

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

**RESMİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ SINIF
ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA
(BAĞCILAR ÖRNEĞİ)
(Yüksek Lisans Tezi)**

Tezi Hazırlayan: **Döne ERDOĞAN**

İSTANBUL, 2009

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

**RESMİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ SINIF
ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA
(BAĞCILAR ÖRNEĞİ)
(Yüksek Lisans Tezi)**

Tezi Hazırlayan:
Döne ERDOĞAN

Öğrenci No:
060712070

Danışman:
Yrd. Doç. Dr. Şule KAYA

İSTANBUL, 2009

YEMİN METNİ

Sunduğum Yüksek Lisans Tezimi Akademik Etik İlkelerine bağlı kalarak, hiç kimseden akademik ilkelere aykırı bir yardım almaksızın bizzat kendimin hazırladığıma and içerim. 20.07.2009


Aday: Döne ERDOĞAN

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

10.09.2009

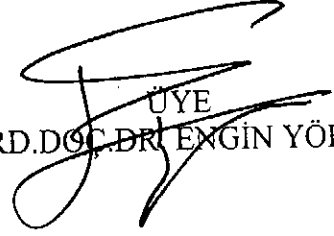
Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Eğitim Yönetimi ve Denetimi* Bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden 060712070 numaralı *Döne Erdoğan*'ın "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "**RESMİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA (BAĞCILAR ÖRNEĞİ)**" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 04.09.2009 tarih ve 2009/24 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince 60 dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~ayçıktağı/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya~~ ~~Düzeltilme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

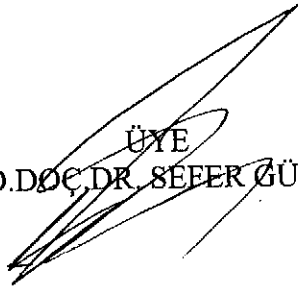
DANIŞMAN
YRD.DOÇ.DR. FERDA ŞULE KAYA



ÜYE
YRD.DOÇ.DR. ENGİN YÖRÜK



ÜYE
YRD.DOÇ.DR. SEFER GÜMÜŞ



**RESMİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ SINIF
ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA
(BAĞCILAR ÖRNEĞİ)**

DÖNE ERDOĞAN

ÖZET

Bu araştırma ilköğretim okullarında sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının, onların cinsiyetine, kaç yıldır aynı okulda çalıştıklarına, mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumuna, öğrenim durumlarına, oturdukları konuta, medeni durumlarına, ek bir iş yapıp yapmadıklarına, ek bir iş gereksinimi duyup duymadıklarına ve ailenin aylık gelirine göre değişip değişmediğini ortaya koymayı amaçlamıştır.

Söz konusu okullara ilişkin örgütsel bağlılık üç boyutta (uyum, özdeşleşme, içselleştirme) tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla katılımcıların, söz konusu boyutlara ilişkin algılarını belirlemek üzere Refik Balay tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini İstanbul’un Bağcılar ilçesinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma yansız olarak seçilen örneklem üzerinde rastgele örneklem seçimiyle yapılmıştır. 200 anketin 187 tanesi geri dönmüştür.

Verilerin analizinde t- testi, tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Elde edilen bilgilere göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile cinsiyetleri, ek bir iş gereksinim duymaları ve aylık gelir miktarı ile aralarında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Okulda çalıştıkları süre, medeni durumları, mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu, öğrenim durumu, oturdukları konut gibi değişkenlerle aralarında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, sınıf öğretmeni, kişisel özellikler

**THE RESEARCH FOR ANALYSING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT LEVELS OF THE CLASS TEACHERS OF THE
STATE PRIMARY SCHOOLS
IN THE COUNTY OF BAĞCILAR**

DÖNE ERDOĞAN

ABSTRACT

The purpose of this research was to set forth whether the organizational commitments of the primary school teachers change with respect to their gender, how long they have worked in the same school, a teacher training institution they graduated from, their educational background, their habitation, their marital status, whether they have a second job, whether they need a second job, and the monthly income of their family.

We tried to define the organizational commitments by the aforementioned schools in a three-dimensional way (adaptation, identification, internalization). As data collection tool we used the "Organizational Commitment Scale" developed by M. Refik Balay in order to determine the perceptions of the participants about these dimensions.

The extent of the research is constituted by the teachers working in the county of Bağcılar, Istanbul. The research was made using random sampling among samples chosen arbitrarily. 187 surveys of 200 have been given back.

The t- test and the unilateral variance analysis were used to analyze the data.

According to the information obtained, significant correlations have been found between the organizational commitments of teachers and their gender, the fact they need a second job, and the monthly income. No significant correlation has been observed with variables like the time the teachers have worked at school, their marital status, the teacher training institution they graduated, their educational background and their habitation.

Key Words: Organizational Commitment, ClassTeachers, Personal Specifications

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
Yemin Metni	
Jüri Sayfası	
Türkçe Özet ve Anahtar Kelimeler	
İngilizce Özet ve Anahtar Kelimeler (Abstract)	
Tablolar Listesi	IV
Şekiller Listesi	VII
Kısaltmalar	VIII
Giriş	1

I.BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SINIFLANDIRMALARI

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	3
1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	3
1.2. Örgütsel Bağlılık ve Benzeri Kavramlar	9
1.2.1. Mesleki Bağlılık	9
1.2.2. İş Arkadaşlarına Bağlılık	10
1.2.3. Sadakat	11
1.2.4. İtaat	11
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SINIFLANDIRMALARI	12
2.1. Wiener'in Sınıflandırması	12
2.2. Etzioni'nin Sınıflandırması	13
2.3. Q'Reilly III ve Chatman'in Sınıflandırması	14
2.3.1. Uyum	14
2.3.2. Özdeşleşme	15
2.3.3. İçselleştirme	16
2.4. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması	17
2.4.1. Duygusal Bağlılık	18
2.4.2. Devam Bağlılığı	19

2.4.3. Normatif Bağlılık	19
2.5. Kanter'in Sınıflandırması	22
2.6. Mowday, Porters, Steers'in Sınıflandırması	23
2.7. Penley ve Gould'un Sınıflandırması	25

II. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK FAKTÖRLERİ, BOYUTLARI, SONUÇLARI VE SINIF ÖĞRETMENLERİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK FAKTÖRLERİ	27
1.1. Kişisel Demografik Faktörler	28
1.1.1. Örgütsel Bağlılık ve Yaş	28
1.1.2. Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet	30
1.1.3. Örgütsel Bağlılık ve Eğitim Düzeyi	32
1.1.4. Örgütsel Bağlılık ve Kıdem	34
1.1.5. Örgütsel Bağlılık ve Medeni Hal	35
1.2. Çalışma Ortamına ve Örgüte İlişkin Faktörler	36
1.2.1. İşin Niteliği ve Önemi	37
1.2.2. Yönetim ve Liderlik	39
1.2.3. Ücret	42
1.2.4. Çalışma Koşulları	44
1.2.5. Çalışma Grubu	45
1.2.6. Araç-Gereç	46
1.2.7. İletişim	47
1.2.8. Örgüt Kültürü	49
1.2.9. Örgütsel Adalet	50
1.3. Diğer Faktörler	52
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SONUÇLARI	53
2.1. Düşük Örgütsel Bağlılığın Olumlu ve Olumsuz Özellikleri	53

2.2. İlimli Örgütsel Bağlılığın Olumlu ve Olumsuz Özellikleri	55
2.3. Yüksek Örgütsel Bağlılığın Olumlu ve Olumsuz Özellikleri	56

III. BÖLÜM

RESMİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK

BİR UYGULAMA

1. UYGULAMANIN KONUSU, KAPSAMI VE YÖNTEMİ	60
1.1. Araştırmanın Amacı	60
1.2. Araştırmanın Önemi	61
1.3. Araştırmanın Yöntemi	61
1.3.1. Temel ve Alt Hipotezler	61
1.3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	62
1.3.3. Evren ve Örneklem	63
1.3.4. Veri Toplama Aracı	65
2. VERİ ANALİZLERİ, BULGULAR VE DEĞERLENDİRME	67
2.1. Kullanılan İstatistik Analizleri	67
2.2. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri ve Dağılımları	68
2.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	78
2.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Faktörlerine İlişkin Bağlılık Düzeyleri	80
2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Alt Boyutlarının Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesi	83
2.6. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Araştırma Analizleri	84
SONUÇ	101
ÖNERİLER	105
KAYNAKLAR	106
EKLER	
EK- 1: Araştırmanın İzin Yazısı	
EK -2: Araştırmada Uygulanan Anket Formu	
EK -3: Özgeçmiş	

TABLULAR LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa</u>
1. Örgütsel Bağlılık Tanımları ve Kullanımları	8
2. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları	58
3. Örneklem Büyüklükleri	64
4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Croanbach's Alfa Değerleri	66
5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Croanbach's Alfa Değerleri(Tüm Sorular İçin)	66
6. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Çalıştığı Okulların Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri	69
7. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Okulda Çalıştıkları Süreye Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri	70
8. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri	70
9. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Dağılım Yüzdeleri	71
10. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumuna Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri	72
11. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Öğrenim Durumlarına Göre Frekans ve Dağılım Yüzdeleri	73
12. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Oturdıkları Konutlara Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri	74
13. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Hallerine Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri	74
14. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Ek Bir İş Yapıp Yapmamasına Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri	75
15. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Ek İş Gereksinimi Duyup Duymamasına Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri	75
16. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Ailelerin Aylık Gelir Miktarına Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri (2008 Mayıs Ayına Göre)	76

17. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Ek Bir İş Yapma Gereksiniminin Cinsiyete Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri	76
18. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Ailenin Aylık Gelir Miktarıyla Ek Bir İş Yapıp Yapmamasına Göre Dağılım	77
19. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Yer Alan Sorulara Verilen Cevaplara İlişkin Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri	78
20. KMO Testi	80
21. KMO Değerleri ve Yorumları	81
22. Faktör Analizine göre Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları	81
23. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Güvenilirliği	83
24.Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Verilen Yanıtlara Göre Ortalama Değerleri	83
25. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Örgütteki Çalışma Süresi İle Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (Anova Testi)	84
26.Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Örgütteki Çalışma Süresi İle İlişkisinin İstatistiksel Betimlemesi	85
27. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Cinsiyetle İlişkisi Arasındaki Anlamlılık Düzey (Anova Testi)	86
28.Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Cinsiyetle İlişkisi Arasındaki İstatistiksel Betimleme	86
29. Örgüte Bağlılık Boyutlarının Yaş İle Arasındaki Anlamlılık Düzeyi(Anova Testi)	88
30. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Yaş İle İlişkisinin İstatistiksel Betimlemesi	88
31. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (Anova Testi)	89
32. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu İle Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Betimlemesi	90
33. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ve Öğrenim Durumu Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (Anova Testi)	91
34. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ve Öğrenim Durumu Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Betimlemesi	92
35. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Oturulan Konut Sahipliğine	

Göre Anlamlılık Düzeyi (Anova Testi)	93
36. Örgütsel Bağlılık Boyutları İle Oturulan Konut Sahipliğinin Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Betimlemesi	94
37. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Medeni Durum İle Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (T Testi)	95
38. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Medeni Durum İle Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Betimlemesi	96
39. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Ek İş Yapma Gereksinimi Duyması İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (T Testi)	96
40. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Ek İş Yapma Gereksinimi Duyması İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Betimlemesi	97
41. Ek İş Yapılması İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (T Testi)	98
42. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Ek İş Yapması İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Betimlemesi	98
43. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Aylık Geliri İle(2008 Mayıs Ayına Göre) Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (Anova Testi)	99
44. Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Aylık Geliri İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki (Anova Testi)	100

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Sekil No.</u>	<u>Sayfa</u>
1.Allen ve Meyer'in Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli	21
2.Steers'ın Örgüte Bağlılık Modeli	24

KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.e.	Adı Geçen Eser
a.g.k.	Adı Geçen Kitap
a.g.m.	Adı Geçen Makale
a.g.t	Adı Geçen Tez.
C.	Cilt
Çev.	Çeviren
DEÜ	Dokuz Eylül Üniversitesi
İİBF	İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi
İÖO	İlköğretim Okulu
İÜ	İstanbul Üniversitesi
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
S.	Sayı
s.	Sayfa
ss	Sayfalar
MÜ	Marmara Üniversitesi
vb.	Ve Benzeri
yy	Yüzyı

GİRİŞ

Her toplum, eğitim yoluyla bireylerini eğitmek, yetiştirmek, varlığını ve geleceğini bu bireyler aracılığıyla devam ettirmek ister.

Eğitim kavramının birçok tanımı yapılmıştır. En genel tanımıyla eğitim, bireye bilgi, beceri kazandırma ve bireyin topluma uyum sürecidir. Bir toplumda her bireyin, yaşamını sürdürmek, toplumsal üyelik görev ve rollerini yerine getirmek; toplumda kendisine yaraşır bir konum kazanmak için gerekli olan davranış kalıplarını öğrenmesi gerekir. Bu davranış kalıplarının günümüz dünyasında tümüyle evde ve aile ortamında öğrenilmesi güçtür.

Bu işlevi eğitim ve öğretimin gerçekleştirildiği okullar yerine getirmektedir Okul eğitim örgütünün halkla yüz yüze geldiği yerdir. Okulun sorunları toplumu toplumun sorunları da okulu derinden etkiler.

Eğitimin çağdaş görevi toplum ve bireylerin sorunlarını çözmektir. Kişiler, insanca yaşama gereksinimini bu gün her zamankinden daha fazla hissetmektedirler. Bu gereksiniminin karşılanması nitelikli eğitim kurumlarına sahip olmaktan geçer. Nitelikli eğitim kurumlarının oluşturulabilmesi için de okulda birinci dereceden çalışanlar olarak öğretmenlerin hem nicel hem de nitel açıdan donanımlı olmalarını gerektirir. Çünkü eğitim sürecinin en önemli unsurları öğretmenlerdir.

Bilim ve teknoloji hızla ilerlemekte her yıl öğrencilerin beklentileri, istekleri, ihtiyaçları değişmektedir. Öğretmenler bu teknolojik gelişmelere, beklenti ve ihtiyaçlara cevap verecek nitelikte olmak zorundadırlar. Özellikle ilköğretimin birinci kademesi diye nitelendirilen 1 ile 5. sınıf arasında öğretmenler, öğrencileri için önemli bir modeldir. Eğitim-öğretimin temel basamaklarından ilki olan ilköğretimde öğretmenlerin gayretli, istekli, verimli olması, öğrencilerin eğitim hayatında belirleyici olacaktır.

Nitelikli öğretmen nitelikli okul ve nitelikli eğitim demektir. Bu okulların yaratılabilmesi için önemli ölçüde güdülenmiş okullarıyla bütünleşmiş, özdeşleşmiş, gönüllü çalışanlara ihtiyaç vardır.

Fakat öğretmenlerin gün geçtikçe okullarına ve işlerine olan olumlu tutum ve davranışları azalmaktadır. Bunun sebebi sosyal, psikolojik, fizyolojik, maddi ya da örgütle ilgili olabilir. Bütün bunlarla beraber, sistemin insan kaynaklarını ve bağlılık geliştirme yöntemlerini yeterince uygulamamasıyla da yakından alakalıdır.

Yarının yetişmiş insan gücünü oluşturan okullarda istenilen ölçülerde verim alınmasının ön koşulu bu insanları yetiştiren öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılığının sağlanmasıdır.

Örgütsel bağlılık kısaca çalışanın örgütüne karşı sadakatidir ve hizmet ettiği örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği istek ve gayrettir.

Öğretmenin örgütsel bağlılığının düşük olması demek; işe devamsızlık, işe geç kalma, işi bırakma, işi yavaşlatma, işteki verimliliğin ve performansın düşmesi demektir ki bu da öğrenci başarısını etkilemektedir. İşlerinden, örgütlerinden sıkılmış öğretmenler sınıfta öğrenciye karşı daha az hoşgörü gösterir, öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimleriyle yeterince ilgilenmezler.

Öğretmenin bağlılığının yüksek olması demek; örgütünün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanması, örgütünün amaçlarının gerçekleşmesi için elinden gelenin fazlasını yapması, beklentilerin üzerinde çaba göstermesi demektir.

Örgüte bağlılık kavramında; yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, öğrenim durumu kişisel değişkenler, örgütün niteliği, ücret, çalışma koşulları, yönetim ve liderlik gibi örgütsel değişkenler önemli rol oynamaktadır.

Ülkemizde bu konu ile ilgili yeterince çalışma yapılmadığı bilinmektedir. Bu araştırma ile sınıf öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ortaya çıkarılarak, ülkemizdeki eğitim sistemine hizmet etme uygulamalara katkıda bulunmak hedeflenmiştir.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, örgütsel bağlılık ile ilgili kavramsal çerçeve ve örgütsel bağlılık sınıflandırmaları bulunmaktadır.

Araştırmanın ikinci bölümünde; örgütsel bağlılık faktörleri, boyutları, sonuçları ve sınıf öğretmenleri açısından değerlendirilmesi yer almaktadır.

Üçüncü bölümde ise; sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesine yönelik Bağcılar ilçesinde bir uygulama anlatılmıştır.

Bağcılar ilçesindeki sınıf öğretmenlerine 10 sorudan oluşan anket ve 27 sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği uygulanmıştır. Varsayımlar, hipotezler, veri toplama, kullanılan istatistiksel analizler ve bulgular bu bölümde yer almıştır.

I.BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SINIFLANDIRMALARI

1.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık çok yönlü olarak araştırılması gereken bir kavram ve olgudur. Örgütsel bağlılığın anlaşılabilmesi için öncelikle literatürde örgütsel bağlılık kavramının nasıl tanımlandığına bakılmıştır.

1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Günümüzde örgütler hedeflerine ulaşmak ve başka örgütlerle rekabet edebilmek için, çalışandan, rutin çalışmaların dışına çıkmalarını, bütün enerjilerini ve gayretlerini örgütlerine vermelerini beklemektedirler. İşte tam da bu yüzden örgütsel bağlılık kavramı araştırılan ve tartışılan bir konu olmuştur.¹

Bu kavram, örgüt ve çalışan arasındaki işbirliğinin, veriminin artışı sağlamaya dönük olduğundan her geçen gün örgütlerin ilgi alanına daha fazla girmektedir.

