrolu, %1,1'inin kadrolu görevlendirme, %6,9'unun sözleşmeli, %0,2'sinin vekil ve %7,6'sının ücretli olarak çalıştığı görülmektedir.

Kadro Durumu	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Kadrolu	379	84,2	84,2	84,2
Görevlendirme	5	1,1	1,1	85,3
Sözleşmeli	31	6,9	6,9	92,2
Vekil	1	0,2	0,2	92,4
Ücretli	34	7,6	7,6	100,0
Toplam	450	100,0	100,0	

Tablo 11: Kadro Durumuna Göre Dağılım

5.2.9. Aylık gelire göre dağılım

Araştırmaya katılan öğretmenlerin karo durumlarına göre dağılımı incelendiğinde katılımcıların %84,2'sinin kadrolu, %1,1'inin kadrolu görevlendirme, %6,9'unun sözleşmeli, %0,2'sinin vekil ve %7,6'sının ücretli olarak çalıştığı görülmektedir.

Aylık Gelir	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
500 TL - 1000 TL	36	8,0	8,0	8,0
1001 TL - 1500 TL	282	62,7	62,7	70,7
1501 TL - 2000 TL	121	26,9	26,9	97,6
2001 TL +	11	2,4	2,4	100,0
Toplam	450	100,0	100,0	

Tablo 12: Aylık Gelire Göre Dağılım

5.3. Faktörler arası ilişkiler

Değerlendirme için kullanılan ölçek oluşturulurken daha önceki yıllarda yapılan çalışmalarda test edilmiş sorulardan yararlanıldığı için ölçek teorik ve deneysel olarak güçlüdür. Bununla birlikte değişkenleri ölçen soruların kaç faktöre yüklendiği belirlemek gereklidir ve bu amaçla SPSS 16.0 for Windows istatistiksel analiz yazılımı varyans maksimizasyonu yöntemi ile keşifsel faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizinin uygunluğunu ve kullanılan değişkenlerin homojenliğini test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği ölçütü ve Barlett testi kullanılmıştır. KMO, gözlenen korelasyon katsayılarının büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştırarak örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olup olmadığını ölçmek için kullanılan bir endekstir (Özer ve Akça, 2007, s.60). Yapılan keşifsel faktör analizi ile beş faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır ve değişkenlerin faktör yükleri Tablo 15’de gösterilmiştir.

5.3.1. Değişkenlere Yönelik Faktör Analizi

Keşifsel faktör analizi ile elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 0,918 ve Barlett test değeri ($p < 0,05$) verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum da ölçekte yer alan değişkenlerin faktör analizine uygun olduğunu ortaya koymaktadır.

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlik Ölçümü		,918
Bartlett's Test	Yaklaşık Ki-Kare	6,747E3
	df	435
	Sig.	,000

Tablo 13: KMO ve Barlett Testleri

Barlett testinin sonuçları ($p < 0,005$) ise ana kütledeki değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Keşifsel faktör analizi sonucunda 30 soru 5 faktöre yüklenmiş ve toplam varyansın %59,447’sini açıklamıştır. Belirlenen bu faktörler içerisinde hangi maddelerin bulunduğunu tespit etmek amacıyla ise Varimax with Kaiser Normalization analizi kullanılmıştır. Açıklanan toplam varyanslar ve Varimax with Kaiser Normalization analizi sonuçları aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

	Bileşen				
	1	2	3	4	5
ÖBAĞ7	,764				
ÖBAĞ2	,751				
ÖBAĞ3	,718				
ÖBAĞ6	,704				
ÖBAĞ4	,691				
ÖBAĞ1	,641				
ÖBAĞ5	,573				
İTA2		,731			
İTA7		,686			
İTA3		,657			
İTA4		,650			
İTA8		,639			
İTA6		,636			
İTA5		,608			
İTA1		,587			
ÖYD2			,848		
ÖYD1			,763		
ÖYD3			,677		
ÖYD4			,673		
ÖYD6			,615		
ÖYD5			,585		
MBAĞ5				,780	
MBAĞ4				,758	
MBAĞ2				,758	
MBAĞ1				,701	
MBAĞ3				,671	
İKA4					,774
İKA2					,765
İKA1					,592
İKA3					,539
Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi Rotasyon Metodu: Varimax with Kaiser Normalization a. Rotasyon 7 iterasyon içinde birleştirdi.					
Keşifsel faktör analizi sonucunda 30 soru beş faktöre yüklenmiş ve bu faktörler toplam varyansın %59,447'sini açıklamaktadır.					

Tablo 14: Dönüştürülmüş Bileşenler Matrisi^a

5.3.2. Ölçeklere Yönelik Geçerlilik, Güvenirlik Analizleri

Kullanılan ölçeklerin güvenirliliklerini ölçmek için Cronbach α katsayıları kullanılmıştır. Cronbach α , farklılıkları ölçüldüğünde ölçeğin güvenirlilik ve iç tutarlılığını test etmektedir (Özer ve Akça, 2007, s.61; Cronbach, 2004, s.4). Aşağıda yer alan güvenirlilik ile ilgili tabloda da görüldüğü üzere tüm ölçeklerin Cronbach α değeri 0,70'in üzerindedir. Nunnally (1978)'nin işaret ettiği minimum değer olan 0,70 değerinden yüksek çıkan Cronbach α değerleri ile değişkenlere yönelik ölçeklerin güvenirliliklerinin yüksek olduğu görülmektedir. Değişkenlere ilişkin Cronbach α değerlerinin, yukarıda Tablo 14'de yer alan değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinden büyük olması nedeniyle ayırıştırma geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir (Gaski,1984).

Ölçek	Cronbach's Alpha (α)	Soru Sayısı
Mesleki Bağlılık Ölçeği	,820	5
Örgütsel Yurttaşlık Davranışı Ölçeği	,820	6
İş Tatmini Ölçeği	,884	8
İşe Katılım Ölçeği	,757	4
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	,895	7

Tablo 15: Ölçeklere Yönelik Güvenirlik Analizleri

Mesleki bağlılık ölçeğine ait güvenirlilik istatistiklerine göre 5 sorudan oluşan mesleki bağlılık ölçeğinin güvenirlilik değeri 0,820 olarak tespit edilmiştir ve ölçek oldukça yüksek bir güvenirliliğe sahiptir. Örgütsel yurttaşlık davranışı ölçeğine ait güvenirlilik istatistiklerine göre 6 sorudan oluşan örgütsel yurttaşlık davranışı ölçeğinin güvenirlilik değeri 0,820 olarak tespit edilmiştir ve ölçek oldukça yüksek bir güvenirliliğe sahiptir. İş tatmini ölçeğine ait güvenirlilik istatistiklerine göre 8 sorudan oluşan iş tatmini ölçeğinin güvenirlilik değeri 0,884 olarak tespit edilmiştir ve ölçek oldukça yüksek bir güvenirliliğe sahiptir. İşe katılım ölçeğine ait güvenirlilik istatistiklerine göre 4 sorudan oluşan işe katılım ölçeğinin güvenirlilik değeri 0,757 olarak tespit edilmiştir ve ölçek oldukça yüksek bir güvenirliliğe sahiptir. Örgütsel bağlılık ölçeğine ait güvenirlilik istatistiklerine göre 7 sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenirlilik değeri 0,895 olarak tespit edilmiştir ve ölçek oldukça yüksek bir güvenirliliğe sahiptir.

5.3.3. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı Bilgiler ve Korelasyon Analizi

Yukarıda çalışma ilgili olarak yapılan faktör analizi, varyans analizi ve Cronbach α güvenilirlik ve iç tutarlılık analizlerinden sonra ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarını etkileyen faktörler tespit edilmiş ve bu faktörler arasındaki ilişkiler yapılan korelasyon analizi ile aşağıda ortaya konulmuştur.