Bağlılık kavramı insanın olduğu hemen her yerde, toplumsal hayatın her alanında bir yere, bir kişiye, bir, fikre ait olma, o yeri, o fikri, o örgütü benimseme, ona sahip çıkma duygusudur.²

Bir örgüte karşı bağlılık duyuluyorsa, orada örgüte bir güven, bir inanç oluşmuş demektir. Örgüte bu duygularla bağlı olmak her örgütün tercih edeceği bir bağlıdır. Çünkü bu biçimdeki duygularla çalışan biri örgütün gelişmesi için uğraşır, işe geç kalmaz, işten erken ayrılmaz, iş dışında işle ilgili projeler onun kafasını meşgul eder, “sık hastalanmaz”.³

Örgütsel bağlılık örgütün verimi için oldukça önemlidir. Çalışanlar kurumlarına ne kadar bağlıysa kurum o derece güçlenmektedir.

¹ Bolat, O.- Bolat, T., “Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi” Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.11, S.19, 2008, ss. 75-94.

² Balay, a.g.e., s.12.

³ Çakır, A., “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007, s.6.

Çünkü bağlılık örgütün başarısını arttıran bir unsurdur. Örgüt içerisinde örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha üretken olmakta, örgütlerinden ayrılmak istememektedirler. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle bütünleşmesidir.⁴

Örgüte bağlı çalışanlar görevlerini yaparken diğerlerine göre daha çok çaba göstermekte ve örgütte daha uzun süre kalmaktadırlar.

Özellikle deneyimin olduğu yani sürekli aynı işyerinde çalışıp aynı görevin yapıldığı durumlarda, örgütsel bağlılık daha önem kazanır. Çünkü çalışan sirkülasyonunun sık olduğu örgütlerde kurumsallaşmada gecikir. Yeni elemanlara işi yeniden, yeniden anlatmak, işi öğrendiğinde giden elemanın yerine yenisini bulmak, aynı zamanı harcamak örgütün verimliliğini düşürür. Örgütler toplumların devamı için önemli kurumlardır ve toplumun ihtiyaçlarını karşılayabilmek için vardırlar. Bu ihtiyaçları karşılamak isterken ellerinde yeterli kaynak olmayabilir, ya da kıt kaynaklara sahip olabilirler. Bu örgütlerin belirlenen hedeflerini en verimli, en modern ve gelişen bilgi teknolojisini örgütlerin amaçları doğrultusunda, insan kaynaklarını en uygun biçimde kullanma yetkisi ve sorumluluğunu taşıyanlar ise yöneticilerdir.⁵

Örgütsel bağlılık çalışanın örgütüyle farklı açılardan buluşmasını, bütünleşmesini gösterir. Bu açıdan bakılırsa örgütsel bağlılığın üç önemli unsurunun olduğu söylenebilir.

Bunlar çalışanın;

- 1) Örgütünün amaçlarını takdir etmesi ve amaçlarına inanması,
- 2) Örgütü için rutinin dışına çıkarak her zaman yapması gerekenden fazlasını yapma gayreti göstermesi,
- 3) Örgütteki varlığından memnun olması ve bu birliktelikte samimi ve gönüllü olmasıdır.⁶

Bir bakıma çalışanın örgütüne karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi, örgütsel bağlılığın temelini oluşturmaktadır.

Örgütsel bağlılık tutumunu belirleyen çeşitli etkenler vardır. Örgüte bağlılık tutumu, kişisel (yaş, kıdem, cinsiyet, eğitim) ve örgütsel değişkenler ile belirlenmektedir. Ayrıca uzun süreli iş güvenliği yani sürekli “işten çıkarılabiliyorum”

⁴ Balcı, A., Örgütsel Sosyalleşme, Ankara, 2003, s.27.

⁵ Başaran, a.g.e., s.31.

⁶ Balay, a.g.t., s.15.

düşüncesinin olmadığı, çalışanlara kararlara katılabilme fırsatlarının tanındığı, işte çalışana güvenilerek sorumlulukların verildiği, yerleşik ve çalışanlar tarafından oluşturulmuş değerlerin var olduğu örgütlerin, çalışanlar üzerinde olumlu bir etkisi vardır.⁷

Örgüt ile çalışan arasında kurulan bağlar örgütün en önemli varlığı olan çalışanların ortak amaçlara, ortak değerlere, ortaklaşa üretmelerine, insan için önemli bir sosyal duygu olan bir yere ait olma duygusuna olanak sağlamaktadır. Eğer çalışan kurumunu terk etmiyor, devamsızlık yapmıyorsa, var gücüyle, enerjisiyle, özveriyle çalışıyorsa örgütsel bağlılığı güçlü demektir.

Örgütsel bağlılığın gücünü oluşturan ise çalışanların yukarıda sayılanları isteyerek yerine getirmesidir. Zorunlu olarak yerine getirilen devam, işyerini terk etmeme gibi durumlar gerçek anlamda örgütsel bağlılığı ifade etmezler. Örgüte bağlılık, insanlar bunu isteyerek gösterdiğinde önemlidir. Bu sayede birey, örgütün amaçları için çaba sarf eder ve kendi bağlılığını gösterir.

Örgüte bağlı çalışan, zor zamanlarda örgütün yanında olan işe düzenli devam eden, onun hedeflerini kendi hedefleri sayan kişidir.

Öğretmenlik de, örgütsel bağlılık isteyerek gösterildiğinde eğitim örgütünün işlevlerine hizmet edecek bir meslektir. Öğretmenlik bir meslek olmakla birlikte, gönüllülük işidir. Mesleğe bağlılık kadar, örgüte bağlılık bu mesleği gönüllü, yürekten, isteyerek, daha verimli ve sorumluluk duygusu içinde yapılmasını sağlar.

Okullarda hizmet üretimi vardır. Çalışanların mesleki ve kişisel yetenekleri, davranışları(diğer faktörlerin yanı sıra) üretilen hizmetin kalitesini belirler. Bu yüzden insan kaynağı çok daha önemlidir. Çağının tüm bilgi ve birikimiyle kendini yetiştirmiş bir öğretmenin, yetiştirilen öğrencilerin niteliği üzerinde belirleyici bir etkisi vardır.⁸

Toplumların değerlerini koruma, geliştirme, geleceğini şekillendirme, daha üretken bir yapı oluşturma ve çağdaşlaşma görevini üstlenen eğitim örgütlerinin üstlendiği bu görevler düşünüldüğünde verdiği hizmetin önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Bu yüzden örgütsel gelişmelerdeki çağdaş yaklaşımlar özellikle eğitim örgütlerinde önemli hale gelmektedir.

⁷www.ikademi.com/orgutsel-davranis/911-inanclar-tutumlar-ve-ahlaki-tatmini-orgutsel-baglilik-uzerindeki-etkisi-ii.html (24/08/2008)

⁸Şenyüz,P., “Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” Yayınlanmamış Doktora Tezi ,Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, 2003, s.1.

Bir ülke için sağlıklı ve sağlam bir geleceğin garantisi sağlıklı bir eğitim ile sağlanabilir. Örgütsel gelişmelerdeki çağdaş yaklaşımlar özellikle eğitim örgütlerinde bu yüzden önemli hale gelmektedir.

Eğitim kurumlarının daha sağlıklı işleminin etkin yöntemlerinden biri, çalışanların örgütlerine bağlılığını arttırmaktır.

Örgütsel etkinliğin ön koşulu insan gücüdür. Çünkü örgütler, amaçlarına insanlar tarafından gerçekleştirilen eylemlerle ulaşır. Eğitim örgütlerinin malzemesi insandır ve insan yetiştirmek temel görevleridir. Bu yüzden insan girdisi eğitim örgütlerinde daha da önem kazanmaktadır

Girdisi öğrenci, işleyeni öğretmen, çıktısı nitelikli iş gücüdür. Ayrıca öğrenciye kazandırılan şey de davranış değişikliğidir. Öyle ise eğitim örgütlerinde en önemli şey insan ve ürün olarak davranıştır.⁹

Örgütsel bağlılık, günümüz şartlarında yeni yeni keşfedilmektedir. Büyük ölçekli işletmelerde daha çok önemsenen, küçük örgütlerde ise henüz yeterli önemi görememiş bir konudur. Oysa çalışanlar örgüte ne denli sadıksa örgüt o kadar güçlenir.

Örgüte bağlılık değişik bilim dallarının tanımlanmasına göre de incelenebilir. Örgütsel davranış araştırmacıları örgütsel bağlılığı; “çalışanlarının örgütüyle özdeşleştiği ve örgütte kalmak istedikleri bir süreç” olarak tanımlarlar, sosyal psikologlara göre de örgütsel bağlılık “çalışanın değerleriyle, gelenekselleşmiş düşünceleriyle, yetiştirilme tarzıyla ilgili bir süreçtir. Bu değerlerin örgütün değerleriyle bütünleşmesi, kişiyi örgütüne bağlar”.¹⁰

1956 ‘dan bu yana örgütsel bağlılık kavramı farklı biçimlerde kullanılmış ve bu konuda farklı tanımlar ortaya çıkmıştır.

Örgütsel bağlılığı ilk tanımlayanlardan biri olan Grusky ,”bağlılığı, bireyin örgüte olan bağının gücü” olarak ifade etmiştir.¹¹

“ Bağlılık; örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamıdır.”¹²

⁹ Celep,C., Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler , Ankara, 2000, s.143.

¹⁰ Çırpan,H., “Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması” Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999, s.56.

¹¹ İnce, M.-Gül, H., Yönetimde Yeni Bir Paradigma:Örgütsel Bağlılık , 2005, s.3.

¹²Wiener,Y., Commitment In Organizations: A Normative View,Academy Of Management Review,Vol:7, 1982, s.418.

“ Bağlılık örgütün üyesi olarak kalma arzusu örgüt için yüksek çaba harcama arzusu ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarından oluşan bir bütündür. ”¹³

“ Bir başka tanıma göre bağlılık; kişinin kimliğini örgüte iliştiren , örgüte karşı takınılan bir tutum veya yöneliştir. ”¹⁴

“ Bir örgütün, üst yönetim, müşteriler sendikalar ve toplum gibi çoklu öğelerinin amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir. Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılık göstererek açık bir ödül veya ceza alması bile yapıları beğenme ve ona devam etme isteğidir. ”¹⁵

Bütün bu ifadeler ışığında örgütsel bağlılık kavramının tanımını; çalışanların örgütte kalmak istemeleri, örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile çalışanın örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi şeklinde özetleyebiliriz. Örgütsel bağlılık tanımları ve kullanımlarına ilişkin bir özet Tablo 1’de verilmiştir.

¹³Dubin ,R.-Champoux,J.- Porter, L.,”Central Life İnterest And Organizational Commitment of Blue-Collar and Clerial Workers”, Administrative Science Quarterly, Vol:20,1975,ss.411-421.

¹⁴Sheldon,M., “Investments and Involvements as Mechanisims Producing Commitment to the Organization,” Administrative Science Quarterly, Vol:16,1971, ss.143-150.

¹⁵İnce-Gül, a.g.k.,s.5 ‘ten ,Reichers ,A., A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment, Academy of Management Review,Vol.10, 1985, ss.465-476.

Tablo 1: Örgütsel Bağlılık Tanımları ve Kullanımları

YATIRIMLAR	<ul style="list-style-type: none">✓ Bağlılık örgütsel üyelikle ilgili olarak ödül ve maliyetlerin bir fonksiyonu olup; örgütsel hizmet süresi ile birlikte artar.✓ Bu yaklaşım ve onun değişik türleri Alitto , Hrebiniak ve Alonso (1973);Becker(1960);Farrel ve Rusbult(1981);Hrebiniak ve Alutto (1972);Rusbult ve Farrel (1983) ve Sheldon (1971) tarafından kullanılmıştır.
BİREY – ÖRGÜT AMAÇ UYGUNLUĞU	<ul style="list-style-type: none">✓ Bağlılık, birey, örgütsel amaç ve değerlerle özdeşleşip onlar adına çaba harcadığında gerçekleşir. Porter ve arkadaşları tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği(OCQ) özellikle bu tanım için kullanılmaktadır.✓ Bu yaklaşım ve onundeğişik türleri Angle ve Peny(1981), Bartol(1979), Bateman ve Strasser(1984), Hall Schneiderve Nygren(1970), Morris ve Sherman(1981), Mowday-Porter ve Steers(1982), Mowday, Steers ve Porter(1979), Porter, Crampon ve Smith(1976), Porter, Steers, Mowday ve Boulian(1974), Stevens, Beyer ve Trice(1978), Stumpf ve Harman(1984) ve Welsch ve La Van(1981) tarafından kullanılmıştır.
NİTELİKLER	<ul style="list-style-type: none">✓ Bağlılık, bireylerin istemli, açık ve geri dönülmez davranışları sonrasında tutumsal bağlılıkla sonuçlanacak olan davranışsal eylemlere bağlılığıdır.✓ Bu yaklaşım ve onun değişik türleri Kiesler ve Sakumura(1966);O'Reilly ve Caldvel(1980)ve Salancik (1977) tarafından kullanılmıştır.

Kaynak: Balay , R., "Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı" Ankara, 2000, s.16.'dan Reichers,A.E., "A Review And Reconceptualization Of Organizational Commitment 1985, s.468

Tablo 1 'de görüldüğü gibi örgütsel bağlılık, genel olarak *“bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi anlamında kullanılmaktadır.”* 16

Örgütsel bağlılığın en önemli göstergesi ve ilk koşulu; çalışanın amaç, hedef, değer ve vizyonu ile örgütün amaç, hedef ve vizyonunun örtüşmesidir. Zira bir örgütün amaç ve değerlerini kabullenemeyen bir çalışanın o örgüte bağlılık göstermesi düşünülemez. Örgütsel bağlılık konusunun Porter, Steers, Moynaw gibi öncüleri *“örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duymayı”* örgütsel bağlılıkta minimum düzeyde şart olarak ifade etmişlerdir.¹⁷

Bu yazarlara göre örgütsel bağlılık sıradan bir bağlılığın çok ötesindedir. Örgütsel bağlılık, çalışanın günlük iş yaşantısında fazladan bir enerji ve fedakarlık gerektirmektedir.

1.3. Örgütsel Bağlılık ve Benzeri Kavramlar

Bu bölümde örgütsel bağlılığa benzeyen, ortak özellikler gösteren kavramlar irdelenmektedir. Örgütsel bağlılık benzeri kavramlar ve örgütsel bağlılık kavramı birbirine yakındır, bu yüzden kavram kargaşası yaşanmaktadır. Mesleki bağlılık, iş arkadaşlarına bağlılık, itaat ve sadakat örgütsel bağlılık benzeri kavramlardandır.

1.3.1. Mesleki Bağlılık

Meslek, insanın yaşamını sürdürebilmek için yaptığı işidir. Genellikle bir eğitim sonunda kazanılan vasıftır. Mesleğe bağlılık da çalışanın mesleğiyle özdeşleşmesidir. Yani bireyin hayatında mesleğinin ne kadar önemli olduğuna bakarak mesleğine olan bağlılığını söyleyebiliriz.¹⁸

NASA'da 1960'larda yapılan bir araştırmada çalışan mühendis ve bilim adamlarının örgütlerine oranla mesleklerine daha fazla bağlı olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bu çalışmalar sadece mesleğine bağlı çalışanın, çalıştığı kuruma ciddi bir katkısının olmadığını göstermiştir. Öte yandan aynı araştırmalardan elde edilen sonuçlar

¹⁶ Balay, a.g.t., s.15.

¹⁷ İnce, -Gül, a.g.k., s.9.

¹⁸ Özdevecioğlu, M.- Aktaş, A., "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi" Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, S..28, 2007, s.5.

sadece örgütlerine bağlanmış bireylerin her şeyi kabullenen, katı hiçbir şeyi sorgulamayan, tüm yeni gelişmelere kapalı bireyler olduklarını göstermiştir¹⁹

Mesleki bağlılık bireyin yaşam tatminini artırır. Çünkü çalışanın mesleği onun hayatında büyük bir yer tutmaktadır. Mesleğinden ayrılmayan bireyin eğer zorunluluktan orada değilse mesleğinde mutlu olduğunu söyleyebiliriz.²⁰

Meslek sahibi olmak için belli bir eğitimden geçmiş olmak gerekir. Bu eğitim tecrübeyle de birleşince, çalışan mesleki anlamda belli bir olgunluğa erişmiş demektir. Çalışanın kazanmış olduğu bu tecrübe birikim eğer okul idarecileri tarafından doğru ve adaletli değerlendirilirse çalışanın bu sayede örgüte bağlılığı artmış olur.²¹

Söz konusu eğitim kurumları ve öğretmenlik mesleği olduğunda uzmanlaşma ve mesleki bağlılık okulun amaçlarını gerçekleştirme hedefinde birleşir. Böylece eğitim ve yönetim yapısı içinde uzmanlaşmış yönetici ve öğretmenler arasındaki yüksek bağlılığın, okulun amaçlarını gerçekleştirmek için birlikte çalışmaya, ortak hedefler belirlemeye, sonuçta örgüte ve mesleğe bağlılığa yönelteceği beklenebilir.²²

Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin sağlıklı kurulması eğitim kurumunun genel olarak da eğitim sisteminin kazancı olmaktadır.

1.3.2. İş Arkadaşlarına Bağlılık

İş arkadaşlarına bağlılık, örgütsel bağlılığın sosyal yönünü oluşturmaktadır. Bağlılık duygusu güçlü olan insanlar samimi ilişkilere, arkadaşlık bağlarına çok önem verirler. İnsanlarla birlikte oldukları, onlarla bir şeyleri paylaştıkları ve onlara yardım ettikleri bir ortamda çalışmayı tercih ederler. Bu tür kişiliğe sahip bireyler için arkadaşlığı bir amaçtır. Böyle durumlarda örgütten ayrılmak, bağlılık duyulan arkadaşlardan da ayrılmak anlamına geldiği için bireylerin örgütten kopması daha güç olmaktadır.²³

İş arkadaşlarına duyulan bağlılık kolektif hareket etmeyi, örgüt için önemli olan işbirliğini geliştirir.

¹⁹ Mercan, M., "Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık ,Örgütsel Yabancılaşma, Örgütsel Vatandaşlık" Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s.16.

²⁰ Özdevecioğlu , - Aktaş, a.g.e., s.6.

²¹ Balay,a.g.t., s.31.

²² Bursalıoğlu, Z., Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Ankara, 2008, s.168.

²³ Balay,a.g.t., s.35.

Öğretmenlerin aynı okulda yakın çalışma arkadaşlarının olması hem eğitim öğretimle ilgili sorunları birlikte çözmelerine yardım eder, hem de okuldaki diğer sorunlarla ilgili çözüm için bir araya gelmelerini sağlar. Bu tür sorun ve çözüm için bir araya gelen öğretmenlerin örgüte bağlılıkları artar.²⁴

1.3.3. Sadakat

Hem sadakat hem de bağlılık kavramının özünde örgütten memnun olma, örgütten ayrılmama isteği vardır. Ama ikisi birbirinden farklı kavramlardır. Örgütsel bağlılık sadakati kapsamaktadır. Sadakat örgütsel bağlılığın altında bir boyuttur. Yani önce sadakat oluşacak arkasından örgütsel bağlılıktan söz edilecektir. Örgütüne sadık olan bireyler örgütlerini över ve savunurlar, örgütün üyesi olmaktan gurur ve onur duyarlar. Fakat örgütsel bağlılık örgüt içinde uzun süre çalışmış olmaya aynı zamanda örgüt içinde kazanılmış bir başarıya dayanarak da oluşur.²⁵

Benzer bir tanım da Lee tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre; örgütsel bağlılığın sadece bir boyutu olan örgütsel sadakat, örgüt üyeliğini sürdürme isteğiyle ilgilidir. Ayrıca örgütün bir üyesi olmaktan duyulan gururu, örgütü çevreye karşı savunmayı ve başkalarıyla örgüt lehine konuşmaktan keyif duymayı içeren bir tutumdur.²⁶

1.3.4. İtaat

Örgütsel bağlılıkla karıştırılan diğer bir kavram da itaattir. Fakat bir itaatten söz etmek için, öncelikle orada bir örgütsel bağlılıktan söz etmek gerekir. Yani örgütsel bağlılık itaati kapsamaktadır. Ancak tersini düşünmek de yani bağlılığı itaat kavramının içinde düşünmek de mümkündür. Özetle örgütsel bağlılık ve itaat birbirinin zıttı veya birbirinin yerine kullanılabilecek kavramlar değil, birbirlerinin tamamlayıcısı niteliktedirler.²⁷

İtaat; formal ya da informal bir sorumluluk, zorunluluk, görev yerine getirme duygusudur. Görevi yerine getirmemenin cezası vardır. Bağlılıkta ise gönüllü bir görev yerine getirme söz konusudur, bu da kişinin kişisel değerleriyle ilgilidir.

²⁴ Balay, a.g.t., s.36.

²⁵ Mercan, a.g.t., s.17.

²⁶ İnce, - Gül, a.g.e., s.24.

²⁷ İnce, - Gül, a.g.e., s.23.

Dışarıdan kaynaklanan baskı veya yönergeler ortadan kalktığında itaat de ortadan kalkabilir, dolayısıyla kaos doğabilir. Çalışan kendi iç dinamikleriyle, duygu düşünceleriyle görevinde bağlılığı sürdürmüyor, karşılaşılabileceği olumsuzlukları bertaraf etmek için itaat gösteriyor olabilir. Ama örgütsel bağlılıkta; çalışanlar, çalıştığı kurum için neler yapabileceklerine dair fikirler üretirler, yaratıcı olmaya çalışırlar, örgüt yararına ne tür katkıda bulunabileceklerini düşünürler.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SINIFLANDIRMALARI

Örgütsel bağlılık araştırmalarında genellikle kullanılan konu değişimdir. İnsanlar ihtiyaçlarını, isteklerini karşılamak için vasıflarına uygun bir işte çalışma arzusuyla örgüte gelirler. Bu beklentileri karşılandığı sürece örgütsel bağlılıkları sürer ama birey beklediklerini bulamazsa örgütsel bağlılık biter.²⁸

Bu bağlılığın yüksek olması ya da olmaması örgüt için de birey kadar önemlidir. Örgütsel bağlılık yüksek olduğu takdirde örgütün amaçları gerçekleşecek, birey bundan tatmin olacaktır. Bireyin mutsuz olup bağlılığının düşük olduğu durumdaysa zararı yine örgüt görececek bireyin enerjisi, verimi düşecek, bu da örgütün amaçlarıyla uyuşmayacaktır.

Örgütsel bağlılık, Etzioni, Kanter, Buchanan II, Katz ve Kahn, Mowday, Steers ve Porter, O' Reilly ve Chatman, Allen ve Meyer, Wiener tarafından farklı şekillerde sınıflandırılarak tanımlanmıştır.

2.1. Wiener'in Sınıflandırması

Wiener(1982), araçsal bağlılık(güdüleme) ve normatif- moral(örgütsel) bağlılık ayrımına dayanan kurumsal modeli ortaya çıkarmıştır.²⁹

Wiener araçsal bağlılığı; karşılıklı çıkar ilişkisine dayanan bir bağlılık türü olarak tanımlamıştır. Çalışanın örgütünden yani yöneticilerinden beklentileri vardır. Bu beklentiler ücret, terfi, ödül, övülme olabilir. Bu beklentileri örgütü çalışana sağlayabilirse bu birliktelik devam eder. Ama çalışan beklediklerinin karşılığını

²⁸ Erdoğan, H., "Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki" Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s.38.

²⁹ Balay, a.g.t., s.16.

bulamazsa, ya da bulacağına dair umutları azalmışsa örgüte bir bağlılığı sözkonusu olmayacak, hatta örgütü her an bırakıp gidecektir. Normatif - moral bağlılığı ise çalışanın hiçbir zorunluluk hissetmeksizin, yaptığı işin doğruluğuna inandığı için örgüte bağlılığı biçiminde tanımlamıştır. Yaptığı işin doğruluğuna inanan kişi örgütüne sahip çıkacak, bu örgütün gelişmesini isteyecektir. Hesapçı tutumlar kişinin kendi çıkarlarını ifade ederken, normatif –moral bağlılıkta ise örgütün çıkarları çalışanın kendi çıkarlarının önüne geçmiştir. Birey örgütün tüm hedeflerini, amaçlarını benimser.³⁰

Çalışan ile örgüt arasında değişimsel bağlılık olarak da ifade edilen araçsal bağlılıkta örgüt, çalışanın bazı beklentilerini karşılayıp güdülerini doyururken çalışandan da örgütünün amaçlarına uygun katkı sağlamasını beklemektedir. Çalışanın örgütüne sağladığı yarar ile kendisinin elde ettiği yarar birbirini dengeler konumdaysa ya da lehine ise örgütünden memnun olacak, ona bağlılık duyacaktır.³¹

Örgütle bağlılığın oluşması bir tür örgütle bütünleşme, onunla özdeşleşmedir. Çalışan örgütünü beğenir, bu beğeni dolayısıyla örgütü için hiçbir fedakarlıktan kaçınmaz. Ama bu fedakarlıkların yönetici tarafından görülmesi çalışan için önemlidir. Takdir edilen, övülen çalışan bu takdire layık olmaya çalışır.³²

2.2. Etzioni'nin Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasıyla ilgili ilk çalışmalardan biri Etzioni tarafından yapılmıştır. Etzioni örgütsel bağlılığı moral(pozitif bağlılık), değişim ilişkisine dayalı (nötr hesapçı) ve uzlaştırıcı(negatif yabancılaştırıcı) bağlılık olarak sınıflandırmaktadır.³³ Bu sınıflandırmaya göre;

1. Moral (pozitif) bağlılık: Çalışan bu bağlılık türünde işine değer vermektedir. İşine değer vermesi kişinin kendisini de değerli bulması demektir. Örgüt ne kadar güç kazanırsa, aslında kendisinin de değeri artmış olacaktır. Bu değer onu örgütüne sürekli bir biçimde bağlar. Çalışanlar toplum için doğru işleri yaptıklarını düşündüklerinde toplum için faydalı olduklarını düşündüklerinde örgütlerine bağlılıkları artmaktadır

³⁰ Newton ,A,L.-Shore, L,M., "A model Of Union Membership: Instrumentaly, commitment, And Opposition"Academy of Management Rewiev, V. 17, No.2,1992, p.275.

³¹ Balay, a.g.t., s.16.

³² İnce, - Gül, a.g.e., s.11.

³³ Balay, a.g.t., s.15.

Burada birey başka çıkar hesapları içinde değildir. Aslolan örgütün geleceğidir. Örgütün değerleri kendisinininkiyle örtüştüğü için, örgütü içselleştirmiştir.³⁴

2. Değişim ilişkisine dayalı (nötr hesapçı) bağlılık: Bu bağlılıkta örgütle çalışan bireyler arasında bir tür alışveriş ilişkisi söz konusudur. Çalışan örgüte yaptığı katkı, sağladığı yarar karşılığında örgütten ne aldığına bakmaktadır. Yaptığı katkının karşılığını alabiliyorsa o örgütteki üyeliğini devam ettirmektedir, alamıyorsa örgütünü terk eder ya da bağlılık duymaz.³⁵

3. Uzaklaştırıcı (negatif yabancılaştırıcı) bağlılık: Kişi psikolojik olarak örgütüne bağlı olmasa bile örgütün onu cezalandırmasından korktuğundan yani örgütün yaptırım gücünden veya toplumsal nedenlerden dolayı örgütteki konumunu devam ettirmektedir.³⁶

Etzioni kişilerin örgütlere neden uymak durumunda olduklarını üç biçimde açıklamıştır. Bunlardan ilki korktuğu içindir. Yani çalışan ceza almaktan korkuyorsa, bunun iş hayatını etkileyeceğini düşünüyorsa örgütün kurallarına uyar. Ödül, maaş, prim, terfi beklentisi içindedir, ya da çalıştığı örgütten dolayı toplumda değer, saygı görüyordur, bundan memnundur. Bu saygıyı kaybetmek istemez örgütte çalışmak için kurallara uymak zorundadır ve uyar.³⁷

2.3. Q'Reilly III ve Chatman'in Sınıflandırması

Q'Reilly III ve Chatman örgütsel bağlılığı; uyum özdeşleşme ve içselleştirme olarak üç boyutta ele almaktadır.³⁸

2.3.1. Uyum

Uyum örgüte bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarından önceki ilk boyutu yani, örgüte bağlılığın ilk aşamasıdır. Örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade eder. Bazı insanlar örgütün hedef ve amaçlarına inanmazlar. Kendileriyle örgütleri arasında bir bütünleşme sağlayamamışlardır. Karşılıklı bir çıkar ilişkisi sözkonusudur. Bu çıkar ilişkisi ticari örgütlerde ücretin artırılması, prim, zam gibi ekonomik iyileştirmelere denk düşerken eğitim örgütlerinde yani okullarda, bu beklenti terfi ve ödüle denk

³⁴ Newton , - Shore, a.g.m., s.277.

³⁵ İnce, - Gül, a.g.e., s.32.

³⁶ Balay,a.g.t., s.16.

³⁷ İnce, - Gül, a.g.e., s.34.

³⁸ Balay, a.g.t., s.68.

düşmektedir. Bu çalışanlar yöneticilerinin kararlarını desteklerken ya da bu kararlara uyarken, uymamaları durumunda oluşabilecek cezaları bertaraf etmek için uyarlar.Yani gönüllü bir uyma sözkonusu değil tam tersine mecburiyetten uyma davranışı içindedirler.³⁹

Uyum boyutunda çalışanın örgütten çıkarı vardır ama örgütünün de çalışanınından beklentileri belli çıkarları vardır. Çalışanın iyi bir maaşı, iyi çalışma koşulları, iyi yönetici kadrosu, saygınlık gibi beklentileri karşılanıyorsa verimliliği artar. Ama bütün bunlar karşılanmıyorsa örgütüne olan bağlılığı gittikçe zayıflar, verimliliği düşer, artık sadece ödül ve cezadan kurtulmak için örgütte kalır, hatta örgütünden ayrılır.⁴⁰

2.3.2 Özdeşleşme

Özdeşleşme bağlılığın ikinci aşamasıdır. Birey bu aşamada bulunduğu ya da bulunmak istediği sosyal grubun, çevrenin davranışlarını beğenir, benimser ve bu grubun içindeki devamlılığını sürdürmek ister ve bu grubun, çevrenin üyesi olmaktan mutlu ve gururludur. Çalışanın da özdeşleşme boyutunda, örgütü ile olumlu bir ilişkisi vardır. Bağlılık da örgütüyle ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Özdeşleşme bireyin hoşuna gider, birey değer verdiği şeyler karşılığında örgütü ile bütünleşir. Örgütünün amaçlarını değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bağlılık gerçekleşir.⁴¹

Özdeşleşme boyutunda birey bulunduğu grubu, çevreyi beğenir. Bu beğeni ve ilgi devam ettiği sürece özdeşleşme davranışı sürer ama bu grubun değerleri, fikirleri bireyin ilgi alanından gittikçe çıkarsa ve artık bu merkezin bir değeri kalmazsa bu özdeşleşme sona erer.⁴²

Birey bu tutumunu örgütünün amaçları doğrultusunda devam ettirir. Burada uyumdaki gibi cezadan kaçmak için ya da ödül için bir birliktelik durumu yoktur. Birey gerçekten davranışlarını değiştirmiştir.⁴³

³⁹ Balay, a.g.t., s.68.

⁴⁰ http://melezg.blogcu.com/orgutsel-baglilik_6423421.html (14.06.2009)

⁴¹ İnce, - Gül, a.g.e., s.35.

⁴² Kağıtçıbaşı, Ç., İnsan ve İnsanlar, İstanbul, 1996, s.69.

⁴³ Kağıtçıbaşı, a.g.k., s.71.

2.3.3 İçselleştirme

İçselleştirme bağlılık aşamasının üçüncü ve son aşamasıdır ve gerçekleşmesi için uzun zaman gereklidir. Bu boyutta kişilerle, örgütlerin değerleri gerçekten, samimi bir biçimde örtüşür. Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasında bir uyum söz konusudur. İçselleştirmede çalışan için örgütün tüm amaçları, inançları, değerleri, hedefleri, kendi fikirleriyle, hayattaki değerleriyle, doğru bildikleriyle uyumaktadır yani bütün bunları kendisine maletmiştir.⁴⁴ Gönüllü hiçbir baskı olmaksızın uyma durumu vardır.

Örgütlerin en çok tercih ettikleri bağlılık biçimi içselleştirmedir. Fakat bu boyutun oluşması için uzun bir süreye ihtiyaç vardır. Çalışanlar kendi amaç ve değerleriyle örgütünün amaç ve değerlerini ne denli bütünleştirebilirse örgütünü de o derece benimser ve güçlü bir bağlılık oluşur. Bu bağlılık işyerindeki verimliliği, örgüte yönelik özveriye arttırır.

Örgütler ve örgüt yöneticileri, özdeşleşme ve içselleştirme boyutuyla örgüte bağlı çalışanların mutlu, verimli, huzurlu çalışanlar olduğunu bilir ve insan kaynaklarını buna göre değerlendirirlerse örgütün geleceğine katkı sağlamış olurlar. Çalışanların doğru yerde, doğru işte çalışıyor olmaları yetmez Yeni gelen çalışanı örgüt kültürüyle ve örgütteki sosyal gruplarla tanıştırmak, onlarla kaynaştırmak için bir takım önlemlerin alınması gerekir. Çünkü, yeni gelen çalışanın örgütünde kalması ve örgütünün değerlerini benimsemesi sürecinde sosyal grupların etkisi oldukça önemlidir.⁴⁵

OReilly ve Chatman yeni işe başlayan kişiye işin nasıl yapılacağı öğretilirken, bu işin kimlerle, hangi değer ve hedefler üzerinden anlatıldığı önemlidir. Çünkü çalışan bu süreçte örgütü gözlemleyecek, doğru yere gelip gelmediğini sorgulayacaktır. Bu sorgulamada örgütü doğru anlatabilmek onda özdeşleşme ya da içselleştirme boyutunun oluşmasına katkı sağlayacaktır.⁴⁶

Bu üç ayrı örgütsel bağlılık boyutu, kişilere farklı yararlar sağlamaktadır Uyma davranışının sağladığı yarar; İnsanlar tarafından ödüllendirilmek ya da cezalandırılmamak şeklinde yorumlanabilir.

⁴⁴ Kağıtçıbaşı, a.g.k., s.71.

⁴⁵ Bulut, M., "Örgütsel Bağlılık: Türk Silahlı Kuvvetlerinde Yapılan Bir Araştırma" Yüksek Lisans Tezi, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003, ss.18-19.

⁴⁶ Bulut, a.g.t., s.19.

Özdeşleşmenin faydası ise, bireyin içinde bulunduğu gruba değer vermesi, onlarla olmaktan mutlu olmasıdır.

İçselleştirmenin kişiye sağladığı yarar ise çalışanın bütün samimi duygularıyla örgütünü kabul etmesidir.

2.4. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Allen ve Meyer 1984 yılında örgütsel bağlılıkla ilgili duygusal ve devamlılık bağlılığını içeren bir model öne sürmüşlerdir. 1990 yılında ise bu bağlılıklara ek olarak normatif bir bağlılık geliştirmişlerdir.⁴⁷

2.4.1. Duygusal Bağlılık

Bireylerin örgütlerine karşı olan duygusal bağlılığı ifade eder. Bu bağlılık türünde birey kendisini örgütün bir parçası olarak görmektedir. Çalışanın örgütte kalmasının nedeni duygusal olarak örgütüne bağlılığıdır ve birey örgütünün amaçları ile özdeşleşmektedir, örgütün hedef ve değerlerini kabullenmektedir. Duygusal bağlılığı güçlü olan birey zorunluluktan değil kendi isteğiyle örgütte kalmaya devam etmektedir. Bireyin örgütüne karşı bağlılığı aynı zamanda onun iş yerindeki performansını olumlu yönde etkilemektedir.⁴⁸

Bu bağlılık türüne sahip çalışanlar işverenlerin, yöneticilerin en çok tercih ettiği çalışanlardır. Bu çalışanlar örgütün her türlü sorununu kendi sorunu olarak görürler ve her türlü sorumluluk almaya hazırdırlar. İşverenler ve yöneticilerin en güvendikleri en sadık çalışanlardır.⁴⁹

Meyer ve Allen modelinden faydalanılarak yapılan çalışmalar, duygusal bağlılık hisseden çalışanların işyerindeki verimliliğe katkıda bulduklarını göstermiştir.