	Ortalama	Standart Sapma	ÖBAĞ	MBAĞ	ÖYD	İTA	İKA
ÖBAĞ	15,9111	5,41351	1				
MBAĞ	11,1422	4,29919	,384**	1			
ÖYD	12,3978	3,57789	,414**	,216**	1		
İTA	17,8267	5,67935	,707**	,341**	,439**	1	
İKA	9,0356	3,07640	,452**	,451**	,372**	,405**	1

** p< 0,01

Tablo 16: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı Bilgiler ve Korelasyon Analizi

Tablo 16'de değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon analizi sonuçları verilmiştir. Değişkenler arası korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde işe katılım ile örgütsel bağlılık arasında 0,452 oranında anlamlı bir ilişki, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında 0,707 oranında anlamlı bir ilişki, örgütsel yurttaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık arasında 0,414 oranında anlamlı bir ilişki, örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık arasında ise 0,384 oranında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca hedeflenen araştırma modelinde yer alan örgütsel yurttaşlık davranışı ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyinin 0,216 oranında ve düşük olduğu tespit edilmiştir. Değişkenler arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı korelasyonlar olduğu tespit edilmiştir.

5.3.4. Değişkenlere Yönelik Regresyon Analizi

Yukarıda elde edilen faktör analizi, güvenilirlik analizi ve korelasyon analizi sonucunda elde edilecek bilgiler ışığında araştırma modelinin anlamlılık düzeyinin ölçülmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Bu noktadan hareketle öncelikle İKA,

İTA, ÖYD ve ÖBAĞ'ın MBAĞ ile olan ilişkisini sorgulamak daha sonra ise İKA, İTA ve ÖYD'nin ÖBAĞ ile olan ilişkisini sorgulamak amacıyla iki regresyon analizi yapılmış ve elde edilen modelin anlamlı olup olmadığı ortaya konulmuştur. Modelin iki aşamalı olarak incelenmesi sonucunda aşağıda yer alan analiz sonuçları elde edilmiştir.

	β	Sig.
ÖBAĞ	.175	.004**
ÖYD	-.024	.618
İTA	.088	.143
İKA	.345	.000**
R ²	.248	
F	36,695	
Sig.	.000 ^a	
a) Bağımlı Değişken: Mesleki Bağlılık (MBAĞ)		
** p<0,05		

Tablo 17: Birinci Regresyon Analizi

Tablo 17'de görüldüğü üzere birinci regresyon analizinde mesleki bağlılık bağımlı değişken olarak belirlenmiş ve modelde yer alan İKA, ÖYD, İTA ve ÖBAĞ değişkenlerinin etki düzeyinin tespit edilmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde sorgulanan ve araştırma sonucunda elde edilen veriler ile ilgili olarak özet istatistiklere de yukarıda yer verilmiştir.

Birinci regresyon analizi ile elde edilen veriler ışığında yapılan ANOVA testi sonucunda elde edilen F=36,695 denklemin istatistikî olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu istatistikî değerler sonucunda elde edilen β katsayıları incelendiğinde araştırma ilgili olarak elde edilen modelin istatistikî olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

Ayrıca aşağıda verilen katsayılar incelendiğinde araştırma sonucunda elde edilen model ile ilgili olarak bu bölümünde yer alan dört değişkenden örgütsel bağlılık ve işe katılımın mesleki bağlılık üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık için $\beta=0,175$ ve işe katılım için $\beta=0,345$ değerleri görülmektedir. İş tatmininin mesleki bağlılık üzerindeki etkisini gösteren değer ise

$\beta=0,088$ olarak tespit edilmiştir. Örgütsel yurttaşlık davranışının mesleki bağlılık üzerindeki etkisini gösteren değer ise $\beta=-0,024$ olarak tespit edilmiştir ki bu değer de hedeflenen modele ulaşamayacağına göstergesi durumundadır. Bu noktadan hareketle araştırma sonucunda Şekil 13’de elde edilen model ortaya konulmuştur.

Yapılan regresyon analizinin birinci kısmında elde edilen veriler iki aşamalı olarak elde edilen araştırma modelinin tamamının bir bütün olarak değerlendirilmesi ve istatistikî olarak anlamlı olup olmadığını sorgulamaktadır. Bununla birlikte elde edilen araştırma modelinin ilk aşaması olan ve İKA, ÖYD ve İTA’nın ÖBAĞ ile olan ilişkisini ortaya koyan bir regresyon denklemi oluşturulmuş ve modelin bu aşamasının istatistikî olarak anlamlı olup olmadığını ortaya koymak adına yukarıda da ifade edildiği üzere ikinci bir regresyon analizi çalışması yapılmıştır.

	β	Sig.
ÖYD	.086	.020
İTA	.598	.000**
İKA	.178	.000**
R ²	,539	
F	173,566	
Sig.	,000 ^a	
a) Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık (ÖBAĞ)		
** p<0,05		

Tablo 18: İkinci Regresyon Analizi

Tablo 18’de görüldüğü üzere ikinci regresyon analizinde örgütsel bağlılık bağımlı değişken olarak belirlenmiş ve modelde yer alan İKA, ÖYD ve İTA değişkenlerinin etki düzeyinin tespit edilmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde sorgulanan ve araştırma sonucunda elde edilen veriler ile ilgili olarak özet istatistiklere de yukarıda yer verilmiştir.

Yapılan ANOVA testi sonucunda elde edilen $F=173,566$ denklemin istatistikî olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu istatistikî değerler sonucunda aşağıda Tablo 18’de verilen katsayılar incelendiğinde araştırma ilgili olarak elde edilen modelin ilk aşamasının da istatistikî olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

Ayrıca yukarıda verilen katsayılar incelendiğinde modelin bu bölümünde yer alan üç değişkenden iş tatmini ve işe katılımın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini için $\beta=0,589$ ve işe katılım için $\beta=0,178$ değerleri görülmektedir. Örgütsel yurttaşlık davranışının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini gösteren değer ise $\beta=0,086$ olarak tespit edilmiştir. Yukarıdaki istatistik analizlerden elde edilen bulgular ile aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1- İş tatmini, örgütsel bağlılığı pozitif yönlü, güçlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

2- İşe katılım, örgütsel bağlılığı pozitif yönlü, güçlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

3- Örgütsel yurttaşlık davranışı, örgütsel bağlılığı pozitif yönlü ve anlamlı fakat zayıf bir şekilde etkilemektedir.

4- Örgütsel bağlılık, mesleki bağlılığı pozitif yönlü, güçlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

5- İşe katılım, mesleki bağlılığı pozitif yönlü, güçlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

6- İş tatmini, mesleki bağlılığı pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

7- Örgütsel yurttaşlık davranışı, mesleki bağlılığı herhangi bir şekilde etkilememektedir.

Yukarıda yer alan sonuçlar doğrultusunda araştırma hipotezleri ile ilgili olarak elde edilen sonuçlar aşağıda yer alan tabloda verilmiştir.

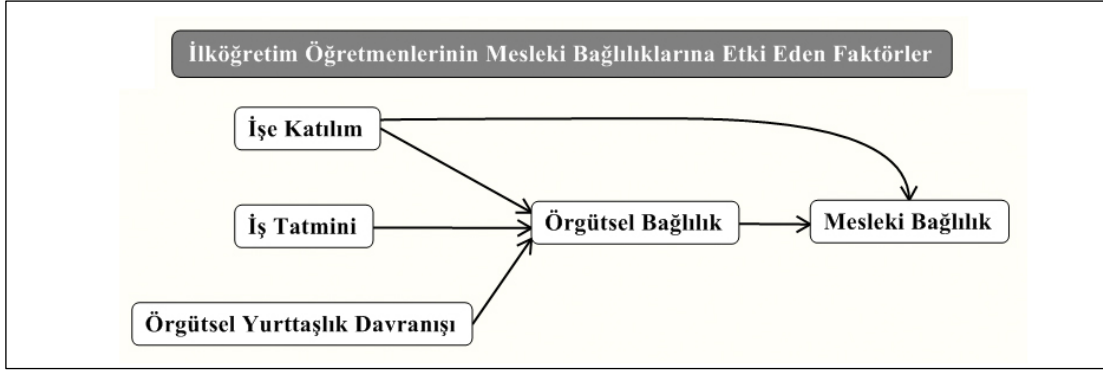
Hipotez No	Hipotezler	Kabul/Red
H ₁	İşe katılım, örgütsel bağlılığı pozitif etkilemektedir.	Kabul
H ₂	İş tatmini, örgütsel bağlılığı pozitif etkilemektedir.	Kabul
H ₃	Örgütsel yurttaşlık davranışı, örgütsel bağlılığı pozitif etkilemektedir.	Kabul
H ₄	Örgütsel yurttaşlık davranışı, mesleki bağlılığı pozitif etkilemektedir.	Red
H ₅	Örgütsel bağlılık, mesleki bağlılığı pozitif etkilemektedir.	Kabul