Duygusal bağlılık tutumunu belirlemeye ilişkin bazı maddeler aşağıda gösterilmiştir

- 1) *Bu örgütte kendimi ailemin bir parçası gibi hissetmiyorum.*
- 2) *Bu örgütte duygusal yönden kendimi bağlanmış hissediyorum.*
- 3) *Bu örgütte çalışıyor olmanın benim için mesleki açıda önemi büyüktür.*

⁴⁷ İnce, - Gül, a.g.e., s.38.

⁴⁸ İnce, - Gül, a.g.e., s.38.

⁴⁹ Çetin, Ö, M., Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara, 2004, s. 97.

- 4) *Bu örgütte doğru yerde olduğumu hissediyorum.*
- 5) *Bu örgüt benim sadakatimi hak etmiyor.*
- 6) *Bu örgütte çalıştığımı başkalarına söylemekten gurur duyuyorum.*
- 7) *Emekli oluncaya kadar bu örgütte çalışmaktan çok mutlu olurum.*⁵⁰

Duygusal bağlılığa ilişkin bu maddeler kişinin kendini örgüte ait hissetmesini belirten ifadelerdir. Duygusal bağ kurulması durumunda bunun olumlu tarafı olarak işyerindeki verimliliğe yansması görülebilir.

2.4.2. Devam Bağlılığı

Literatürde bu bağlılık türüne aynı zamanda rasyonel bağlılık ve algılanan maliyet de denmektedir. Devam bağlılığına algılanan maliyet denmesinin sebebi bireyin işten ayrılması sonucunda bir maliyetle karşı karşıya kalmasındandır. Birey örgütten ayrıldığında işsiz kalabilir, bu süre uzayabilir, bu da kişinin örgütte zorunlu kalmasına yol açar, çünkü bu maliyeti karşılayabilmesi imkansızdır, onu ciddi ekonomik bunalımlara sürükleyebilir. ⁵¹

Birey örgüte yaptığı katkıların, harcadığı emeklerin maliyetini, hesabını yapmakta ve örgüt üyeliğini devam ettirmektedir. Dolayısıyla iş alternatifi daha çok olan bireyin alternatifi az olan çalışana oranla devam bağlılığı daha zayıftır. Alternatifi olmadığı için maliyeti göze alamaz, örgütünden ayrılamaz. Ama bulunduğu yerde kalır ve daha çok çaba gösterirse ödüllendirilebilecektir. Bu yüzden örgüte olan bağlılığını sürdürecektir.

Bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri vardır. Bu tür zorlayıcı sebepler olumsuzluklara da yol açabilir. Bir yerde zorunlu çalışıyor olmanın yarattığı psikolojik sorunlar iş hayatına yansır ve kötü iş alışkanlıkları oluşturur. Bu yüzden olumsuz tavır sergilerler ve yöneticiler için bir sorun kaynağı oluşturabilirler.⁵²

Devam etme isteği tutumunu belirlemeye ilişkin bazı maddeler şunlardır:

- 1) *Şu ana kadar bu örgüt için bu kadar uğraş vermemiş olsaydım farklı bir yerde olmayı düşünebilirdim.*

⁵⁰ Çetin, a.g.k., s.95.

⁵¹ Gül, H., "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi" Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme, Uluslar Arası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi, S.2, İzmir, 2007, s.45.

⁵² Bayram, a.g.m., s.133.

- 2) *Ayrılmak istesem bile şu anda bu örgütten bana ayrılmak bana çok zor gelir.*
- 3) *Bu örgütten ayrılmaya kara verirsem hayatımın büyük bir kısmı etkilenir.*
- 4) *Şu anda bu örgütten ayrılmam benim için pahalıya mal olur.*
- 5) *Bu örgütte kalmak benim için bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir.⁵³*

2.4.3. Normatif Bağlılık

Üçüncü bağlılık modelini normatif ya da ahlaki bağlılık oluşturmaktadır. Bireyin örgütte kalmasının sebebi bir dizi inancın, sorumluluk bilincinin gereğidir. Çalışanın örgüte gelmeden önce oluşmuş bir takım değerleri, önyargıları vardır. Bu değerler okul, aile, toplum, sosyal çevre tarafından oluşmuştur. Çalıştığı örgüte sadık olma fikri işe başlamadan önce oluşmuş bir değerdir. Orası onun “ekmek kapısıdır” bu kapıya saygısızlık olmaz düşüncesi hakimdir. Böyle yetiştirilmişlerdir. Bu işyerinden ayrılırlarsa ihanet etmiş olacaklarını düşünür ve suçluluk hissederler. Kendi ahlaki değerlerine, inançlarına göre o örgütün bir takım çıkarları için, örgüt içindeki ilişkileri bozmamak ve yönetime bağlılığını göstermek için örgüt içinde kalmaya devam eder.⁵⁴

Genel olarak güçlü duygusal bağlılığı olan kişiler örgütünün üyesi olmaktan mutludurlar ve örgütün hedef ve amaçları için çaba sarf ederler.

Tersine devam bağlılığında ise kişinin örgütüne yaptığı yatırımların her gün artması iş olanaklarının azlığı gibi sebeplerden, çalışan örgütte kalmaktadır.

Normatif bağlılıkta ise örgütte kalmanın sebebi tamamen ahlaki duygulara dayanmaktadır.

Normatif bağlılık tutumunu belirlemeye ilişkin bazı maddeler şunlardır:

- 1) *Bu örgütte kalmak için her hangi bir zorunluluk hissetmiyorum.*
- 2) *Yararıma olacak olsa da şu anda bu üniversiteden ayrılmayı düşünmüyorum.*
- 3) *Bu örgütü şu anda bırakırsam suçluluk hissederim.*
- 4) *Yetiştirilme tarzım çalıştığım kuruma sadık olmayı gerektirir.⁵⁵*

⁵³ Çetin, a.g.k., s..98.

⁵⁴ İnce, - Gül, a.g.e., ss.41-42.

⁵⁵ Çetin, a.g.k., s..98.

Bu üç bağıllık çeşidinin ortak yanı ise şu veya bu sebepten çalışanla örgüt arasında bir bağı kurması ve bireyin örgütten ayrılmasını engellemesidir.

Allen'in kapsamlı incelemesine göre duygusal bağıllığın olumlu iş deneyimleri sonucunda geliştiği ve iş performansına katkısı olduğu sonucuna varmak mümkünken, devamlılık bağıllığının kıdem ve alternatif azlığı sonucunda geliştiği, fakat iş verimine fazla bir etkisi olmadığı anlaşılmaktadır.⁵⁶

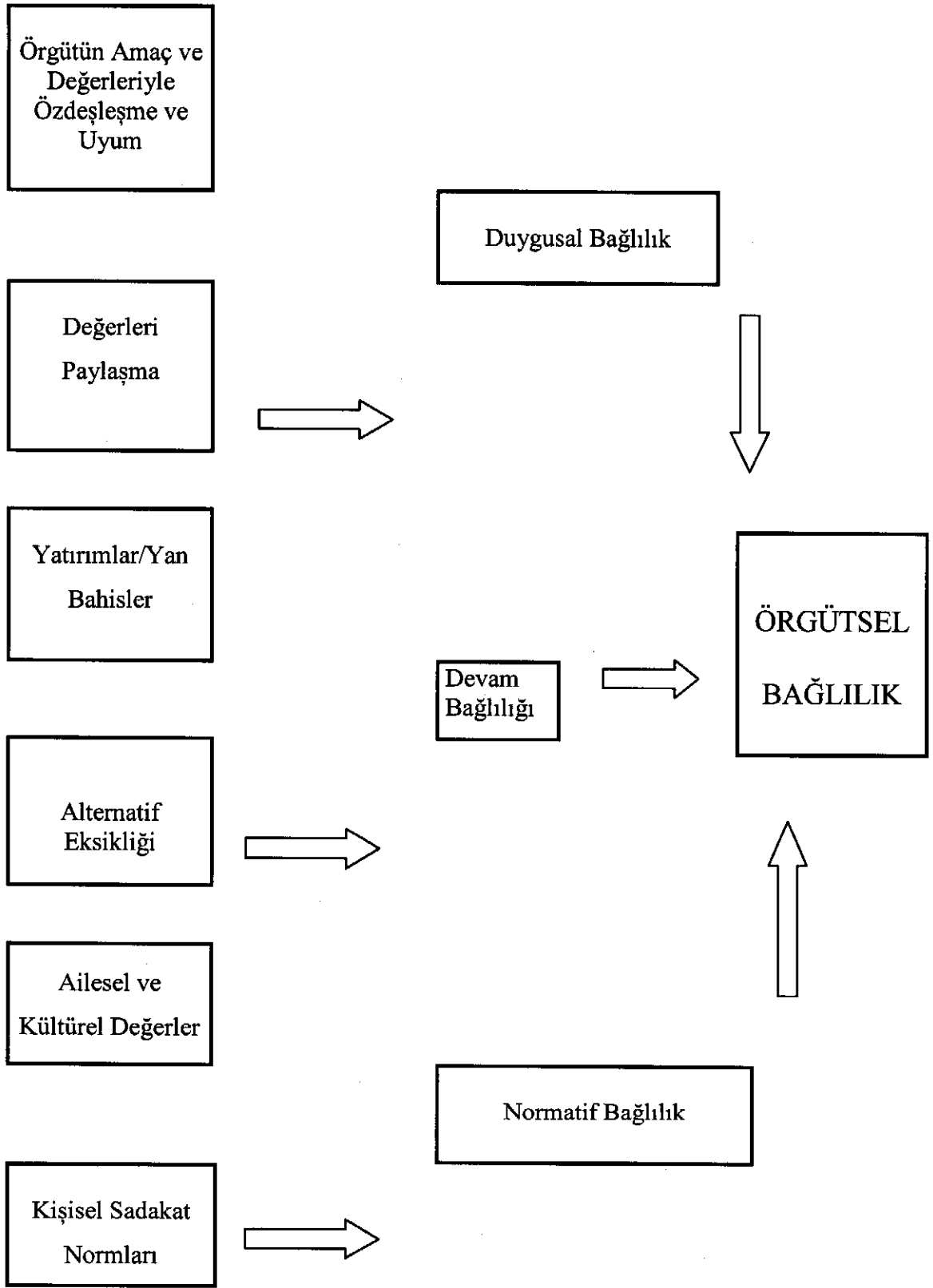
Meyer ve Allen, duygusal, devam ve normatif bağıllık ile ilgili, olması istenen ortalama bağıllık düzeyinin ne olması gerektiğini belirtmemişlerdir. Yapılan tüm çalışmalarda daha çok örgütsel bağıllığın, değişik unsurlar ile olumlu veya olumsuz ilişkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Ancak en çok istenilen durum, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağıllık, daha sonra normatif bağıllık ve en son da devam bağıllığının olmasıdır.⁵⁷

Meyer ve Allen 'in üç boyutlu bağıllık modelinin belirtildiği şekil 1de görüldüğü gibi çalışanın örgütsel bağıllığını belirleyen duygusal bağıllık, devama yönelik bağıllık ve normatif bağıllık bileşenleriyle bu üç bileşenin birbirinden farklı alt boyutları bulunmaktadır.⁵⁸

⁵⁶ Özutku, H., "Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağıllık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.37, S.2, 2008, s.84.

⁵⁷ Yalçın, A.- İplik, N., "Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağıllıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği" Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.14, S.1, Adana, 2005, s.398.

⁵⁸ Güçlü, H., "Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağıllık Üzerindeki Etkisi" Anadolu Üniversitesi Yayınları, S.161, Eskişehir, 2006, ss.25-26.



Şekil 1: Allen ve Meyer'in Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Güçlü, H., "Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi" Anadolu Üniversitesi Yayınları, Sayı.161, Eskişehir, 2006, s.16

2.5. Kanter'in Sınıflandırması

Kanter'e (1968) göre örgütlerin çalışanlarından bir takım beklentileri vardır. Bu beklentileri ; örgüte sadık olma, örgütte zorunluluktan değil gönüllü bulunma, örgüt için hiçbir fedakarlıktan kaçmama, örgüte sürekli devam, örgütte oluşabilecek her türlü soruna göğüs germe gibi beklentiler olarak sıralayabiliriz. Eğer çalışanlar örgütünün tüm bu beklentilerini samimi bir şekilde gönüllü olarak karşılıyorsa ve örgüte olumlu duygular besliyorsa örgütsel bağlılık oluşmuştur.⁶²

Kanter' e göre örgütün çalışanlardan farklı talepleri vardır. Bu farklılıklara göre de üç değişik bağlılık oluşmaktadır. Bunlar devama yönelik bağlılık(continuance Commitment), kenetlenme bağlılığı (cohesion commitment) ve kontrol bağlılığıdır.⁶³

Devama yönelik bağlılıkta, çalışan kendini işine örgütüne, örgütünün devamlılığına adeta adanmıştır. Bu bağlılığa sahip çalışanlar örgüt için çok fazla enerji harcamışlardır, çok büyük fedakarlıkta bulunmuşlardır, çok fazla yatırım yapmışlardır. Öyle ki örgütünden ayrılmak çalışan için artık çok maliyetlidir. Örgütte kalmak çalışan için daha avantajlıdır, daha karlıdır. Dolayısıyla kişi örgütünde kalacaktır.⁶⁴

Örneğin öğretmen olarak çalışan birey okulunda uzun süre çalışmış, emek vermiş, müdür yardımcılığına yükselmiştir. Daha avantajlı bir okula geçebilir ama pozisyonunu kaybedebilir. Dolayısıyla bu onun için karlı bir yatırım değildir. Pozisyonunun kaybetmemek için işyerinde kalacaktır, yani devam zorunluluğu oluşmuştur. Ayrıca birey çok fazla örgüt için enerji ve emek harcamışsa, emeklerinin boşa gitmesini istemeyecek, örgütünün devamı için büyük fedakarlıklarla oluşturdukları işleyişin kalıcı olabilmesi için büyük ölçüde bağlılık gösterecektir. Bütün bunlardan dolayı bireyin motivasyonu ve duyarlılığı artar. Yine çalışan örgütünden ayrılmak konusunda maliyet hesabı yaparken bu hesap her zaman maddi olmayabilir, örgütü için harcadığı zaman gibi manevi sebepler de olabilir.⁶⁵

⁶²Gül, a.g.e., s.42.

⁶³ İnce, - Gül, a.g.e., s.31.

⁶⁴ İnce, - Gül, a.g.e., s.31.

⁶⁵ Sıgır, Ü., "İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analiz: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma" Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.7, S.2, Eskişehir, 2007, s.263.

Devamlılık bağıllığının yanı sıra Kanter kenetlenme ya da uyum bağıllığı diye de adlandırılabilir bir bağıllık türünü açıklamıştır. Kenetlenme bağıllığı bir örgüt içindeki sosyal ilişkilere bağıllık olarak da ele alınmaktadır.

Çalışanın gruba, gruptaki diğer ilişkilerine, grup arkadaşlarına bağıllığı söz konusudur. Örgüt bu tür sosyal bağıllıkları oluşturmak için çalışanlar arasında piknikler, yemekler, çeşitli organizasyonlar yapar. Örgüte yeni katılanlarla birlikte, örgütten ayrılanlarla birlikte önemli günleri(öğretmenler günü vb.) kutlamak için çalışanlarla bir araya gelir. Bu tür yöntemlerle grup üyelerinin birbirine sınıksız sarılmalarını, kenetlenmelerini sağlar. Bu tür bağıllıkların söz konusu olduğu yerlerde içsel çekişmeler, kıskançlıklar, çatışmalar yerine birlikte çalışma, dayanışma ve grup birliği görülecektir. Sosyal ilişkilerdeki bu bağıllık grubun her üyesini daha fedakar daha verimli daha çalışkan yapacak, karşılıklı olumlu bir etkileşim yaratacaktır.

Kanter'in ileri sürdüğü üçüncü bağıllık ise kontrol ya da denetim(control commitment) bağıllığıdır. Bu bağıllık türü çalışanın örgütünün kural ve değerlerini benimsemesi, içselleştirmesi sonucu oluşur. Bu değerler, kurallar çalışanın değerleriyle uyumda, benzerlik göstermektedir. Bu nedenle çalışan otoriteye uymaktadır. Kanter'in geliştirdiği bu üç bağıllık türünün birbirinden farklı sonuçları bulunmaktadır. Devama yönelik bağıllığın olduğu örgütlerde üyelerin örgütte kalma ihtimali daha yüksektir.

Kenetlenme bağıllığının yüksek olduğu örgütlerde ise örgüt dışarıdan gelebilecek kötü etkilere karşı dayanıklıdır. Kontrol bağıllığının bulunduğu örgütlerde üyeler kendi değer ve kurallarıyla örgütün ideal ve kuralları ile uyum içindedir.

Kanter'e göre örgütler çalışanlarının örgütsel bağıllığını yaratabilmeleri için her üç yaklaşımı da bir arada kullanmalıdırlar.⁶⁶

2.7. Mowday, Porters, Steers'in Sınıflandırması

Mowday, Steers ve Porter ' a göre örgütsel bağıllık; örgütünün amaçlarını, varlık sebebini kabullenmiş bireylerin bu kabullenmeye paralel olarak bunları gerçekleştirmek

⁶⁶ Cengiz, A., "Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağıllık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama" Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001, s.35.

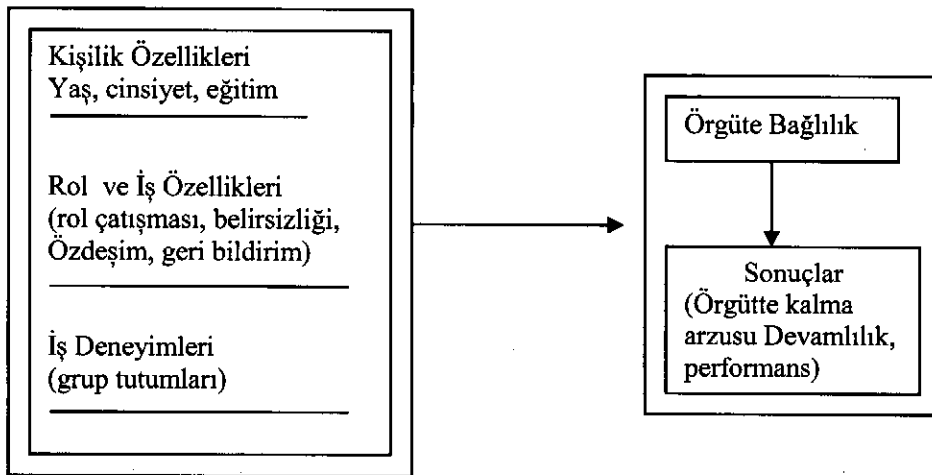
için örgütteki varlığını sürdürme ve çalışma eğilimidir. Bu tutumsal bağlılık olarak tanımlanmaktadır.⁶⁷

Davranışsal bağlılık ise çalışanın geçmişte örgütüne yaptığı yatırımın olup olmamasına bağlı olarak kişinin örgütte kalmasıdır. Örgütte kalmak demek; örgütten ayrılmaya eğilimli olmama devamsızlık yapmama gibi davranışlardır.⁶⁸

Çalışan örgütüne bağlanmakta ve bir kar zarar hesabı yapmaktadır. Eğer kişi para ve benzeri gibi maddi sebeplerden dolayı örgütüne bağlılık gösteriyorsa bu gerçek bir bağlılık değildir. Çünkü örgütten ayrılmanın maliyetini göze aldığı an örgütle arasındaki bağı koparabilecektir. Oysa tutumsal bağlılıkta çalışma ile örgütü arasında daha gerçekçi, samimi, sıcak, olumlu ilişkiler söz konusudur. Çalışan maddi sebeplerden dolayı değil örgütün hedef ve amaçlarına gerçekten inandığı için çalışır. Mowday, Steers ve Porter'in örgütsel bağlılıkla ilgili yapmış olduğu sınıflandırma, literatürde en yaygın şekilde kullanılan sınıflandırma olarak yerini almaktadır.

Bu sınıflandırmaya göre örgütsel bağlılık şu üç unsurdan oluşmaktadır.

- 1) Örgütün amaç ve değerlerini kabul etme ve inanma
- 2) Örgüt için sürekli yeni ve iyi bir şeyler yaratma isteği
- 3) Örgütünde büyük bir istekle kalma arzusu⁶⁹



Şekil 2: Steers'ın Örgüte Bağlılık Modeli

Kaynak: Erdoğan, a.g.e., s.42.

⁶⁷ Balay, a.g.t., s.19.

⁶⁸ Balay, a.g.t., s.19.

⁶⁹ Celep, a.g.k., s.16.

2.9. Penley ve Gould'un Sınıflandırması

Penley ve Gould, Etzioni'nin örgüte katılım modelini örnek almışlardır ancak bu modelin yeterince anlaşamadığını bu yüzden de literatürde yer almadığını savunmuşlardır. Etzioni'nin bağlılık modelinin literatürde yeterince yer almayışının sebebini de örgütlerde tek bir uyum biçiminin ve uyum biçimine denk düşen bir örgütsel bağlılık çeşidinin bulunduğu biçiminde açıklamışlardır. Oysa Penley ve Gould örgütlerde birden fazla uyum biçiminin dolayısıyla da birden fazla örgütsel bağlılık çeşidinin oluşabileceğini belirtmişlerdir.⁷⁰

Penley ve Gould Etzioni 'nin modelini temel alarak bağlılığı üç boyutta ele almışlardır. Bunlar ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık, yabancılaştırıcı bağlılıktır.

Ahlaki bağlılıkla çalışan örgütünün tüm hedeflerini, amaçlarını kabullenmekte, kendi amaç ve hedefleri olarak görmektedir. Dolayısıyla bütün çabasını, enerjisini, örgütünün hedeflerine ulaşması için harcamaktadır. Artık örgütün hedefleri onun hedefleri olmuştur. Örgüt başarılı olursa bu onun başarısı olacaktır. Örgüt başarısız olursa yine kendi başarısızlığı olacaktır.⁷¹

Çıkarıcı bağlılıkta örgütle çalışan arasında karşılıklı bir çıkar ilişkisi söz konusudur. Çalışan örgütünde göstermiş olduğu performanstan dolayı beklenti içerisindedir. Bu beklenti kimi zaman ödül, kimi zaman teşvik kimi zaman da daha iyi bir pozisyon olabilmektedir. Bu çıkar ilişkisinin gerçekleşmesi için yöneticilerle kendisini ispat etmeye, yöneticilerin "gözüne girmeye" çalışır.

Yabancılaştırıcı bağlılıkta çalışanın daha iyi bir alternatifi yoktur. Çalışan örgütte verilen ödül, prim, teşvik gibi sunuların aslında performanslara bağlı olarak değil tamamen rastlantısal olduğunu düşünmektedir. Dolayısıyla örgütüne karşı olumsuz bir yaklaşım söz konusudur, örgütüne yabancıdır. Birey işini bırakmaz çünkü ne kadar işsiz gezeceğini bilemez, belirsizlikten korkar. Uzun süre işsizlik aile içinde de huzursuzluklara yol açacaktır. Yani birey baskılar yüzünden işini bırakamaz.⁷²

Öte yandan Penley ve Gould örgütsel bağlılık türlerinin farklı değişkenlerle farklı ilişkileri olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin ahlaki bağlılıkta birey o örgütte gönüllü

⁷⁰ İnce, - Gül, a.g.e., s.36.

⁷¹ İnce, - Gül, a.g.e., s.37.

⁷² Cengiz, a.g.e., s.29.

kalmak ister, fedakarca çalışır, mesai saatlerinin dışına çıkar, mesai saatlerinin dışında verim alabilmek için neler yapabileceği konusunda fikirler geliştirir.

Çıkarıcı bağlılıkta, çalışan bir ödül beklemektedir. Dolayısıyla bu ödülleri alabileceği kişilere, üstlerine kendini ispatlama gösterme gayretindedir.

Yabancılaştırıcı bağlılıkta ise pozisyonunun ne yaparsa yapsın değişmeyeceğini düşünmektedir.⁷³

⁷³ İnce, - Gül, a.g.e., s.38.

II. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK FAKTÖRLERİ, BOYUTLARI, SONUÇLARI VE SINIF ÖĞRETMENLERİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK FAKTÖRLERİ

Birey ya da örgüt tek başına bir anlam ifade etmezler. Birey olmadan örgüt, örgüt olmadan birey varlığını sürdüremezler. Her ikisi de bir bütünün parçalarıdır. Birey amaçlarını bu örgütte gerçekleştirmekte, örgüt de kendisine bağlı çalışanlar ve onların harcadığı enerji sayesinde hedeflediği verime, başarıya ulaşır. Eğer bu bütünlük sağlanırsa karşılıklı dengeler güçlenir.

Bu tür sonuçların alınabilmesi için bireyin, örgütün bir parçası olduğunu, örgütünün de ona ihtiyacı olduğunu hissetmesi gerekir bu olumlu karşılıklı dengeler birbirini motive eder ve bireyin en iyi şekilde çalışmasını sağlar. Aksi takdirde örgütsel bağlılığın çeşitli sebeplerden dolayı zayıf olmasından kaynaklı zararı yine örgüt görecektir.

Farklı özelliklerdeki bireyler farklı bağlılık tipleri gösterebilirler. Bu yüzden bir örgütün, çalışanlarının örgütsel bağlılığını arttıran ya da azaltan unsurları bilmesi gerekir. Bu unsurlar;

- Kişisel demografik faktörler
- Örgütsel faktörler
- Diğer faktörlerdir.⁷⁴

“Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan bir araştırmada Oliver, demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az; örgütsel ödüller iş değerlerinin ise örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu gözlemlemiştir. Bu bağlamda, güçlü katılımcı değerler sergileyen çalışanların daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.”⁷⁵

⁷⁴ Balay ,a.g.t., s. 37.

⁷⁵ İnce, - Gül, a.g.e., s.58.

1.1. Kişisel Demografik Faktörler

Kişisel demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler olduğuna dair birçok araştırma yapılmış ve farklı kişisel özelliklerin farklı örgütsel bağlılık sonuçları doğurduğu sonuçlarına varılmıştır.⁷⁶

“Morris ve arkadaşlarının 1993 yılında yaptıkları araştırmanın dışında genellikle örgütsel bağlılık yazınında kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler bulunduğu kabul edilmektedir. Kişisel faktörler örgütsel hedef ve değerlerin içselleştirilip örgütte uzun yıllar çalışabilmesi için son derece hayati bir öneme sahip bulunmaktadır.”⁷⁷

Kişisel demografik özellikler başlığı altında yaş, medeni durum, cinsiyet, kıdem ,eğitim durumu gibi değişkenlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenecektir.

1.1.1. Örgütsel Bağlılık ve Yaş

Örgütsel bağlılığın yaşla ilişkisinde genellikle kişilerin örgütlerine bağlılığı, yaşa ilişkin özelliklere dayanmaktadır. İnsanların içinde buldukları yaş, işlerinden beklentilerini, isteklerini, tutumlarını, algılarını etkileyebilir. Genç yaşta olup çalışma yaşamının başlarında olan birisi ilk defa iş aramanın, bulmanın, işe yerleşmenin sıkıntısını taşıyacak, eğitimine uygun bir işte çalışmak isteyecektir.⁷⁸

Genç kimselerin çalışma alışkanlıkları ve işlerine bağlılıkları sıkı olmayabilir. Çünkü yaşamda daha eğlenceli, ilgi çekici uğraşlar bulabilirler, zamanlarının bir bölümünü eğlenerek geçirebilirler. Bu nedenle genç çalışanların işe bağlılıklarının daha düşük olması beklenmektedir. Ancak yeteneklerini kullanabilmek, belirledikleri amaçlara ulaşabilmek, başarı, genç yaşta kişiler için bağlayıcıdır.⁷⁹

Genç sınıf öğretmenlerinde de ilk defa çalışma hayatına atılıyor olmalarından kaynaklı, işe devamsızlık, işe geç kalma, verilecek sorumlulukları almaktan kaçınma gibi okula uyum ve disiplin sıkıntısı görülebilir.

Genç yaşta sınıf öğretmenleri gençliğin verdiği enerjiyle bir takım zorlukları daha kolay aşabilirler. Bunların dışında gençlerin ev geçindirme, çocuk bakma gibi

⁷⁶ Balay, a.g.t., s .40.

⁷⁷ İnce, - Gül, a.g.e., s.59.

⁷⁸ Çakır, Ö., a.g.k., s.105.

⁷⁹ İnce, - Gül, a.g.e., s.65.

durumları söz konusu olmayabilir ve kurumun sağladığı imkânlar onlar için yeterli olabilir. Örgüt bu beklentileri karşılayamazsa genç çalışanın bağlılığı azalabilir.

Orta yaştakiler ise buldukları konuma gelene kadar birçok işyeri değiştirmiş olabilirler. Bu değişiklikler sebebiyle örgütleri birbiriyle mukayese edebilir konuma gelmişlerdir. Onlar iş ortamlarını tanımışlardır ve alışmışlardır. Bu yüzden orta yaştaki çalışanların örgüte bağlı olup olmadıkları kolaylıkla anlaşılabilir.⁸⁰

Kıdem kazanmış olmalarından kaynaklı farklı okullarda çalışmış ve bu okulları kıyaslama şansı yakalamışlardır. Farklı okul yönetim tarzları ve anlayışlarıyla karşılaşmış farklı sosyal grupları tanıma fırsatı bulmuştur. Bu da içinde buldukları örgütü daha iyi değerlendirme imkanı vermiş okula olan bağlılıklarını arttırmıştır.

Orta yaşlı sınıf öğretmenleri de mesleğe uyum aşamasını geçmişlerdir. Çünkü hayatla ilgi yeni beklentileri vardır. Örgütlerine yaptıkları yatırım artmıştır. Toplumsal statü ve rolleri değişmiştir. Muhtemelen evlenmiş, çocuk sahibi olmuş, ya da yaşamlarını yaşlılıkta daha da kolaylaştıracak hayat standartları oluşturmaya başlamışlardır. Bütün bunların etkisiyle işe geç kalma, devamsızlık gibi disiplinsizlikler hemen hemen yok olmuştur. Örgütle olan bağları güçlenmiştir.

Yaşlı çalışanların ise çalışma güçleri ve hırsları azalmıştır. Yaş ilerledikçe bireyler değişime daha fazla direnç gösterirler, yeni teknolojileri kullanmaya daha az isteklidirler, daha az heveslidirler, daha az hırslı, daha sağlıksız ve stresli ortamlara daha az dayanıklıdırlar. Uzun zaman aynı kurumda çalışan yaşlı çalışanlar kurumlarında kariyer yapma imkanlarının daha fazla olduğunu bilmektedirler. Ayrıca yaşlı çalışanlar yeni işlere atılmaya gençlere oranla daha riskli bulmaktadırlar. İşlerini yaparken tecrübelerine daha fazla güvendiklerinden yaptıkları işten tatmin olurlar.⁸¹

Çalışanın yaşı ilerledikçe alternatif eğitim alma imkanlarının azaldığını bilirler ve dolayısıyla kurumlarına bağlılık artmaktadır.

Özellikle emekliliği yaklaşmış, emekliliği geldiği halde çalışmaya devam eden sınıf öğretmenlerinin kalabalık sınıflara, öğrencilere karşı tahammülleri, örgütle olan karşılıklı beklentileri azalmıştır. Okul yöneticileri de bu yaştaki çalışanlara mümkün olduğunca daha az yorucu görevler ve sorumluluklar vermektedirler. Yaşı ilerlemiş sınıf öğretmenlerinin tecrübe ve kıdemleri vardır. Fakat yaşlarından dolayı alternatif iş

⁸⁰ Çakır, Ö., İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve İşe Bağlılığın Sonuçları, Ankara, 2001, s.106.

⁸¹ Çakır, Ö., a.g.k., s.107.

imkanları yoktur. Bu çalışanların örgütsel bağlılığı yüksektir. Fakat bu bağlılık biçimi her zaman olumlu sonuçlar doğurmamaktadır. Çünkü okuldaki sorunları, gelişmeleri sorgulamaz, yönetimle ters düşmeyi göze almazlar, çalışma yöntemlerini değiştirme konusunda muhafazakardırlar.

Sınıf öğretmenlerinde farklı yaş gruplarında farklı örgütsel bağlılık düzeyleri görülür. Bir araştırmada Allen ve Meyer (1993) yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin her yaş ortalaması için ayrı ayrı incelenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Örneğin duygusal bağlılığın çalışanın yaşıyla doğru orantılı arttığını ama devamlılık bağlılığının bundan etkilenmediğini savunmuşlardır.⁸²

1.1.2. Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet

Örgütsel bağlılık literatüründe kadınlarla erkeklerin örgütsel bağlılıkları konusunda tam bir görüş birliği yoktur. Kimi araştırmacılar kadınların daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunu söylerken kimi araştırmacılar da erkeklerin kadınlardan daha yüksek bir örgütsel bağlılığa sahip olduğunu belirtmektedirler.

Kadın çalışanların erkeklere göre daha düşük örgütsel bağlılık gösterdiğini savunan araştırmacılara göre bunun nedenleri şunlardır:

1) Kadınlarına ailesel rollere verdikleri önem: Kadınların geleneksel olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi işleri üstlenmişlerdir. Toplumsal açıdan kadına yüklenen bu sorumluluklar kadını sosyal yaşamdan ve üretimden koparmıştır. İş yaşamına katılabilen kadınlar ise tüm bu geleneksel rollerinden ötürü kariyerlerine ve örgütlerine yeteri kadar önem verememişler dolayısıyla da bu durum bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemiştir.⁸³

Kadının çalışma yaşamı ve işe bakışı daha çok gelir sağlama, aile bütçesine katkıda bulunma şeklindedir. Kadın çoğunlukla, evi asıl geçindiren eşe, babaya, kardeşe yardım etmek için çalışır, eve ek gelir sağlar. Buna bağlı olarak kadının erkeğe kıyasla çalışma yaşamından beklentileri daha az olmaktadır.

Benzer şekilde kadın sınıf öğretmenlerinin de örgütsel görevleri ikinci planda kalmakta ve örgütsel bağlılıkları düşük olabilmektedir.

⁸² Yalçın, A. - İplik, F.N., "A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana Örneği" Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.13, 2005, s.488.

⁸³ İnce, - Gül, a.g.e., s.62.

2) Kadınların iş gücüne katılmasının önündeki engeller: Kadınlara yönelik olumsuz tutumlar, “kadının yerinin kocasının yanındır” yaklaşımları, evin reisinin yasalarda erkek olarak tanımlanması, kadının eşten izinsiz çalışma hayatına katılamaması gibi gelenekçi zihniyetler kadınların iş yaşamına, üretime katılmasına engel olmuşlardır.⁸⁴

Kız çocuklarının hala okula gönderilmediği, genç yaşlarda evlendirildiği günümüz gerçekleridir. Ayrıca iş yaşamına katılan kadınların, erkeklerle eşit iş yapıyor olmasına rağmen, eşit ücret almıyor olmaları da kadının kadın olmaktan kaynaklı çifte bir eşitsizliğe maruz kaldığının göstergesidir.