Tablo 19: Hipotez Kabul / Red Tablosu

Kaynak: Tablo 17 ve 18’de yer alan regresyon analizi katsayılarına ilişkin sonuçlar

Yukarıda verilen bilgiler ile mesleki bağlılığa etki eden faktörler ve mesleki bağlılığa etki eden faktörler arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur. Ayrıca bu faktörlerin ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki düzeyleri tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmanın hipotezleri sorgulanmış ve bu hipotezlerin kabul/red durumları Tablo 19’da ortaya konulmuştur.

Yapılan istatistik analizler sonucunda yukarıda Şekil 12’de verilmiş olan hedeflenen araştırma modelinden farklı olarak örgütsel yurttaşlık davranışında beklenilenin aksine işe katılımının mesleki bağlılık ile direkt olarak bir ilişki içerisinde olduğu görülmüştür. Bundan dolayı araştırmanın sonucunda aşağıdaki modele ulaşılmıştır.



Şekil 13: Elde Edilen Araştırma Modeli

Bu bilgiler ışığında araştırma sonucunda elde edilen modelin anlamlılık düzeyi yukarıda yapılan regresyon analizleri ile ölçülmüş ve sonuçlara göre modelin hem iki aşamalı olarak hem de bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak ifade edilmesi gerekirse çalınma ile mesleki bağlılığa etki eden temel faktörler tespit edilmiş ve bu faktörlerin mesleki bağlılığa etki düzeyleri yapılan istatistik analizleri sonucunda ortaya konulmuştur. Sonuçlara göre elde edilen modelin hedeflenen modele göre farklılık göstermesinin sebebi ise hedeflenen model oluşturulurken yazında yapılan araştırmalar sonucu elde edilen bulguların tespitinde kullanılan değerlendirme ölçeklerinin uygulandığı örneklem ile bu araştırmada değerlendirme ölçeğinin uygulandığı örneklemin farklılık göstermesidir. Söz konusu çalışmalardaki örneklemlerde yer alan katılımcılar; farklı meslek grupları, farklı ülkelerin vatandaşları olmak, farklı sosyo-ekonomik özelliklere sahip olmak vb. çeşitli nedenlerle birbirinden ayrılaşmaktadır. Bunlar arasındaki en önemli etkenin ise bu çalışmaların hiçbirinin bir eğitim kurumu çalışanına uygulanmamış olması olarak görülmektedir çünkü öğretmenlik özel bir ihtisas mesleği olarak tanımlanmaktadır ve bu yönüyle çeşitli kar amaçlı örgüt veya kuruluşlardan bağımsız olarak görülmelidir. Yapılan bu çalışma ile elde edilen istatistik analizler ile ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki bağlılık anlayışları ile ilgili çeşitli sonuçlara ulaşılmış ve bu sonuçlar ışığında çeşitli çıkarımlarda bulunulmuştur.

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Yapılan araştırmanın amacı ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörler tespit etmek ve bu faktörlerin ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etkilerini ortaya koymaktır. Çalışmanın sonucunda ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörler; örgütsel bağlılık, işe katılım, iş tatmini ve örgütsel yurttaşlık davranışı olarak belirlenmiştir. Bu hedefe ulaşmak için İstanbul ili Tuzla ilçesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 500 öğretmene anket formu dağıtılmış, bunlardan 464 tanesi geri dönmüştür. Toplanan anket formlarından 14 tanesi eksik veya yanlış dolduruldukları için değerlendirmeye alınmamıştır. 450 sınıf veya branş öğretmenine uygulanan anketler değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirilen bu anketler sonucunda elde edilen veriler sırasıyla; faktör analizi, güvenilirlik ve iç tutarlık testi, korelasyon analizi ve regresyon analizine tabi tutulmuşlardır.

Elde edilen verilerle ilgili olarak yapılan keşifsel faktör analizi sonucunda 30 sorunun 5 faktöre yüklenmiş olduğu ve toplam varyansın %59,447'sini açıkladığı görülmüştür. Bu faktörler içerisinde hangi maddelerin bulunduğunu tespit etmek amacıyla ise Varimax with Kaiser Normalization tekniği kullanılmıştır. Verileri elde etmek için kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve iç tutarlılık sonuçları Cronbach α değerleri ile tespit edilmiş ve tüm ölçeklerin Cronbach α değerlerinin 0,70'den yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan korelasyon analizi ile faktörler arasındaki ilişkiler tespit edilmiştir. Daha sonra yapılan iki aşamalı regresyon analizi ile faktörlerin etki düzeyleri ortaya konulmuştur.

Yapılan regresyon analizi ile faktörlerin birbirine etki düzeyini tespit etmek ve araştırma modelinin anlamlı olup olmadığını sorgulamak hedeflenmiştir. Bu noktadan hareketle iki regresyon analizi yapılmıştır. Birinci regresyon analizinde mesleki bağlılık bağımlı değişken olarak belirlenmiş; örgütsel bağlılık, işe katılım, iş tatmini ve örgütsel yurttaşlık davranışının mesleki bağlılığa etki düzeyi tespit edilmiştir. Birinci regresyon analizi ile elde edilen modelin bir bütün olarak anlamlı olup olmadığını sorgulamak amaçlanmıştır. İkinci regresyon analizinde ise örgütsel bağlılık bağımlı değişken olarak belirlenmiş ve işe katılım, iş tatmini ve örgütsel yurttaşlık davranışının örgütsel bağlılığa etki düzeyi tespit edilmiştir.

Yapılan regresyon analizleri sonucunda birinci regresyon denklemi için $F=36,695$ ve ikinci regresyon denklemi için $F=173,566$ değerleri elde edilmiş ve yukarıda Şekil 13’de yer alan elde edilen modelin anlamlı olduğu görülmüştür.

Modelde bulunan bu faktörler içerisinde yer alan işe katılım, iş tatmini ve örgütsel yurttaşlık davranışının aynı zamanda örgütsel bağlılığa etki eden faktörler oldukları da ikinci regresyon denkleminde elde edilen sonuçlar doğrultusunda belirlenmiştir. İşe katılım faktörünün ise mesleki bağlılığa etki eden faktörler arasında en fazla etkin olan faktör olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin mesleki bağlılık anlayışlarının işin içerisinde yer aldıkça, kararlara katılımında buldukları sürece kısacası mesleklerini aktif bir şekilde icra ettiklerinde artacaktır şeklinde bir çıkarımda bulunulabilir. Mevcut istihdam imkânları ve oranları göz önünde bulundurulduğunda günümüzde eğitim fakültesi mezunu birçok öğretmen adayının -öğretmen adayı kavramının içeriği de sorgulanmalıdır- mesleki faaliyetler içerisinde girememesi onların mesleklerine bağlılıklarını yitirmesine veya mesleki bağlılık anlayışlarının giderek azalacağı ifade edilebilir. Yukarıda da ifade edildiği üzere araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda işe katılım ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç Blau ve Boal, (1987) ile Mowday, Steers ve Porter (1979)’ın bu konu ile ilgili bulgularını destekler niteliktedir.

Araştırma sonucunda iş tatmininin örgütsel bağlılığa pozitif etkide bulunduğu tespit edilmiştir ve bu sonuç Dubinsky ve arkadaşlarının (1992) yapmış oldukları çalışmanın bu sonucunu destekler niteliktedir. Araştırma sonuçlarından hareketle çalışanın iş tatmin düzeyinin yüksek olması mesleki bağlılık düzeyini de olumlu ve pozitif yönde etkileyecektir. Eğitim kurumlarında iş tatmini sağlayacak çeşitli çalışmalar yapılarak öğretmenlerin mesleki bağlılık anlayışlarının olumlu yönde gelişmesine katkı sağlanabilir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre örgütsel yurttaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık arasında zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan yazın taramasında görülen Organ ve Ryan (2006) ile Cohen (2006)’in yapmış oldukları çalışmalarının aksi niteliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç araştırma içerisinde sunulan “örgütsel yurttaşlık davranışı, mesleki bağlılığı pozitif

etkilemektedir” hipotezinin reddedilmesini ortaya çıkarmıştır. Bu sonuç yukarıda da belirtildiği üzere hipotezin ortaya konulmasında etkin olan Cohen (2006)’in yapmış olduğu çalışmaya göre farklılık göstermektedir. Bunun sebebi olarak ise çalışmanın yapıldığı meslek grubunun farklı olması ve örneklemin bulunduğu ülkelerin farklı kültürel, sosyal ve ekonomik niteliklere sahip olması düşünülmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel bağlılığın, mesleki bağlılığı pozitif etkilediği tespit edilmiştir ve bu yazında yer alan Lee, Corswell ve Allen (2000)’in yapmış oldukları çalışmayı destekler niteliktedir. Örgütsel yurttaşlık davranışına ilişkin olan tanımlardan hareketle mesleki bağlılığa etkisi konusunda şu çıkarımda bulunulabilir. Örgütsel yurttaşlık davranışında gönüllülük ve ekstra rol davranışlar söz konusu olduğu için mesleki bağlılık düzeyi düşük olan çalışanlarda bu davranışın beklenmesi söz konusu olmayabilir. Örgütsel yurttaşlık davranışı ile ilgili olarak mesleki bağlılığa etki eden bir faktör olmaktan öte mesleki bağlılığın bir sonucu olduğu düşünülebilir. Mesleki bağlılık anlayışı olumlu yönde gelişmiş çalışanların örgütsel yurttaşlık davranışı sergilemesinin daha kolay olduğu ifade edilebilir.

Mesleki bağlılık ile ilgili olarak yapılan çalışma sayısı oldukça yetersiz olmakla beraber; birçok araştırmada mesleki bağlılıkla özdeşleştirilen örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmaların da genel olarak özel sektörde faaliyet gösteren kar amaçlı örgütler üzerine olduğu bilinmektedir. Son dönemde yapılan çalışmalarla örgütsel bağlılıktan farklı olarak kariyer bağlılığı ve mesleki bağlılık kavramları üzerinde durulmuştur (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılığın özdeşleştirilmesinin yanlış olduğu bu araştırma sonucunda elde edilen veriler ile de ortaya konulmuştur. Yapılan yazın taraması ile yukarıda da ifade edildiği gibi yetersiz olan çalışma sayısı nedeniyle de mesleki bağlılık kavramının bilim insanları için keşfedilmemiş bir hazine durumunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bu nedenle eğitim kurumları ve öğretmenlik mesleği ile ilgili olarak önemli bir noktaya değinmektedir. Mesleki bağlılık insanın yaşamı boyunca sürdürmek isteyeceği bir mesleki faaliyetin olmazsa olmazı durumundadır.

Eğitim kurumları açısından bakıldığında öğretmenlerin mesleki bağlılığa sahip olmalarının onları olumlu yönde etkileyeceği ve işten ayrılma niyetlerini ortadan kaldıracığı görüşü ileri sürülebilir. Son yıllarda yapılan öğretmen yetiştirme

ve atama anlayışları ile ilgili yanlışlar nedeniyle zorunlu oldukları için bu meslekte kalmayı tercih eden öğretmenlerin sayısının azımsanamayacak bir seviye de olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin sadece fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bu mesleği sürdürüyor olması hiç şüphesiz çok olumsuz bir durumdur ve önemli sorunlar doğuracaktır. Bu sorunların en önemlisi ise kuşkusuz yetkin ve etkin olmayan bir öğrenci grubunun ortaya çıkması olacaktır. Bilim ve teknoloji çağında olduğumuz günümüz dünyasında yetkin ve etkin olmayan bir öğrenci görüntüsüne sahip olan bir Türkiye'nin de yetkin ve etkin olması beklenilemez. Bu noktada araştırma ile elde edilen sonuçlar doğrultusunda çeşitli çıkarımlarda bulunmak ve öneriler sunmak gerekmektedir.

İlköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörlerin tespit edildiği ve bu faktörlerin ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki düzeylerinin ortaya konulduğu bu çalışma ile önemli sonuçlar elde edilmiştir. İlköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörler arasında yer alan işe katılım faktörünün oldukça önemli bir etken olduğu görülmüştür. İşe katılım noktasında etkin olan öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerinin daha yüksek olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu noktadan hareketle mesleki bağlılığa sahip bir öğretmen topluluğuna sahip olmak istiyorsak eğitim kurumlarının yönetiminde o kurumların vazgeçilmez bir parçası olan öğretmenlerin daha etkin olmaları için MEB ve diğer yetkili kurumlarca çeşitli çalışmalar ve düzenlemeler yapılması gerektiği düşünülmektedir. İşe katılım konusunda yeni bir açılım da öğretmenlerin uzun yıllar devam eden atanamama sorununun çözüme kavuşturulmasında yapılmalıdır. Çünkü bu atanamama sorunu da mevcut öğretmen adaylarının işe katılımını engellemekte ve böylelikle mesleki bağlılıklarını köreltmektedir. Bu nedenle eğitim kurumlarının geleceği açısından işe katılım konusunda çeşitli çalışmalar yapılmalı ve işe katılımı artıracak düzenlemeler ortaya konulmalıdır.

Örgütsel bağlılık kavramının da öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etki eden önemli bir faktör olduğu yapılan araştırma sonucunda tespit edilmiştir. Çalışmakta olduğu örgüte ve yukarıda da ifadesini bulan kuruma bağlılık noktasında sıkıntı yaşayan öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının da azalacağı sonucuna ulaşmak mümkündür. Çalıştığı kurumda görev yapan idareci, öğretmen ve diğer yardımcı personel ile sorun yaşayan, kurumun içyapısından hoşnut olmayan bir öğretmenin

örgütsel bağlılık göstermesi söz konusu olamaz. Bu noktadan hareketle araştırmanın sonuçlarına göre mesleki bağlılık anlayışının da olumsuz yönde değişeceği ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuzlukların ortadan kaldırılması için yine MEB ve diğer yetkili kurumlarca önlemler alınması gerekmektedir. Sonuçları doğrultusunda çözüme yönelik çeşitli çalışmalar yapılacak şekilde kurum içi memnuniyet anketleri, yönetici-öğretmen ilişkilerinin tespitini sağlayabilecek ölçme araçları geliştirilmeli ve çeşitli aralıklarla uygulanmalıdır. Bu çalışmalarla elde edilecek sonuçlara göre yer değiştirme, kurumlar arası geçiş gibi alternatif çözümler sunulmalı ve örgütsel bağlılık düzeyinin en üst seviyede olduğu eğitim kurumları teşkil edilmeye çalışılmalıdır.