Ülkemizde TNS SOFRES’in 2002 yılında 19.840 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada kadınların çalıştıkları şirkete erkeklerden daha bağlı olduğu ortaya çıkarılmıştır. Global ortalamada kadınların çalıştıkları şirkete bağlılık düzeyleri %51 iken erkekler için bu oran %49 olarak tespit edilmiştir.⁸⁵

Olumsuz ekonomik şartlar sadece erkeğin aile geçimini sağlamada yeterli olamayacağını ortaya çıkararak kadınların da iş hayatındaki rollerini aktif hale getirmiştir. Kadınların ve erkeklerin hem iş hem aile yaşamındaki ortak kaderleri örgütsel bağlılık oranlarının birbirine yakın olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yukarıda açıklanan görüşlerde kadınların erkeklere oranla düşük örgütsel bağlılığını savunan anlayışlara karşın, literatürde daha çok, kadınların örgütsel bağlılığının yüksek olduğu görüşüne rastlamak mümkündür. Özkaya ve diğerleri araştırmalarında kadınların örgütlerine daha bağlı olduklarını tespit etmişler, bunun nedeninin gerek evlilik gerekse çocuk gibi değişkenliklerden etkilendikleri ve yeni iş fırsatlarını değerlendirmekte tereddüt ettiklerini belirtmişlerdir.⁸⁶

Kadın çalışanların erkeklere oranla daha fazla bağlılık gösterdiği görüşünü savunan araştırmacıların ileri sürdükleri nedenleri ise şunlardır:⁸⁷

⁸⁴ İnce, - Gül, a.g.e., s.63.

⁸⁵ www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=806 (05.04.2008)

⁸⁶ Özkaya, M.O-Kocakoç, İ.D.,-Kara, E., “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması” Celal Bayar Üniversitesi ,Yönetim ve Ekonomi Dergisi, C.13, S.2, 2006, ss.84-93.

⁸⁷ İnce, - Gül, a.g.e., s.62.

1) **Kadın çalışanlar gruplarında daha istikrarlıdır:** Kadınlar çalıştıkları kurumu sürekli değiştirmekten hoşlanmazlar, erkeklere oranla buldukları pozisyonlara sahip oldukları işlere daha zor koşullarla mücadele ederek gelmişlerdir.⁸⁸

2) **Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı zorluklar onların motivasyonunu artırır:** Buldukları konuma gelebilmek için daha fazla zaman daha fazla enerji harcamışlar belki de geleneksel anlayışlarla çatışmışlardır. Başta çocukların bakımı ve eğitimi olmak üzere birçok ailevi sorumluluğu bulunan kadın çalışma yaşamındaki rekabet ortamına çoğu zaman eşit koşullarda katılmamıştır. Dolayısıyla zor elde edilen meslekler, mesleki kariyerler örgütlerine daha fazla bağlılığı beraberinde getirmiştir.⁸⁹

Kadın sınıf öğretmenlerinde de buldukları toplumsal cinsiyet koşullarından kaynaklı olarak örgütsel bağlılığın düşük olduğu veya tam tersine yüksek olduğu durumlarla karşılaşabilmektedir. Ev ve iş rolleri arasındaki çatışmanın sık sık yaşanması kadın sınıf öğretmenlerinde stres ve beraberinde düşük örgütsel bağlılığa yol açmaktadır.

Geleneksel rolleri açısından kadınlar için ideal mesleklerden sayılan öğretmenliğin, kadın sınıf öğretmenleri açısından örgütsel bağlılığı yükselten bir unsur olduğu söylenebilir. Çünkü kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı çocukların ihtiyacını karşılayabilecek, yetiştirebilecek ve şefkat gösterebilecek şekilde düşünüldüğünden kurumda bunu başarıyla gerçekleştirmesine paralel olarak örgütsel bağlılığının artacağı da düşünülebilir.

1.1.3. Örgütsel Bağlılık ve Eğitim Düzeyi

Çalışanların eğitim düzeyleri yani, kaç yıl eğitim aldıkları nerelerden mezun oldukları gibi değişkenler örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe birey çalışma yaşamına yeni anlamlar yüklemekte ve beklentileri artmaktadır.⁹⁰

Gerek ekonomik gerekse başka sebeplerden erken yaşlarda çalışmak zorunda kalanlara nazaran daha erken iş yaşamına atılmayan, uzun soluklu bir eğitimden geçen bireylerin işle ilgili talepleri artmaktadır. Uzun bir eğitim demek aynı zamanda masraflı,

⁸⁸ İnce, - Gül, a.g.e., s.63.

⁸⁹ İnce,- Gül, a.g.e., s.63.

⁹⁰ Çakır, Ö., a.g.k., s.111.

maliyetli, uzun zaman alan bir süreç demektir. Birey bu maliyetle çalıştığı işin niteliğini karşılaştırır ve bu maliyetin karşılaştığı işlere denk düşüp düşmediğine bakar. Talepler öncelikle yüksek maaş iyi çalışma koşullarıdır. Ayrıca yüksek eğitim almış olmaktan kaynaklı çalıştıkları iş onlar için sadece geçimlerini sağlayacakları bir kapı olmaktan çok toplumda statü sahibi olma, prestijli bir iş sahibi olma anlamına da gelmektedir.⁹¹

Yapılan çalışmaların sonuçları tamamıyla tutarlı olmamasına rağmen eğitim ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki vardır. Bu ilişkinin nedeninin, eğitim düzeyi yüksek kişilerin beklenti ve taleplerinin örgüt tarafından karşılanamaması şeklinde düşünülmüştür.⁹²

Sınıf öğretmenlerinde ön lisans düzeyinde eğitim alanların alternatif iş imkanlarının olmamasından, eğitime yapılan yatırımın maliyetinin azlığından kaynaklı örgütsel bağlılıklarının yüksek olabileceğinden söz edilebilir.

Ön lisans düzeyinde eğitim alan sınıf öğretmenlerinin aynı zamanda eğitim enstitüsü, yüksek öğretmen okulu mezunları olduğu göz önüne alındığında bunların hem yaşça hem de daha fazla hizmet süresiyle birlikte okuldaki kişisel yatırımları daha fazla olan öğretmenler olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte lisansüstü düzeyde eğitim alan sınıf öğretmenlerinin lisans düzeyinde eğitim alanlara göre daha düşük örgütsel bağlılık gösterebilecekleri söylenebilir. Çünkü bunların eğitime yaptıkları maliyetleri ve iş alternatifleri fazlaşmış, örgütten beklentileri artmıştır. Bu beklentiler karşılanmadığı sürece bağlılık düşecektir.

Özkaya ve diğerlerinin araştırmasında lise mezunu olan çalışanların gerek yüksek okul, fakülte, gerekse yüksek lisans yaptığını söyleyen çalışanlara göre örgütlerine daha fazla devamlılık bağlılığı içinde bulunduğunu tespit etmişlerdir. Dolayısıyla eğitim seviyesiyle örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür.⁹³

⁹¹ Çakır, Ö., a.g.k., .s.112.

⁹² Ince,- Gül, a.g.e., s.68.

⁹³ Özkaya, -Kocakoç, -Kara., a.g.m., ss.84-93.

1.1.4. Örgütsel Bağlılık ve Kıdem

Kıdem bir işte ne kadar süre çalışıldığını gösterir. Yani aynı işyerinde diğer çalışanlara göre daha eskiyseniz, daha kıdemlisiniz anlamına gelir. Örgüt içindeki bu çalışma süreniz örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Fakat başka iş alternatifinin az olması ya da hiç olmaması ya da işten çıkmayı zorlaştıracak ekonomik koşulların varlığı bağlılık göstergesi sayılamaz. Aynı işte uzun süre kalan yani kıdemi yüksek olan bireyin işe bağlılığının daha yüksek olması beklenir. Çünkü işine alışamayan çalışanın işinden ayrılması beklenir, eğer ayrılma gerçekleşmiyorsa örgütte kalmaktan mutlu olduğu sonucunu çıkarırız.⁹⁴

Örgütte çalışma süresi çalışanın örgüte yapmış olduğu yatırımların bir göstergesidir. Aynı örgütte uzun süre çalışmak demek, örgüte her geçen verilen emeklerin birikmesi demektir. Birey örgütünü terk ederken o güne kadar olan emeklerinin boşa gideceğini düşünür ve emeklerinin karşılığını almak için örgüte devamlılığını sürdürür.⁹⁵

Örgütteki çalışma süresi ile yaşın, bağlılıkla olan ilişkisini araştırmak için araştırmacılar farklı yaş gruplarını karşılaştırmışlardır. Becker yaş ile çalışanın örgütüne yaptığı yatırımlar arasında olumlu bir ilişki bulmuştur. Ritzer ve Trice ise çalışılan süre ile örgüte yapılan yatırımlar arasında güçlü bir ilişki saptamıştır. Genellikle yaş ve kıdem birbirine paralel değişkenler olmalarına rağmen yaş daha çok duygusal bağlılıkla, kıdem de devamlılık bağlılığıyla ilişkili bulunmuştur.⁹⁶

Erol Eren' e göre ise çalışanın elde ettiği kıdemden dolayı kendine güveni artmıştır. Uzun süre aynı işyerinde çalışmadan dolayı örgüt yöneticileriyle iletişim çoğu zaman resmi biçimden kurtulmuştur. Çalışanın devamsızlığı ve benzeri olumsuz davranışları yöneticiler tarafından idare edilebilir olmuştur. Bu yüzden kıdemsizlere oranla kıdemli çalışanın işe devamsızlık oranı artmaktadır.⁹⁷

Öğretmenler var olan işsizlik koşullarında örgütlerinden memnun olmasalar da işlerini bırakmayacak ama okullarını değiştirebileceklerdir. Uzun süre aynı iş yerinde çalışan öğretmen bulunduğu çevre tarafından tanınmakta, kıdeminden dolayı da örgütün karar alma mekanizmasında etkili olmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin hizmet süresindeki

⁹⁴ İnce,- Gül, a.g.e., s.66.

⁹⁵ İnce,- Gül, a.g.e., s.67.

⁹⁶ İnce,- Gül, a.g.e., s.67.

⁹⁷ Eren, a.g.e., s.268.

artış örgütteki birikimlerinin artmasıyla paraleldir. Örgütünde uzun yıllar çalışan öğretmen bu birikimlerinden kolay kolay vazgeçemeyeceğinden yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa yol açabilecektir.

1.1.5. Örgütsel Bağlılık ve Medeni Hal

Medeni durumun örgütsel bağlılık yazınında önemli bir etken olduğu söylenebilir. Eğer çalışanın bakmakla yükümlü olduğu yaşlılar ve çocuklar varsa o kişinin güçlü bireysel bağlılığının olduğu kabul edilir.⁹⁸

Sınıf öğretmenlerinin evli ya da bekar olmaları iş dışındaki yaşamlarında farklı sorumluluklar üstleniyor olmaları örgüte bağlılığı etkileyebilecek bir faktör gibi incelenebilir. Bekarların ev ile ilgili sorumlulukları kendisinin değil ailenin başka fertlerinin üstlenebileceğinden iş yeri değiştirmek evli yada dul olanlara göre daha az maliyetli olmaktadır. Dolayısıyla da evli olanlar örgütlerine karşı daha fazla bağlılık göstermektedir. Fakat bu bağlılığın zorunlu bir bağlılık olduğunu söylemek mümkündür. . Evli çalışanın iş ve iş yeri değişikliği yapması bu değişiklik için geçen zaman, bu zaman zarfında ailenin gereksinimlerinin devam ediyor olması ve karşılanması gerekliliğinin ekonomik bedelleri düşünüldüğünde, değişiklik kararı vermek oldukça zordur ve aile içi örgütsel bağlılık gereği bu karar tek başına verilemez.⁹⁹

Çocuk sayısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik çelişkili sonuçlar ortaya çıkarıldığı için tam bir görüş birliğine varılamamıştır. Gayle ve Uhlenberg' e göre evli kadın ve erkeklerde çocuk sahibi olmanın çalışma hayatına olan etkisini araştıran bir çalışmada ; çocuk sahibi olan erkek çalışanın çalışma saatlerinin daha uzun olduğu, çocuk sayısı arttıkça işte daha çok çaba ve zaman harcadıkları sonucuna ulaşırken, çocuk sahibi kadınların çalışma saatlerinin azaldığı, çocuk sayısı arttıkça çalışma saatlerinin azalmasının yanında işten ayrılmaların da arttığı görülmüştür Buradan, çocuk sahibi olmanın erkeklerin üzerindeki ekonomik yükü arttırması nedeniyle, bağlılık açısından olumlu bir etki, kadınların çocukların bakımıyla ilgili

⁹⁸ İnce.,- Gül, a.g.e., s.64.

⁹⁹ Çakır, Ö., a.g.k., s.113.

sorumlulukları üstlenmesi sebebiyle örgütsel bağlılıkları açısından olumsuz bir etki olduğu sonucuna varmışlardır.¹⁰⁰

Kadın sınıf öğretmenleri için özellikle doğum sonrasındaki ücretsiz izinler ve işe başladıktan sonrada çocuğun emzirme gibi öncelikli temel gereksinimleri ve diğer bakım sorunları, örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilere yol açabilmektedir.

Çocuk sahibi olan erkek öğretmenlerin ise yeni ferdin ekonomik gereksinimleriyle paralel ekonomik sorumlulukları ve yeni bireyin sağlıklı bir toplumsallaşmayı yaşayabilmesi doğrultusunda da sosyal sorumlulukları artmıştır. Bu yük ve sorumluluk, işini kaybetme ve yeni bir iş arama sırasında ortaya çıkacak olan maliyet, örgütsel bağın zayıflaması ya da tamamen kalkmasının önünde büyük bir engel olacaktır. Bu kaygılardan dolayı örgütüyle arasındaki bağ daha da güçlenecektir.

1.2. Çalışma Ortamına Ve Örgüte İlişkin Faktörler

Örgütsel bağlılık örgütsel faktörlerle yakından ilişkilidir ve çalışma hayatına ilişkin unsurları içermektedir. Bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler genellikle olumlu bir örgüt havasının yaratılması açısından önemlidir ve bu ekseninde değerlendirilmektedir. Bir insanın moralini yükselten, onu olumlu etkileyen unsurla ile örgütsel bağlılık arasında yakın ilişkiler bulunmaktadır.¹⁰¹

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler; işin niteliği ve önemi, yönetim, karar alma sürecine katılma, iş grupları, örgütsel kültür, örgütsel ödüller gibi değişkenlerdir. Ayrıca örgütsel faktörler arasında; rol belirsizliği, iş güclüğü, ast-üst ilişkileri, ilerleme ve kariyer olanakları, bireyin ihtiyaçlarına önem verme, ücret eşitliği ve yönetim ilişkileri ve bunları kontrol eden özlük hakları da yer almaktadır.¹⁰²

¹⁰⁰ Çakır, Ö., a.g.k., s.113.

¹⁰¹ İnce,- Gül, a.g.e., s.70.

¹⁰² Balay, a.g.t., s.44.

1.2.1. İşin Niteliği ve Önemi

Çalışan yaptığı işin niteliklerini benimsiyorsa yaptığı işten de mutludur. Çalışanın işinin niteliğini beğenmesi işten alınan doyumun başta gelen etkeni olmaktadır. Yani işin niteliği örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür.¹⁰³

Çalışanın işiyle ilgili olan olumlu-olumsuz toplumsal düşünceleri insanın iş ile ilgili memnuniyetini etkiler. Her kültürde her toplumda olduğu gibi çalışanın yapmak istemeyeceği işler vardır. Çalışanlar toplum gözünde olumsuzlanmayan, beceri ve yeteneklerine uygun, yeteneklerin geliştiren işleri tercih etmektedirler. Ayrıca işin çekiciliği, sıkıcı olmaması ve statü sağlaması, yani toplum içinde yaptığı işten dolayı saygı görmesi önemli faktörlerdendir.¹⁰⁴

Birçok çalışan bağımsız olabilecekleri, sıkıcı olmayan, farklı yaratıcılıklarını, yeteneklerini kullanabilecekleri, onları geliştirebilecek bir işte çalışmayı arzu eder. Bağımsız çalışmadan kasıt her çalışanın istediğini yapabilmesi değildir. Böylesi bir durumda örgüt disiplini ve otoritesinden söz etmek mümkün olmayacaktır. Ama çalışan kendi işi ve yetkileri sınırında kendi yaratıcılığını kullanabilecek kadar bağımsız olabilmelidir.

Diğer bir önemli husus da kişinin özellikleri ile işin özelliklerinin birbirini tamamlar nitelikte olmasıdır. İnsanın gerçekten istediği ve kendini ifade edebileceği özelliklerini, yeteneklerini kullanabileceği bir işte çalışıyor olması onun iş tatminini dolayısıyla örgütsel bağlılığını artırır.

Okullarda çoklu zekâ kuramına göre yapılan eğitim ve sonucunda alınan verim örnek olarak alınır ve öğrenmede olduğu gibi diğer iş yaşantılarının da yenilenip geliştirildiği düşünülürse, yeteneklere uygun işlerin seçilmesi çalışma isteğini ve motivasyonu artırır ve bu durum örgütsel bağlılığı olumlu etkiler şeklinde bir çıkarım yapılabilir.

Bütün iş tiplerinin az da olsa sıkıcı yönleri vardır. Bununla birlikte çalışanlar işlerini kendileri için daha ilgi çekici hale getirmek, yaratıcılıklarını ve becerilerini kullanma

¹⁰³ İnce,- Gül, a.g.e., s.71.

¹⁰⁴ Sevimli,F.- İşcan, Ö., "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu" Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ,Ege Akademik Bakış,Ekonomi, İşletme, Uluslar Arası İlişkiler, Siyaset Bilimi Dergisi, S.1-2, İzmir, 2005, s.55.

olanağına sahip olmak ister. İşyerinde sıkılan bir çalışan genellikle verimli bir çalışan olamaz. Bu yüzden yöneticiler iş bölümü yaparken kişi-iş uyumunun dengesini iyi kurmalıdırlar. Verilen işler çalışanların becerilerini zorlamalı ama bu çalışanı sıkıntıya sokacak kadar ağır olmamalı, onu korkutmamalıdır. Çünkü iş, çalışanın yeteneklerini, becerisini, sahip olduğu bilgiyi aşarsa tatminsizliğe neden olur. Bu denge örgüt tarafından sağlandığı sürece çalışanın örgütüne karşı duyguları olumlu yönde olacak, örgüte bağlılığı artacaktır.¹⁰⁵

Örgütte çalışana, geleceğini saptama kendisi hakkında karar verme yeteneklerini gösterme, değerlerini ortaya koyabilme, kendini tanıma, öz bilinç ve özgüvene ulaşma gibi güdülerin doyurulması olanağının sağlanması oldukça güçtür. Ancak örgüt çalışanların bu kadar yüksek ihtiyaçlarını karşılayabildiği zaman çalışanların örgütle özdeşleşmesini gerçekleştirmekte ve onların başarıda en yüksek düzeye ulaşmasını sağlayabilmektedir.¹⁰⁶

Pozisyonu düşük çalışanlar için yaş, medeni durum, eğitim, cinsiyet gibi kişisel faktörler örgütsel bağlılığı daha çok etkilerken, yüksek pozisyonda çalışanlar için, örgütsel özellikler örgütsel bağlılığı daha çok etkilemektedir. Bu tür çalışanlar muhtemelen daha yüksek eğitim görmüşler, yüksek bir ücrette çalışıyorlardır. Örgütteki konumları itibarıyla kolay kolay “gözden çıkarılabilecek” pozisyonlarda değillerdir. Buldukları statüden dolayı onlar için, işe özgün nitelikler oldukça önemlidir. Karar mekanizmasına dahil olma, bağımsız çalışma, gibi değişkenler onların bağlılığı açısından daha önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır.¹⁰⁷

Aynı karşılaştırma çalışma süreleri bakımından da geçerlidir. Kısa süreli işlerde çalışanlar uzun süreli işlerde çalışanlara oranla daha tatminsizdir. Öğretmenlerin de uzun zamandan bu yana statülendirilmesiyle birlikte dört çeşit statüde çalışan öğretmen ortaya çıkmıştır. Kadrolu, sözleşmeli, ücretli, vekil sıfatlarıyla çalışan öğretmenler aynı işi yapmakta aynı koşullarda çalışmakta fakat kadrolu öğretmenlerin dışında kalan öğretmenler geçici pozisyonadadır. Kısa süreli bir çalışma söz konusu olduğundan tatminsizdirler.

¹⁰⁵ Çekmelioglu, H.G., “Örgüt İklimi Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, C.6, S.2, Sivas, 2005, s.27.

¹⁰⁶ İnce, - Gül, a.g.e., s.71.

¹⁰⁷ İnce,- Gül, a.g.e., s.71.

Güven duygusuyla örgütsel bağlılık düzeyleri birbirine paralel duygulardır. İnsanlar güvenli ve sürekli bir işte çalışmak ister. Bu onların geleceğe güvenle bakmasını sağlar. Yukarıda açıklanan durumlar, çalışanlarda azmin ve isteğin azalmasına sebep olmakta, motivasyonlarını düşürmekte dolayısıyla örgütsel bağlılık oluşmasına engel olmaktadır.

1.2.2. Yönetim ve Liderlik

İki farklı yönetim anlayışından biri olan geleneksel yönetim anlayışında yönetim; başkalarını idare etmek iken; çağdaş yönetim anlayışlarında başkalarıyla birlikte iş yapabilmektir. Başkaları üzerinde otorite kurarak ve onlara emirler yağdırarak yönetmeye dayanan aynı zamanda katı bir bürokratik yapıya sahip klasik yönetim tarzı, kamu yönetiminde sıkça rastlanan bir yaklaşımdır. Çünkü bu yaklaşımlarda otorite tek kişinin elinde toplanmıştır ve onların izni ya da haberi olmaksızın bağımsız çalışmak oldukça zordur.¹⁰⁸

Yönetici; yönetim işini yapan, eldeki kaynakların verimli ve etkin kullanılması süreçlerine ortam hazırlayan bu süreci denetleyen, sonuçları gözlemleyen kişidir. Bu kişiler yönetimi kendilerine meslek edinmişlerdir. Yöneticinin işi, başkalarını örgütün hedef ve amaçları doğrultusunda çalıştırmaksa, onun başarısı çalışanların başarısına bağlı demektir.¹⁰⁹

Okul yöneticisinin, örgütünü amaçlarına uygun yaşatabilmesi için elindeki insan ve madde kaynaklarını en verimli şekilde kullanabilmesi, bunun için de insanları harekete geçirmesi gerekir. Sürekli insanlarla karşılıklı yönetişim ve iletişim içinde bulunan okul yöneticisi eğitim yönetiminde olduğu kadar davranış bilimlerinde de kendisini iyi yetiştirmiş olmalıdır. Böyle bir yönetici sorunları otorite ve yetki kullanarak değil bilimsel ve demokratik yollarla çözecektir.¹¹⁰

Bu sorunların demokratik yollarla çözülmeye çalışılması, çalışanlar üzerinde olumlu etkiler yaratacaktır, kendilerinin önemsendiklerini düşünecekler, yöneticilerine güvенеceklerdir..

¹⁰⁸ Genç, N., Yönetim ve Organizasyon, Ankara, 2004, s.15.

¹⁰⁹ Genç, a.g.k., s.17.

¹¹⁰ Bursalıoğlu, a.g.k., s.6.

Liderlik konusu ise son yıllarda işletmelerin, işletme yöneticilerinin ilgilendiği önemli konulardan birisidir. Çok sık tartışılan sorulardan ikisi de, “Lider doğulur mu, lider olunur mu?” ve “İyi bir yönetici olmak aynı zamanda iyi bir lider olmak demek midir?” Yönetici, makamına uygun formal otoriteyi kullanır. İyi bir liderde ise pozisyonundan aldığı otoriter gücün dışında insanı etkileyebilecek, cesur, yenilikçi, mantıklı olmak gibi özellikler mevcuttur.

Lider yarattığı enerjisiyle insanları harekete geçirir. Kitleleri peşinden sürükler. Okul yöneticisinin iyi bir lider olabilmesi için, önce problemi tanımlayabilmesi sonra da bu sorunları çözebilecek yeteneklere sahip olması gerekir çünkü gerçek lider, problemleri cesaretle karşılar, çatışmadan kaçmaz ve güvenilirdir.¹¹¹

İşe bağlılığın, iş ortamına ilişkin değişen etkenlerle ilişkisini saptayan çalışmalarda, çalışanların yöneticilerine karşı duydukları hislerin çok önemli olduğu görülmüştür. Güvenilir, açık, uyumlu, dürüst, çalışkan yöneticilerin çalışanlar tarafından sevildiği, önemsendiği dolayısıyla onların performanslarını artırdığı tespit edilmiştir.¹¹²

Bir başka araştırmada yöneticilerinde güvenen, kendileriyle iş birliği yaptığına inanılan, dürüst olduğu düşünülen ve işlerinin önemini hissettiren bir yöneticiye sahip olduklarını belirten çalışanların işe bağlılıklarının yüksek olduğu ve hatta yönetici ile işe bağlılık arasındaki karşılıklı ilişki düzeyinin, işin nitelikleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.¹¹³

Bütün bunlardan hareketle güvenilir olmayan, katı, çalışanlara karşı hoşgörüsüz bir yöneticinin çalışanları olumsuz yönde etkileyebileceği ve çalışanların örgütsel bağlılığını düşüreceğini söyleyebiliriz.

Çalışanların alacakları ceza, kınama ve benzeri şeylerden dolayı kurallara eksiksiz uyuyor olmaları, performans artırma çabaları onların mutlu olduğunu, yönetimden memnun olduğunu göstermez. Orada gönülsüz bir birliktelikten söz etmek mümkündür. Baskıcı otoriter yönetimler çalışanı işinden soğutabilir. Çalışanların kendisini ifade etmesine engel olmak, onu örgütün geleceğiyle ilgili hiçbir karar mekanizmasına dahil etmemek, örgüte karşı güvensizliğe sebep olur. Yönetim kademesiyle çalışanlar arasındaki iletişim kanallarının açık olması çalışanların iş doyumuna adına önemli bir

¹¹¹ Bursalıoğlu, a.g.k., ss.204-207.

¹¹² Çakır, Ö., a.g.k., s.157.

¹¹³ Çakır, Ö.,a.g.k., s.155.

süreçtir. Karar alma sürecine katılan çalışan kendisine değer verildiğini düşünecek, işini daha çok benimseyecektir.

Okulun öğretim kadrosu bir meslek eğitimi görmüş, kendilerini alanlarının uzmanları olarak algılayan öğretmenlerden oluşur. Öğretmenler sadece okul müdürü kadar değil, eğitim sisteminin en üst yöneticisi kadar eğitim görmüş de olabilirler. Daha yüksek bir öğrenim görmüş olmaları olasılığı bile vardır. Bu özellikle günümüz için geçerlidir. Bir meslekte uzmanlık, uygulama, özerklik gerektirir. Bu durum öğretmen için de geçerlidir. Bu özerklik öğretmen, yönetici ilişkilerinde çatışmalara sebep olabilir. Çünkü neyi nasıl öğretmesi gerektiği konusunda tecrübe kazanan buna kendisinin karar vermesi gerektiğine inanan öğretmenlerle karşı karşıya kalan yöneticiler, çalışanların bu özelliklerini göz önünde bulundurarak onları yönetmelidirler.¹¹⁴

Olumsuz yönetici davranışlarıyla karşılaşan öğretmenlerde, işlerine karşı bir soğuma ve yabancılaşma olur. “İnsana biçim veren, onu şekillendiren” bir meslek olan öğretmenlikte böylesi bir yabancılaşmanın bedelleri ağır olur, bu eğitim öğretimin dolayısıyla toplumsal görevlerin aksamasına yol açar.

İş arkadaşlarına bağlılığın da örgütsel bağlılığı etkileyen doğrudan bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşyerinde yaratılan samimi atmosfer, üretilen hizmet üzerinde olumlu bir etki yaratır. Örgütüyle uyum içinde çalışanlar yüksek performans gösterirler.

Çalışanlar arasında samimi atmosfer yaratabilmenin yollarından biri kararların tepeden indirilmesi yani yukarıdan aşağıya doğru bir örgütlenme yerine çalışanların karar sürecine dahil edilmesiyle mümkündür. Bu durumda çalışan her birey alınan kararlara sahip çıkacaktır. Aksi takdirde çalışanın almadığı yukarıdan dayatılan kararlar çalışanlar arasında hoşnutsuzluğa yol açacaktır.

Demokratik yöneticiler amaçlarını, planlarını, politikalarını belirlerken, iş bölümü yaparken sorun çözerken daima çalışanlarını dinler, onların fikirlerini değerlendirir. Çünkü çalışanların görüşleri onlar için değerlidir. Çalışanlarla ortak alınan, sahiplenen

¹¹⁴ Aydın, M., Eğitim Yönetimi, Ankara, 2007, s.184.

kararların daha hızlı ve sorunsuz uygulandığını bilirler. Bu fikir ve düşünceler etrafında yöneticilik yapmaya özen gösterirler.¹¹⁵

Öğretmenlerin iş doyumları, eğitim kurumlarının başarıları açısından önemlidir. Araştırmacılar, başarılı eğitim kurumlarında, öğretmenlere sorumluluklar verildiğini, öğretmenlerin desteklendiğini ve onların gelişmesine yardımcı olacak fırsatlar, etkinlikler sağlandığını belirtmişlerdir.¹¹⁶ Öğretmenlerin işlerindeki tatminsizlik sadece kendilerini değil, okulları da etkiler. İşyerlerinde hayal kırıklığı yaşayan öğretmenler, işlerine karşı çeşitli olumsuz tepkiler geliştirebilirler.

1.2.3. Ücret

Bir çalışana, çalışması karşılığında ödenen, bedel olarak ifade edilen ücret, çalışanın örgütte kalmak isteyip istememesinde önemli bir etkidir.

Alınan ücret çalışanın motivasyonunu, performansını, örgüte olan bağlılığını etkiler. Maddi sıkıntı yaşayanlar için örgütte çalışma karşılığı aldığı ücret, örgütün amaçlarından daha önemlidir. Onun için ailesinin ve evinin asgari ihtiyaçlarını karşılayabilmek, işten herhangi bir biçimde alacağı tatminden daha önemli bir faktördür. Öncelikli olarak alacağı ücret üzerine yoğunlaşan çalışanlar için işte elde edeceği başarıdan ve kariyerden çok başkalarının aldığı ya da alacağı ücretler önemlidir.¹¹⁷

Çalışan kendi ücretini, benzer ya da aynı işi yapan arkadaşının ücretiyle karşılaştırır. Bu bakımdan ücretin yeterli olmasının yanında adil olması da gerekmektedir. Aksi takdirde tatminsizlikler ve huzursuzluklar belirmeye başlar. Ücrette adalet işverenin ahlaki bir sorumluluğudur. Çünkü kendi ücretini başka çalışanların ücretleriyle karşılaştırmak çalışanlar arasında yaygın bir davranıştır. Çalışanlar hak ettikleri ücreti alıp almadıklarını kendileriyle aynı işi yapan çalışanların aldıkları ücretlere bakarak değerlendirirler.¹¹⁸

¹¹⁵ Terzi, A.R., - Kurt, T., "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi" Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi , S.166, İstanbul, 2005, s.99.

¹¹⁶ <http://ilkogretim-online.org.tr/vol8say2/v8s2m16.doc> (25.05.2009)

¹¹⁷ Çakır, Ö., a.g.k., s.145.

¹¹⁸ Çakır, Ö., a.g.k., s.145.

Yapılan araştırmalarda beş ayrı ücret sınıflandırılması görölmüştür. *Sosyal karşılaştırma*; ailenin diğer çalışanlarıyla, arkadaşlarla, akrabalarla alınan ücretlerin karşılaştırılmasını ifade ederken *finansal karşılaştırma*; ücretin çalışanın ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığını ifade eder. *Tarihsel karşılaştırmalarda*; ise bireyin daha önce çalıştığı işyerlerinde aldığı ücretlerin karşılaştırması yapılır. *Örgütsel karşılaştırmalarda*; bireyler aldıkları ücretleri örgütteki diğer bireylerle karşılaştırlar. *Piyasa düzeyinde karşılaştırma* ise çalışan kendi işyerinin dışında, başka örgütlerde kime ne ücret verildiğini karşılaştırır. Bu kıyaslamalarda ücretinin diğerlerine göre yüksek olduğunu veya en azından onlarla eşit seviyede olduğunu gören bireylerin ücret doyumunu yüksek olmaktadır.¹¹⁹

İnsanlar aldıkları ücretlere göre kendilerini sosyal statüleri ayırırlar. Yüksek ücret almak bireyin toplumdaki statüsünü yükseltir. Ona saygınlık kazandırır. Çünkü sosyal statü alınan yüksek model araba, konforlu bir ev, giysi vb maddi değerlerle ölçülebilir. Çalışan aynı zamanda işverenin kendisine ne kadar değer verdiğini de aldığı ücretle ölçmeye çalışır. Düşük ücret işverenin memnuniyetsizliğini gösterir. Dolayısıyla çalışanın motivasyonunu düşürür, hayal kırıklığı yaşatır. Kendisiyle aynı işi yapan çalışma arkadaşlarından daha verimli çalıştığını, daha çalışkan olduğunu, örgütünün tüm sıkıntılarını göğüslemeye çalıştığını düşünen birey, diğer çalışanlarda farklı bir şekilde ücretlendirilmemesi ya da ödüllendirilmemesi onda moral bozukluğuna yol açabilir. Bu durumda sadece işini yapmaya çalışıp hiçbir fedakarlık yapmamak yönünde kararlar alabilir. Çünkü bütün bu çabaların işveren için bir anlamı olmadığını zannedebilir.

Son yıllarda hem özel işletmelerde hem de kamuda çeşitli yollarla performansa dayalı ücretlendirme yollarına gidilmiştir. Bu da performansa dayalı ücretlendirme politikalarının adaletsiz değerlendirildiğine, çalışanların yapabileceklerinin çok üstünde beklentiler doğurduğuna dair özellikle meslek örgütlerinden, sendikalardan eleştiriler almıştır. Elde edilmeye çalışılan performansın haksız rekabete sebep olduğu, dolayısıyla takım çalışmasını bozduğu yönünde görüşler yaygındır.

Eğitim hizmetlerinde yer alan öğretmenlerin temel öğe olduğunu göz önüne alındığında eğitimin niteliği öğretmenin niteliğiyle doğru orantılıdır. Özellikle metropollerdeki

¹¹⁹ Çakır, Ö., a.g.k., s.145.

yoğun nüfus, okula giden genç nüfus oranı, kırsaldan kente aşırı göç, okulları, mevcutları ve fiziksel koşulları açısından olumsuz etkilemektedir. Metropollerin özellikle yoğun göç alan semtlerinde sınıf mevcutları altmış öğrencinin üzerindedir. Nitelikli eğitim için azami otuz öğrencinin olması gerektiği var sayıldığında neredeyse bunun iki katını geçen bir mevcutla öğretmen hizmet vermeye çalışmaktadır. Bu mevcutlarla müfredatı işleyebilmek aynı zamanda öğrencilerin kişilik gelişimlerine katkıda bulunacak sosyal faaliyetleri hayata geçirmek, sağlıklı ölçme değerlendirmeler yapabilmek, tamamen öğretmenin insan üstü performansıya, fedakarlığıyla mümkün olmaktadır. Fakat günümüz koşullarında memur maaşları göz önünde bulundurulduğunda öğretmenin özellikle büyük şehirlerde ekonomik sıkıntıyla boğuştuğu bir gerçektir. Öğretmenin kendini geliştirebilmesi adına sinema, tiyatro, konser gibi etkinliklere gidebilmesi, kitap alması, konferans, seminer vb etkinliklere katılması tamamen lüks sayılmaktadır.

Öğretmenlerin çoğunun ek iş yaptığı bir gerçektir. Dolayısıyla yapılan iş tamamen manevi bir tatminden ibarettir.

Bunun yanında öğretmenlerin statülendirilip vekil, ücretli, sözleşmeli ve kadrolu öğretmenler olarak dörde ayrılıyor olması ücret adaletsizliğinin en çarpıcı örneklerinden birisidir. Aynı okulda aynı çalışma saatleri içinde aynı fiziksel koşullar altında aynı mevcutla altında çalışan ücretli öğretmenler sadece ders saat ücreti almakta, maaş ödenmemektedir, dolayısıyla bu miktar kadrolu öğretmenin aldığı bir maaşın dörtte biri kadardır. Bu koşullarda ücretin adaletli dağıtımından söz etmek mümkün olmadığı gibi ülkenin gelişmesinin ve kalkınmasının en önemli unsuru olan eğitim ve öğretim kadrolarının örgüte bağlılığından söz etmek güçtür.