Araştırma sonuçlarına göre hem örgütsel bağlılığa hem de mesleki bağlılığa etki eden bir kavram olan iş tatmini kavramı ile ilgili olarak da şu çıkarımlarda bulunulmuştur. Yukarıda da ifade edilen ve örgütsel bağlılığı arttırmaya yönelik çalışmalar yapılması önerisi ile ilgili olarak iş tatmini kavramı dikkate alınmalı ve öğretmenlerin işe ilişkin tatmin düzeylerini artıracak çeşitli çalışmalar yapılmalıdır. Bu noktada ödül mekanizması varolanın aksine etkin ve objektif bir şekilde kullanılmalıdır. Son yıllarda yapılan çalışmalar ile MEB öğretmen kariyer basamakları uygulamasına geçmiş fakat etkin olmadığı ya da etkin olarak işlerlik kanmadığı görülmüştür. Bu noktada kariyer basamaklarının daha uygun bir biçimde belirlenmesi, sadece sınavla değil örgütsel bağlılık noktasında uygulanması önerilen kurum içi memnuniyet anketleri, idareci-öğretmen ilişkileri ölçekleri, veli görüşmeleri, yapılan projelere ve bilimsel çalışmalara katkı sağlama vb. noktalarda yapılacak olan genel ve kapsamlı değerlendirmeler sonucunda etkin bir biçimde kullanılması gerekmektedir. Ayrıca iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar (Keser, 2005) da dikkate alınarak; öğretmenlerin sosyal ve ekonomik hakları iyileştirilmelidir. Öğretmenlerin iş tatmini açısından olumlu bir duruma sahip olması hem örgütsel bağlılıklarını artıracak hem de mesleki bağlılıklarına olumlu katkıda bulunacaktır.

Araştırma sonuçlarına göre örgütsel yurttaşlık davranışı ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olmadığı görülmüştür. Fakat az da olsa örgütsel bağlılığa etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Bu durumda örgütsel yurttaşlık davranışı örgütsel bağlılığın sonucunda ortaya çıkmaktadır denilebilir. Bu noktadan hareketle

örgütsel yurttaşlık davranışının eğitim kurumları açısından ya bireysel tercihler ya da öğretmen-idareci arası olumlu ilişkiler nedeniyle ortaya çıktığı düşünülebilir. Eğitim kurumlarında örgütsel yurttaşlık davranışının nedenleri üzerine yapılacak olan bir çalışma bu hususta bilim çevresine ışık tutacak bir niteliğe sahip olacaktır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında örgütsel yurttaşlık davranışının mesleki bağlılığa pozitif etkisinin bulunmadığının görülmesi onun gereksizliğini ortaya koymamaktadır. Kuşku yoktur ki örgütsel yurttaşlık davranışının sergilenmesi kuruma birçok açıdan olumlu katkı sağlayacaktır. Bu noktada sadece öğretmenlerin ve yöneticilerin çalıştıkları kuruma yönelik örgütsel yurttaşlık davranışı sergilemelerini teşvik edecek bir karaktere ve kişiliğe sahip olmasını beklemek ise sorumsuzluk olacaktır. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilere sicil amirlerince, öğretmenlere ise kurum yöneticilerince telkinlerde bulunulması bu noktada etkili olacak ve yönetici ve öğretmenleri istekli hale getirecektir.

Yukarıdaki bilgiler ışığında farklı çözümler üretmek ve bu çözümlerle ile örgütsel yurttaşlık davranışının geliştirilmesini sağlamak kurumların geleceği için yapılacak önemli bir çalışma niteliğinde olacaktır. Yönetici de öğretmen de görev yaptığı kurum için fedakârlık ve gönüllülük ilkesi ile çeşitli çalışmalarda bulunacak böylelikle kurumun değeri ve başarısı artacaktır.

Genel olarak ifadesini bulan bu düşünceler ışığında mesleki bağlılık ile ilgili olarak ortaya konulması gereken çalışmalara ihtiyaç olduğu kaçınılmaz bir gerçektir. Bu nedenle bilim insanlarının sadece öğretmenlik mesleğine ilişkin olarak değil tüm meslek dallarına ilişkin olarak mesleki bağlılık alanında çeşitli çalışmalar yapması, mesleki bağlılığı artıracak yeni yaklaşımlar ve yöntemlerin ortaya konulması gerekmektedir. Bu çalışmalar ile elde edilecek olumlu kazanımlar sonrasında “ne iş olsa yaparım” mantığı ortadan kalkacak ve mesleki uzmanlaşma sağlanacaktır. Toplumumuzda sıkça görülen bakkal dükkânında tekstil ürünlerinin satılması, kasabın mangal kömürü satması, kırtasiyenin oyuncak satması vb. karışık bir iş ve meslek ağının oluşması da engellenmiş olacaktır. Aynı şekilde öğretmenin simit satması, hafta sonu pazarda tezgâh açması gibi mesleki açıdan olumsuz ve istenmeyen görüntülerin ortadan kalkması açısından mesleki bağlılığın sağlanması çok önemlidir. Bu nedenle öğretmenlerin hem özlük haklarının hem de ekonomik imkânlarının iyileştirilmesi kaçınılmaz bir gerekliliktir. Mesleğine bağlı olan

insanlar, görevlerine ve sorumluluklarına da bağılı olacaktır. Görev ve sorumluluk bilinciyle hareket eden insanların ise toplumsal gelişime sağlayacağı katkı ise yadsınamaz derecede önemlidir. Bu nedenle tek gayesi öğrencilerine eğitim ve öğretim hizmeti sunmak olan bir öğretmenlik mesleği tercihimizin altyapısını oluşturacak çalışmalar yapılmalıdır yetkili kurum ve kuruluşlar. Bu noktada MEB'e, diğer yetkili kurum ve kuruluşlara büyük görev düşmektedir. Unutulmamalıdır ki Atatürk'ün ifadesi ile "Vatanımı en çok seven, görevini en iyi yapandır." Öğretmenlerimizin görevlerini en iyi şekilde yapabilmeleri için de yukarıda ifade edilen şartların sağlanması gerekmektedir.

İlköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarını ve mesleki bağlılıklarına etki eden faktörleri sorgulayan bu çalışmadan hareketle tüm öğretmenler ile ilgili genelleme yapmak elbette söz konusu değildir ama bu çıkarımların ve sonuçların tüm eğitim kurumları –okul öncesi öğretim, ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim- açısından dikkate alınması gerekmektedir. İlköğretim öğretmenlerine uygulanan değerlendirme ölçeği ile elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda yapılması planlanan veya yapılacak olan çalışmaların mesleki bağlılığı arttıracak nitelikte olması önemli hem öğretmenlik mesleğine hem de ülkemize önemli katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Acar, A.Z. (2006). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel Ve Örgütsel Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 7(1), 1-14. 21.10.2009, <http://journal.dogus.edu.tr/13026739/2006/cilt7/sayi1/M00146.pdf>
- Akıncı, Z. (04.11.2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 2(4), 1-25. 13.09.2009, <http://www.akdeniz.edu.tr/iibf/dergi/sayi04/05akinci.pdf>
- Aksu, S. (1998). *Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi. 16.09.2009. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990a). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990b). Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links To Newcomers' Commitment and Role Orientation, *Academy of Management Journal*, (33)4, 847-858. 12.01.2010. Business Source Elite.
- Allison, B.J.; Voss, R.S. ve Dryer, S. (2001). Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Education for Business*, May/June 2001, 282-288. 23.10.2009. Professional Development Collection.
- Argyris, C. (1998). Empowerment: The Emperor's New Clothes, *Harvard Business Review*, 76, 98-105. 18.10.2009. ERIC
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Aydınoy, A. (1998). *İş Tatmini İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki (Resmi, Özel, Yabancı Özel Lise Öğretmenleri Üzerinde Yapılmış Bir Uygulama)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Aydıner, G. F. (1998). *Farklı Sektörlerde Çalışan Yöneticilerin İş Doyumlarının Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2008). Katılımcı Karar Verme: Kararlara Katılım Konusunda Çalışanların Düşüncelerine Yönelik Bir Alan Çalışması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(1), 29-56. 18.09.2009. <http://iibf.sdu.edu.tr/dergi/files/2008-1-2.pdf>
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.

- Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2000a). *Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul*. Ankara: Feryal Matbaası
- Başaran, İ. E. (2000b). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü* (3. Baskı). Ankara: Feryal Matbaası
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı:59 (Ekim-Aralık), s.133. 26.10.2009.
www.sayistay.gov.tr/dergi/Default.asp?sayfa=3&id=453
- Baysal, C. (1987). *Davranış Biçimleri I-II*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Yayın No: 191.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelemesinde Meyer-Allen Modeli, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15. 29.09.2009.
http://www.isletme.istanbul.edu.tr/surekli_yayinlar/dergiler/nisan99/meyer.htm
- Bingöl, D. (1990). *İşyeri Disiplini ve Çalışma Barışı*. İstanbul: Özgür Matbaacılık.
- Bingöl D., Naktiyok, A. ve İşcan, Ö.F. (22-24 Mayıs 2003). *Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi*. 11. Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi'nde sunulan Bildiri. 11. Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildiri Kitabı (s.491-508). Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın No: 57, Afyon, Türkiye.
- Blau, G. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment, *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Blau, G. ve Boal, K. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Affect Turnover and Absenteeism, *Academy of Management Review*, (12), 288-300. 15.10.2009. Business Source Elite.
- Blau, G., Paul, A. ve St.John, N. (1993). On Developing a General Index of Work Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 42, 298-314.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E.(2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, (44)511, 55-74. 28.11.2009.
http://www.ekonomikyorumlar.com.tr/dergiler/makaleler/511/Sayi_511_Makale_04.pdf
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Carson, K. D. ve Bedian, A. G. (1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties, *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.

- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı - Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum Atatürk Üniversitesi. 23.09.2009, YÖK Ulusal Tez Merkezi
- Çelikten, M. ve Can, N. (2003). Yönetici, Öğretmen ve Veli Gözüyle İdeal Öğretmen, *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Aralık 2003(15), 253-267.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cohen, A., (2006). The Relationship Between Multiple Commitments and Organizational Citizenship Behavior in Arab and Jewish Culture, *Journal of Vocational Behavior*, 69, 105-118. 14.09.2009. ERIC.
- Çöl, G. (2004). İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2). 15.08.2009, www.isgucdergi.org
- Cronbach., L.J. (2004), My Current Thoughts on Coefficient Alpha and Successor Procedures, *Center for Research on Evaluation Standards and Student Testing Report 643*, University of California, Los Angeles, 1-32. 14.05.2010. ERIC.
- Davis, K. ve Newstrom, J.W. (1989). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior (8th Edition)*, New York: McGraw Hill.
- Deluga, R.J. (1994). Supervisor Trust Building, Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviour, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (67)4, 315-326. 03.11.2009. Acedemic Search Elite.
- Derin, Ö. (2003). *Dershane Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi. 13.09.2009. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Demirci, S. (2003). *Öğretmenlerde Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi. 14.09.2009. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Demirel, Ö. (1997). *Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Üsem Yayınları.
- Dikmen, A.A. (Haziran-Aralık 1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3), 115-140. 20.09.2009, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/473/5449.pdf>

- Dubinsky, A.J., Michaels, R.E., Masaaki-Lim, C.U. ve Moon, H.C., (1992). Influence of Role Stres on Industrial Salespeople's Work Outcomes in the United States, *Journal of International Business Studies*, 23(1), 77-99. 13.09.2009. Business Source Elite.
- Duman, C. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi. 16.09.2009. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Edmonson, S., Genevieve, B., Beverly, I. Ve Fred L. (2002). Creating a Collaborativen Culture, *Catalyst for Change*, 31(3), 9-13.
- Erden, M. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Alkım Yayınları
- Erdil, O. ve Keskin, H. (2003). Güçlendirmeyle İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 32(1), 13-23.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Yayın No: 242.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (9. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Feather, N.T., Rauter, K.A. (2004). Organizational Citizenship Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (77), 81-94. 14.08.2009. Academic Search Elite.
- Gaski, J. (1984). The Theory of Power and Conflict in Channels of Distribution, *Journal of Marketing*, 48, 9-29. 13.05.2010. Business Source Elite.
- Gruenert, S. (2000). Shaping a New School Culture, *Contemporary Education*, 71(2), 4-17. 24.09.2009. Professional Development Collection.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, (2)1, 37-56. 15.12.2009. http://www.eab.ege.edu.tr/pdf/2_1/C2-S1-M4.pdf
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*.(3)1, 48-75. 20.10.2009. <http://www.iibf.ibu.edu.tr/dergi/2006bahar/makale3.pdf>

- Gürbüz, S. (Yaz 2007). Kamu Personelinin Ücret Tatmin Seviyelerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(21), 240-260. 20.10.2009, <http://www.esosder.com/dergi/21240-260.pdf>
- Hall, D.T. ve Moss, J.E. (1998). The New Protean Career Contract: Helping Organizations and Employees Adapt, *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37. 22.09.2009. Business Source Elite.
- Hersovitch, L. ve Meyer, J.P. (2002). Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model, *Journal of Applied Psychology*, 87, 474-487.
- İlsev, A. (1997). Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi.
- İmamoğlu, S.Z., Keskin, H. ve Erat, S. (2004). Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *C.Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 11(1), s.167-176. 18.09.2009, <http://www.bayar.edu.tr/~iibf/dergi/pdf/C11S12004/szihkse.pdf>
- Kanungo, R. (1982). Measurement of Job and Work Involvement, *Journal of Applied Psychology*, 67(3), June 1982, 341-349.
- Karip, E. ve Köksal, K. (1996). Etkili Eğitim Sistemlerinin Geliştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (6)2, 245-257.
- Kaynak, T. (1995). *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi* (2. Baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Kazanç, H. (1998). *Kamu Kuruluşlarında İş Tatmini ve TÜBİTAK Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi. 21.09.2009. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Keleş, Y. (2009). *İşgörenlerin Eğitim Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi. 17.09.2009. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(7), 77-96. 29.08.2009, <http://www.calismatoplum.org/sayi7/makale4.pdf>.
- Keser, A. (2006). Akademisyenlerin Çalışan Tatmini – Yaşam Tatmini İlişkisi, *Paradoks.Org Elektronik Dergi*, Yıl:2, Sayı:1. 17.09.2009, http://www.paradoks.org/makale/yil2_sayi1/calisan_tatmini.pdf.
- Kidder, D.L. (2002). The Influence of Gender on the Performance of Organizational Citizenship Behaviors, *Journal of Management*, (28)5, 629-648. 22.10.2009. Business Source Elite
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği* (8. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

- Lee, K., Corswell, J.J. ve Allen, N.J., (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment, Relations with Person and Work-Related Variables, *Journal of Applied Psychology*, 85, 799-811. 14.09.2009. Business Source Elite.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour* (Sixth Edition). New York: McGraw Hill.
- Marchington, M., Wilkinson, A., Ackers, P., ve Goodman, J. (1994). Understanding the Meaning of Participation: Views From the Workplace, *Human Relations*, 47(8), 867-894. 26.09.2009. Business Source Elite.
- MEB. (2009). Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2008-2009. 14.02.2010. http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2008_2009.pdf.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, (1)1, 61-89. 26.11.2009. MasterFILE Premier.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace*. Sage: Thousand Oaks. 23.11.2009. <http://www.google.com/books?id=jn4VFpFJ2qQC&lpg=PR8&ots=IUQX11qpi5&dq=Commitment%20in%20the%20Workplace%20.pdf&lr&hl=tr&pg=PA126#v=onepage&q&f=false>
- Meyer, J.P., Allen, N.J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to Organization and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551. 23.10.2009. Business Source Elite.
- Meyer, J.P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in The Workplace Toward a General Model, *Human Resource Management Review*, 11, 299-326. 28.11.2009. MasterFILE Premier.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta Analysis of Antecedants, Correlates and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. 25.10.2009, http://faculty.bus.olemiss.edu/snoble/BUS668%20readings/readings/trust_commitment/Meyer%20et%20al%282002%29.pdf.
- Moorman, R.H., Niehoff, B.P., Organ, D.W. (1993). Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Procedural Justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 209-225. 13.08.2009, <http://cobacourses.creighton.edu/rmoorman/pdf/Treating%20Employees%20Fairly.pdf>.
- Morrow, P.C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment, *Academy of Management Review*, 8, 486-500.

- Mowday, R.T., Steers, R. ve Porter, L. (1979), The Measurement Of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. 13.10.2009. ERIC.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. ve Steers, R.M. (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover”, New York, Academic Press. In Reichers, A.E. A Revicev and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Academy of Management Review*, (10)3, 465-476.
- Newton, L.A. ve Shore, L.M. (1992). A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment and Opposition, *Academy of Management Review*, (17)2, 275-298. 03.12.2009. Business Source Elite.
- Niehoff, B.P., Moorman,R.H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behaviour, *Academy of Management Journal*, 36 (3), 527-556. 10.09.2009. Business Source Elite.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory (Second Edition.)*. New York: McGraw Hill.
- Oktay, M. (1996). *İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş*, İstanbul: Der Yayınları.
- O'Reilly, C. (1989). Corporations, Culture and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations, *California Management Review*, (31)4, 9-25. 06.01.2010. Business Source Elite.
- O'Reilly, C. ve Caldwell, D.F. (1981). The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional Justification, *Administrative Science Quarterly*, 26, 597-616.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology*, (71)3, 492-499. 06.01.2010. Business Search Elite.
- Organ, D.W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97. 23.09.2009, <http://www.valdosta.edu/~mschnake/Organ1997.pdf>
- Organ, D.W. ve Lingl, A. (1995). Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior, *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339-350. 03.11.2009. Academic Search Elite.
- Organ, D.W. ve Ryan, K. (2006). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior, *Personel Psychology*, 48(4), 775-802. 12.09.2009. Business Source Elite.

- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özçelik, D.A. (1992). *Eğitim Programları ve Öğretim*. Ankara: ÖSYM.
- Özden, Y. (1999). *Eğitimde Dönüşüm Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Özdevecioğlu, M. (22-24 Mayıs 2003). *İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. 11. Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi'nde sunulan Bildiri. 11. Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildiri Kitabı (s.693-710). Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın No: 57, Afyon, Türkiye.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 28(Ocak-Haziran), 1-20. 21.11.2009, <http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi28/mozdevecioglu.pdf>.
- Özen İşbaşı, J., (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi. 10.10.2009. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Özer, G. ve Akça, Y. (2007). Yenilikçi Özelliklerin, Kurumsal Kaynak Planlaması Uygulama Başarısına ve Algılanan Organizasyonel Performans Üzerine Etkisi, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, (3)5, 53-70. 13.05.2010. <http://iibf.karaelmas.edu.tr/sbd/makaleler/1303-9245/200703005053070.pdf>
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (1996). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir :Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Penley, L.E. ve Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations, *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Penner, L.A., Midili, A.R. ve Kegelmeyer, J. (1997). Beyond Job Attitudes: A Personality and Social Psychology Perspective on the Causes of Organizational Citizenship Behavior, *Human Performance*, 10(2), 111-131. 06.11.2009. Academic Search Elite.
- Podsakoff, P.M. ve Mackenzie, S.B. (1994). Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness, *Journal of Marketing Research*, 31, 351-363. 22.10.2009. Business Source Elite.

- Podsakoff, P.M. ve Mackenzie, S.B. (1997). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research, *Human Performance*, 10(2), 133-151. 21.10.2009. Academic Search Elite.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B. ve Bachrach, D.G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management*, 26(3), 513-563. 22.10.2009. Business Source Elite.
- Reichers, A.E. (1985), A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476. 28.11.2009. Business Source Elite.
- Reichers, A.E. (1986). Conflict and Organizational Commitments, *Journal of Applied Psychology*, (71)3, 508-514.
- Rose, M. (2003). Good Deal, Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations, *Work, Employment and Society*, 17(3), 503-530.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Schnake, M.E. ve Dumler, M.P. (2003). Levels of Measurement and Analysis Issues in Organizational Citizenship Behaviour Research, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 283-301. 16.12.2009. Academic Search Elite.
- Schultz, D.P. ve Schultz, S.E. (1998). *Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Schultz, D.P. ve Schultz, S.E. (2001). *Modern Psikoloji Tarihi*. (Çev.Y.Asılay). İstanbul: Kaknüs Yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi 1989).
- Seferoğlu, S.S. (2003, Mayıs). *Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar*. Eğitimde Yansımalar: VII. Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumunda Sunulmuş Bildiri, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, Sivas. 03.11.2009. http://yunus.hacettepe.edu.tr/~sadi/yayin/Sivas_Hizmetici_Seferoglu.pps
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 25(1), 317-339. 23.09.2009, <http://www.gefad.gazi.edu.tr/window/dosyapdf/2005/1/2005-1-317-339-21-ferudunsezgin.pdf>.
- Sezgin, S. İ. (2002). Öğretmen Eğitiminde Gelişmeler ve Sorunlar, *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 27(293), 6.

- Shore, L. M., Barksdale, K. ve Shore, T. H. (1995). Managerial Perceptions of Employee Commitment to the Organization, *Academy of Management Journal*, (38)6, 1593-1615. 12.01.2010. Business Source Elite.
- Somers, M., ve Birnbaum, D. (2000). Exploring The Relationship Between Commitment Profiles and Work Attitudes, Employee Withdrawal, and Job Performance, *Employees-Attitudes, Public Personnel Management*, (29)3, 353-365. 06.01.2010. MasterFILE Premier.
- Soyer, F. ve Can, Y. (Aralık 2007). İş Tatmini İle Mesleki Beklenti Ve Mesleki Destek Algılaması Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 11(3), 23-36. 17.09.2009, <http://www.tsadergisi.org/arsiv/aralik2007/02.pdf>
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Specter, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. Thousand Oaks, CA:Sage Publications.
- Steers, R. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Stolp, S. (1994). Leadership for School Culture, *OSSC Bulletin. Eugene: Oregon School Study Council*, 91, 1-7. 14.11.2009. Academic Search Elite.
- Swales, S. (2002). Organizational Commitment: A Critique of the Construct and Measures, *International Journal of Management Reviews*, 4(2), 155-178. 17.11.2009. Business Source Elite.
- Şişman, M. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Tan, D.S.K. ve Akhtar, S. (1998). Organizational Commitment and Experienced Burnout: An Exploratory Study From A Chinese Cultural Perspective, *The International Journal of Organizational Analysis*, (6)4 (October), 310-333. 17.11.2009. Business Source Elite.
- Turnipseed, D.L., Murkinson, E. (1996). Organizational Citizenship Behavior: An Examination of the Influence of the Workplace, *Leadership and Organizational Development Journal*, (17), 42-47.
- Turnipseed, D. ve Murkison, G. (2000). Good Soldiers and Their Syndrome: Organizational Citizenship Behavior and The Work Environment, *North American Journal of Psychology*, 2(2), 281-302.

- Uslu, M. (1999). *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi. 21.09.2009. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Wasti, S.A. (2003). Organizational Commitment, Turnover Intentions and The Influence of Cultural Values, *Journal of Occupational Psychology*, 76, 303-321. 28.11.2009. Academic Source Elite.
- Wagner, S.L. ve Rush, M.C. (2000). Altruistic Organizational Citizenship Behavior: Context, Disposition, and Age, *The Journal of Social Psychology*, 140(3), 379-391. 01.11.2009. Academic Search Elite.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Yıldırım, D. S. (2006). *Resmi ilköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminini Etkileyen Faktörler*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi. 20.09.2009. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yüksel, Ö. (1997). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Volkan Matbaacılık

İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ BAĞLILIK ANLAYIŞLARINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Değerli Katılımcılar;

Bu anket; ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılık anlayışlarını etkileyen faktörler ve bu faktörlerin mesleki bağlılığa etkisini ortaya koymak amacıyla düzenlenmiştir. Anketi cevaplayarak vereceğiniz bilgiler, yalnızca bu araştırmanın amacı çerçevesinde kullanılacak; başka hiçbir kişi veya kuruluşa verilmeyecek, hiçbir şekilde kişiler hedef alınarak değerlendirilmeyecektir. Bu nedenle ankete **kimlik bilgilerinizi yazm anıza gerek yoktur**.

Görüş ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Asim AYDIN
Beykent Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Gökhan ÖZER
Danışman
GYTE İşletme Fakültesi Öğretim Üyesi

I. BÖLÜM	Bu bölüm demografik bilgilerinizin tespit edilmesi amacıyla oluşturulmuştur. Bu bölümden elde edilecek bilgiler de mesleki bağlılık anlayışınıza etki eden faktörlerin analizinde kullanılacaktır.
-----------------	--

Yaşınız	: 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51 + ()
Cinsiyetiniz	: Bay () Bayan ()
Medeni Haliniz	: Evli () Bekar ()
Branşınız	: Sınıf Öğretmeni () Branş Öğretmeni ()
Eğitim Durumunuz	: Doktora () Lisansüstü () Lisans () Yüksekokul () Lisans Tamamlama () Diğer ()
Hizmet Yılıınız	: 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21-25 () 26 + ()
Okuldaki Çalışma Süreniz	: 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 + ()
Kadro Durumunuz	: Kadrolu () Görevlendirme () Sözleşmeli () Vekil () Ücretli ()
Aylık Geliriniz (Maaş + Ücret)	: 500 TL - 1000 TL () 1001 TL - 1500 TL () 1501 TL - 2000 () 2001 TL + ()

II. BÖLÜM	Bu bölüm mesleki bağlılık anlayışınız ve mesleki bağlılık anlayışınıza etki eden faktörlerden örgütsel yurttaşlık davranışı, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işe katılıma yönelik düşüncelerinizin tespit edilmesi için hazırlanmıştır. Bu amaçla aşağıda yer alan sorulara içtenlikle cevap vermenizi önemle rica ederiz.	Kesinlikle Kabuluyorum	Kabuluyorum	Kararsızım	Kabulmuyorum	Kesinlikle Kabulmuyorum
------------------	---	-------------------------------	--------------------	-------------------	---------------------	--------------------------------

A- Mesleki Bağlılık

1- Kendimi, mesleğimi uzun süre sürdüreceğim birisi olarak görüyorum.					
2- Meslek seçimimin iyi bir karar olduğumu düşünüyorum.					
3- Paraya ihtiyacım olmasa da bu mesleği yapardım.					
4- Mesleğimi bırakamayacak kadar çok beğeniyorum.					
5- Yaşam boyu sürdürebileceğim ideal bir mesleğim var.					

B- Örgütsel Yurttaşlık Davranışı

1- Kurumumda işi ağır olan kişilere yardım ederim.					
2- Kurumumda iş ile ilgili problem yaşayanlara zaman ayırarak yardım ederim.					
3- İşe yeni başlayanlara gerekli olmasa bile, uyum ile ilgili yardımda bulunurum.					
4- İş arkadaşlarım kendilerini etkileyecek hareket ve kararları için bana ve diğer bireylere danışır.					
5- İşinden ayrılmak isteyenlerle bu istekleri hakkında konuşurum.					
6- Çalışanların birbirleriyle problem yaşamamaları için adımlar atarım.					

C- İş Tatmini

1- İşimi yaparken kendimi kişisel olarak da geliştiriyorum.					
2- İşimde bağımsız düşünme ve hareket imkanına sahibim.					
3- İşimde genel olarak iyi derecede bir yönetici desteği almaktayım.					
4- Kurumumda yaptıklarımın kayda değer bir başarı hissi duyuyorum.					
5- İşimde görüştüğüm ve birlikte çalıştığım kişilerden memnunum.					
6- Kurumumun önem verdiği hedefler bana heyecan veriyor.					
7- Bu kurumdaki geleceğimi oldukça güvenli görüyorum.					
8- Yöneticilerimin bana göstermiş olduğu saygı ve adaletten memnunum.					

D- Örgütsel Bağlılık

1- Kendimi çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlılık hissediyorum.					
2- Bu kurumda çalışmanın benim için çok fazla kişisel anlamı var.					
3- Kurumuma güçlü bir aidiyet hissediyorum.					
4- Hangi kurumda çalıştığımı diğer kişilere söylemekten gurur duyuyorum.					
5- Kurumumun karşılaştığı her problemi kendi problemi olarak görüyorum.					
6- Kurumum hakkında diğer kişilerle konuşmaktan keyif alırım.					
7- Mesleki kariyerim boyunca bu kurumda çalışmaktan mutluluk duyarım.					

E- İşe Katılım

1- Öğretmenlik mesleğine katılmam başıma gelen en önemli şeydir.					
2- İlgili alanlarımın çoğu işim etrafında şekillenir.					
3- İşimde çok katılımcı bir kişiliğim vardır.					
4- Kişisel yaşamımdaki amaçlarıma genellikle işim yön verir.					

İlgi ve Desteğinizden Ötürü Teşekkür Ederiz!...

T.C
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/6442/109927
Konu : Anket (Asim AYDIN)

23./10/2009

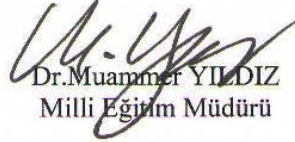
VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a)Beykent Üniversitesi'nin 19.10.2009 gün ve 4323 sayılı yazısı.
b)Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c)Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.
d)Milli Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 22/10/2009 tarihli tutanağı.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim ve Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Asim AYDIN'ın İlimiz İlköğretim Okulları'nda uygulanmak üzere "İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıklarına Etki Eden Faktörler" konulu anket çalışması yapma isteği hakkındaki İlgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

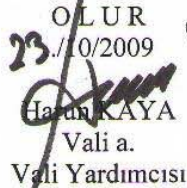
Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim ve Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Asim AYDIN'ın İlimiz İlköğretim Okulları'nda uygulanmak üzere "İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıklarına Etki Eden Faktörler" konulu anket çalışmasını yapması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, İlgi (c) Bakanlık Emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.


Dr. Muammer YILDIZ
Milli Eğitim Müdürü

EKLER :

Ek-1. İlgi (a) yazı ve ekleri

OLUR
23./10/2009

Hatun KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı

NOT :Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres :İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 13 82

T.C
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı :B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/6480/108890
Konu :Anket (Asim AYDIN)

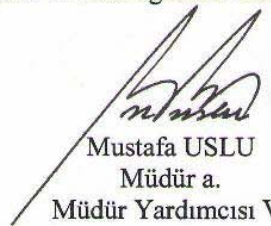
27/10/2009

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

- İlgi: a) Valilik Makamının 23.10.2009 tarih ve 580/6442/107927 sayılı Oluru.
b) Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik izin ve Uygulama Yönergesi.
c) Beykent Üniversitesi'nin 19.10.2009 gün ve 4323 sayılı yazısı.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim ve Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi **Asim AYDIN**'ın İlimiz İlköğretim Okulları'nda uygulanmak üzere "**İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıklarına Etki Eden Faktörler**" konulu anket çalışmasını yapma isteği ilgi (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin ilgi (a) Valilik Oluru doğrultusunda, gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2(iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.


Mustafa USLU
Müdür a.
Müdür Yardımcısı V.

EKLER :

- Ek-1. ilgi (a) Valilik Oluru.
2. Anket soruları.

NOT :Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres :İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 13 82
E-Mail: kultur34@meb.gov.tr **Web**: <http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur>

ÖZGEÇMİŞ

1982 yılında Erzurum’da doğdum. 1993 yılında Kocaeli / Gebze Barış İlkokulu’ndan mezun oldum. 2000 yılında Gebze Anadolu Lisesi’nden mezun oldum. 2001–2002 eğitim yılında Dumlupınar Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Anabilim Dalı’nda okuduktan sonra bu bölümden ayrıldım ve 2003 yılında başladığım Kocaeli Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünden 2007 yılında mezun oldum ve Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetim ve Denetimi Bilim Dalı’nda yüksek lisans eğitimine başladım. İstanbul / Tuzla Tapduk Emre İlköğretim Okulu’nda sınıf öğretmeni olarak çalışmakta ve yüksek lisans eğitimime devam etmekteyim. İngilizce bilmekteyim.

Asim AYDIN