1.2.4. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları denildiği zaman iş yerindeki gürültü, sıcaklık, nem, vardiya koşulları, esnek çalışma, ek çalışma süreleri, işsizlik korkusu işyerindeki hijyen koşulları gibi faktörler akla gelmektedir. Bu tür olumsuz faktörler çalışanın hem aile yaşantısını hem de toplumsal yaşamını etkilemektedir.¹²⁰

¹²⁰ Çakır, Ö., a.g.k., s.148.

Çalışanın iş yerinde daha verimli ve sağlıklı çalışabilmesi açısından bu faktörlerin çalışanı rahatsız etmeyecek, onu verimsiz ve etkisiz bırakmayacak türden olmaları gerekmektedir. Çünkü çalışanlar rahat, sağlıklı, huzurlu, verimli çalıştıkları ortamlarda daha mutlu olur ve işe olan bağlılıkları artar.

Uygun olmayan ve yetersiz çalışma koşulları çalışanlarda fiziksel rahatsızlıklara yol açar. Çalışma hayatının bireyin yaşamının büyük bir kısmını kapsamaması nedeniyle uygun olmayan çalışma koşulları, çalışanda fizyolojik rahatsızlıklara sebep olabileceği gibi yüksek ses, uzun, uykusuz çalışma saatleri psikolojik sorunlara da neden olabilir.¹²¹

Ücret politikalarındaki tatminsizlik kadar çalışma koşulları da öğretmenleri olumsuz etkilemektedir. Özellikle büyük şehirlerde yoğun göç olan semtlerde sınıf mevcutları olması gerektiğinin iki katına yakındır. Sınıflar küçük ve çok sıkıştırılmıştır. Bu durumda sınıf yönetimi zorlaşmaktadır. Yapılandırıcı eğitime göre işlenmesi gereken müfredat çoğu zaman tek tip klasik yöntemlerle işlenmektedir. Kışın açılmayan kapı ve pencerelerden kaynaklı ciddi bir temiz hava sorunu yaşamaktadır. Özellikle birinci kademedeki (1.ve 5. sınıf arası) bulaşıcı hastalıklar hızlı ve kontrolsüz bir şekilde yayılmaktadır. Kalabalık okullarda tuvalet hijyeni sağlanamamakta, öğrenciler sık sık idrar yolları enfeksiyonlarına yakalanmaktadır. Okulların büyük çoğunluğunda hala spor salonları mevcut değildir. Beden eğitimi dersleri ya tamamen sınıfta ya da hava koşulları müsaade ettikçe okul bahçesinde yapılmaktadır. Bu ve buna benzer sorunlar öğretmenin verimliliğini, huzurunu, sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir.

Sonuç olarak yetersiz ve olumsuz çalışma koşulları ve çalışma düzeninin bireylerde yol açtığı sağlık sorunları sosyal ve psikolojik olumsuzluklar nedeniyle işe bağlılığı olumsuz yönde etkileyecektir.

1.2.5. Çalışma Grubu

Herkes mutlu bir ortamda, anlaşabileceği ve iş sonrasında da ortak şeyler paylaşabileceği insanlarla çalışmak ister. Çalışanlar yeni başladıkları işlerde öncelikle arkadaş olabilecekleri insanları seçmeye çalışır, ya da ortak değer, ve düşünceleri paylaştığı sosyal bir gruba dahil olurlar.

¹²¹ Sığı, Ü.-Basım, N., "İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma" Selçuk Üniversitesi, İİBF Sosyal ve Araştırmalar Dergisi S.2, Konya, 2005, ss.131-132.

Yapılan işten mutlu olmanın en önemli yollarından biri samimi bir ortamda işbirliği içinde görevini yapan çalışma arkadaşlarının varlığıdır. Çalışanlar genellikle iletişim içinde oldukları çalışma ortamlarından hoşlanırlar, birbirlerinden ayrı çalışmayı tercih etmezler.

Çalışma grubu ayrıca çalışanlara bir tür sosyal yardım, rehabilitasyon hizmeti sağlar. Aynı ortamda uzun süre çalışanlar kimi zaman ailelerinden daha fazla birbirlerini görürler. Bu ortak çalışma zamanları aynı zamanda birbirlerini daha fazla tanıma fırsatı sağlar. Bu birliktelik çoğu zaman çalışma ortamının dışına taşar, böylelikle hem ortak olan hem de ortak olmayan sorunlar mesai arkadaşları tarafından paylaşılır. Sorunların paylaşımı, insanları rahatlatır.¹²²

Çalışma grubunda kişinin en yakın arkadaşlarının bulunuyor olması, onlarla iletişim içinde çalışarak örgütün hedef ve amaçlarına katkı sağlıyor olmak, çalışma arkadaşlarına dolayısıyla da örgüte bağlılığı güçlendirmektedir.¹²³

İşin rutin, sıkıcı olduğu durumlarda sınıf öğretmenleri için bazen tek dayanak noktası çalışma arkadaşları olabilmektedir. İşin tüm olumsuz yanlarına karşın arkadaşları ile birlikte olma duygusu öğretmeni motive edebilmektedir böylelikle işin olumsuzluklarını görmezden gelinebilmektedir.

Örgütten ayrılmak çalışma grubundan da ayrılmak anlamına geldiğinden özellikle aynı yerde uzun zamandır çalışanlar açısından bu zor olmaktadır. Eğer öğretmen yeni başladığı ya da uzun süredir çalıştığı işyerinde bir sosyal çevre, çalışma grubu oluşturamamışsa, çalıştığı işyerinin koşulları ne kadar iyi olursa olsun orada çalışmak istemeyecektir.

Özellikle sınıf öğretmenlerindeki zümre(aynı dönem içerisinde aynı sınıfları okutan şube öğretmenleri) arkadaşlıklarının oluşturulabilmesi eş zamanlı ortak bir plan, ortak bir çalışma ve bilgi alışverişinin sağlıklı olması anlamına gelmektedir. Bu ortak çalışma işten tatmin olmayı sağlamakta, beraberinde örgütsel bağlılığı arttırmaktadır.

¹²² Balay, a.g.t., s.36.

¹²³ Celep, a.g.k., s.138.

1.2.6. Araç-Gereç

Özellikle öğretmenler açısından derslikte kullanılan araç gereçler oldukça önemli bir yere sahiptir.

Yapılandırmacı eğitim sistemine göre hazırlanan yeni müfredatta öğrencilerin tüm algılarına hitap etmek gerekmektedir. Okullarda resim atölyelerinin müzik odalarının spor salonlarının bulunması gerekir. Özellikle İstanbul gibi büyük şehirlerde sınıf mevcutlarının yüksek oluşu göz önünde bulundurulursa dersliklerde kullanılacak her türlü araç gereç daha da önem kazanmaktadır. Kalabalık sınıflarda sınıf yönetimi zorlaşmakta klasik yöntemlerle ders işlenmekte çoklu zeka kuramına uygun ders işlenememektedir.

Fen deneylerini donanımlı fen laboratuvarında yapmak, müzik derslerini müzik odasında işlemek, beden eğitimi derslerini her türlü spor malzemesinin bulunduğu spor salonlarında yapmak öğrencinin derse olan ilgisini artıracak, öğretmeni tatmin edecektir.

Örneğin, Bağcılar Belediyesinin tüm ilk ve orta dereceli okullarda yaptırdığı projeksiyon sistemi ile son üç yıldır sınıflarda birinci kademede ders işlemek öğrencinin derse olan dikkatini ve ilgisini arttırmıştır.

Kırsal kesimlerde çalışan öğretmenler için çoğunlukla bu olanaklar söz konusu değildir. Zaten okulların başarı oranına bakıldığında maddi olanaklar bakımından daha zengin, teknolojik donanımlı olan okulların daha başarılı oldukları görülmektedir.

Her türlü maddi sorunla mücadele eden öğretmenler için en tatmin edici duygu öğrencilerinin göstermiş olduğu başarıdır. Bu başarıyla eşzamanlı olarak işinde göstermiş olduğu başarıdan dolayı öğretmen sosyal çevresinde ve toplumda övgüyle karşılanacaktır. Tatmin olmuş bir öğretmenin de örgütüne olan bağlılığı artacaktır.

1.2.7. İletişim

İnsanlar toplu halde yaşarken birbirlerini anlamak, dinlemek isterler. Aynı zamanda birbirlerine duygularını, düşüncelerini ifade etmek de toplu halde yaşamın bir gereği ve zorunluluğudur. İşte bu duygu ve düşüncelerin aktarılma sürecine iletişim denir.¹²⁴

¹²⁴ Başaran, a.g.k., s.126.

İletişim örgütsel bağlılığa etki eden en önemli faktörlerden biridir. Çalışanların birbirleriyle ilişkileri iletişimle sağlanır. İletişim etkileşim amaçlıdır.

Eğitimin bir etkileşim süreci olduğu düşünülürse, bunun okullarda ne kadar önemli olduğu daha iyi kavranır.

İletişim hem öğretmenlerle öğrenciler arasında hem de yönetimle öğretmenler ve öğrenciler arasında temel gerekliliktir.

Okullarda öğretmen öğrenci, öğretmen –yönetici işbirliği, dayanışması için sağlıklı bir iletişim zorunludur.

İletişim etkileşim amaçlı olduğu için iletişimi sağlayan taraflar birbirlerini, kendi duygu ve düşünceleri doğrultusunda harekete geçirmeyi amaçlarlar. Öğretmen öğrencilerini harekete geçirmek için onlarla iletişim kurar, yönetici çalışanları eyleme geçirmek için öğretmenin öğrencilerine yaptığı gibi iletişim sürecini kullanır.¹²⁵

Örgütte iletişim kanallarının açık olması, duygu ve düşüncelerin aktarılmasına, sorunların çözümüne yardımcı olur. Sağlıklı iletişim çalışanlarla yönetim arasında karşılıklı güveni ve samimiyeti yaratır.

İşleyişle ilgili kararların otoriter hiyerarşik bir işleyişle yukarıdan aşağıya dağıtılması yerine, karşılıklı duygu düşünce ve önerilerin tartışılarak alındığı kararlar çalışanlar tarafından sahiplenilecektir. Örgütlerde kötü işleyen iletişim süreçleri ilişkileri etkileyecek, dolayısıyla çalışanın moral ve motivasyonu bozulacaktır.

Özellikle okullarda öğretmenlerle okul idaresi arasındaki iletişim, öğretmenin okulunda devam etmesi için oldukça önemlidir. Öğretmenlerin şikayetlerini dinlemeyen, dikkate almayan, onları azarlayan, aşağılayan yöneticilerle çalışmak insanın onurunu kırarak kişinin özgüvenini yitirmesine sebep olacaktır. Yönetime katılma ve bunun örgütsel sonuçlarına ilişkin araştırmalarda, katılımcı bir iş ortamında çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesi ve iş hakkında alınan kararlarda çalışanlara bilgi verilmesinin, örgütten ayrılmaları engellediği sonucuna varılmıştır.¹²⁶

Celep'in 1992 de yaptığı bir araştırmada, öğretmenlerle iletişim kuramayan yöneticilerin genellikle arkadaş değil, onların amiri olduklarını hissettiren davranışlar

¹²⁵ Başaran, a.g.k., s.128.

¹²⁶ Çakır, Ö., a.g.k., s.156.

gösterdikleri, öğretmenlerle iyi arkadaşlık kuramadıkları ve öğretmenlerce düzenlenen etkinliklere katılmadıkları belirlenmiştir.¹²⁷

Yöneticileriyle iletişim kuramadığını, kendi duygu ve düşüncelerinin önemsenmediğini hisseden öğretmen kendisini okulun bir üyesi gibi düşünmeyecek, verimi azalacak, okulundan ayrılmak isteyecektir.

İletişim problemi günümüzün önemli sorunlarından. Çalışanın sürekli yaşadığı çevre tarafından baskı altında tutulması kişiyi tutuk yapabilir. Bu da onun iş hayatındaki verimini düşürür. Çalışanın bu yöndeki eksikliklerini giderebilecek eğitim programlarının ve hatta hemen hemen her büyük örgütte olması gereken psikolojik rehberlik hizmetlerinin düzenlenmesi gerekir.¹²⁸

1.2.8. Örgüt Kültürü

Geniş anlamıyla kültür insana dair bir kavramdır ve zaman içinde oluşur. İnsanların yaşadığı toplumsal çevre ve şartlara denir. Başka bir tanımla kültür; insanların tutum ve davranışlarına yön veren, onları şekillendiren yazısız kurallardır. Bu kurallar kimi zaman sözlü kimi zaman sözsüzdür. Yeni üyelere, yeni nesillere aktarılan bir mirastır. Örgüt kültürü de örgüt içinde zamanla oluşmuş temel değer ve inançlar toplamıdır.¹²⁹

Okul sosyal bir sistemdir. Bu sistem içinde çalışanlar zamanlarının önemli bir bölümünü okulda geçirirler. Çalışan her bireyin hayatı algılaması, hayata karşı tutum ve davranışları farklıdır. Fakat okulun örgütsel amaçlarını hayata geçirebilmesi için, çalışanlarıyla ortak hareket edebilme kabiliyetine sahip olması gerekir.

Okulda ortak iş yapabilmek için de okulun çekici cazip bir yer haline getirilmesi gerekir. Oysa okul, resmiyetinden kaynaklı çoğu zaman öğretmen için cazip bir yer değildir. Okulun bürokratik yapısını yumuşatmak için de okul kültürü gereklidir.¹³⁰

Okula yeni katılan ya da ayrılan her öğretmen için toplantılar düzenlemek, her çalışanın özel günleri için bir etkinlik organize etmek, okulun kendi sorunlarına ya da çalışan herhangi bir öğretmenin sorunlarına karşı ortak tavır alıp, çözüm yolları aramak;

¹²⁷ Celep, a.g.k., s.138.

¹²⁸ Örucü, E.-Esenkal, F., "Konaklama İşletmelerinde İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler" Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Aralık, 2005, C.8, S.16, ss.145-146.

¹²⁹ Çetin, a.g.k, s.9.

¹³⁰ Çelik,V., Eğitimsel Liderlik, Ankara 2007, s.54.

işte bütün bunlar paylaşılan ortak inanç ve değerlerdir. Bu değerler oluşmuş bir örgütsel kültürün ta kendisidir.

Örgütsel kültür örgüt yönetimi ya da örgütle çalışan bir grup tarafından geliştirilir, yeni gelen üyelere aktarılır ve böylece kültür bir tür sosyal kontrol mekanizmasına dönüşür. Örgüte yeni katılan üye işlerin nasıl yapıldığını, sorunların nasıl çözüldüğünü, insanların birbirleriyle olan ilişkilerini gözlemleyecektir ve örgütün var olan kültürüne uyum sağlayacaktır. Bu uyum ve kültür çalışanların birbirlerine olan güvenini sağlamlaştıracaktır¹³¹.

Örgüt kültürünün oluşturulması çoğu zaman örgüt yöneticilerinin liderlik yeteneğiyle doğru orantılı olabilir. Örneğin okul kültürünü oluşturmak okul müdürünün göreviymiş gibi gözükse de okul müdürünün bu görevi yerine getirememesi durumunda okul içindeki bir grup bu kültürü oluşturabilir. Başarılı liderler örgüt kültürünü korumanın yanında değiştirmeye de açık olmalı. Hem okulda hem okulun dışındaki gelişmelere uyum sağlayacak esnek bir kültür oluşturmalıdırlar. Okul yöneticileri ve liderler bu değişimleri sözle değil uygulayarak yapmalıdırlar.¹³²

Okul kültürü aynı zamanda okulun felsefesini de yani düşünce ve değerler sistemini gösterir. Okulun bu düşünce sistemi yönetimin, öğrencilerin öğretmenlerin bakış açısını yönlendirir, okulda huzurlu bir çalışma ortamı sağlar. Çünkü bu değerler birlikte oluşturulmuş ve örgüt tarafından kabul görmüştür. Bu tür huzurlu ortamlar çalışanın verimliliğini artırır.¹³³

Eğitim yöneticilerinin sürekli gelişen yeni çağdaş yaklaşımları takip etmesi ve bunu tüm örgütlerde uygulaması, hayata geçirmesi gerekir. Bu değişimin okullarda hayata geçirilmesine karşı ilk direnci de okul kültürü gösterebilir. Çünkü insanlar bilinmeyene karşı tedirgin olurlar. Bu durumda birçok öğretmen paylaşılanların dışında yeni değerleri kabul etmeyebilirler. Lider okul yöneticisi bu durumda çalışanları bilgilendirmeli, onları ikna etmelidir. Bu değişimler sırasında yöneticinin etkinlikler düzenlemesi dayanışmayı, işbirliğini artırır, dinamik bir okul kültürünün oluşmasına katkı sağlayabilir.¹³⁴

¹³¹ Çetin, a.g.k , s.8.

¹³² Çetin, a.g.k , s.8.

¹³³ Taymaz, H., Okul Yönetimi, Ankara, 2009, s.79.

¹³⁴ Çetin, a.g.k., s.31.

1.2.9. Örgütsel Adalet

Eğitim Yöneticileri okulun amaçlarını gerçekleştirmek için çalışanlara maddi, ve manevi ödüller vererek onları motive etmeye çalışırlar. Okul yönetiminin çalışanlarla ilgili aldığı kararlar ödül vb türden uygulamalar örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Çünkü beklentilerinin altında ödüller alan bireylerin bağlılık duyguları azalır.¹³⁵

Okuldaki lider bütün bu kararları alırken, uygularken çalışanlara eşit davranmalıdır. Çalışanın dini, siyasi inancına, cinsiyetine, kültürüne, mezhebine göre ayrımlar yapmamalıdır. Kaynakların örneğin; sınıflarda kullanılması gereken araç-gerecin dağıtılmasında, okutulacak sınıfların mevcutlarının paylaşımında, ders saatlerinin hazırlanmasında adil olmak zorundadır. Çalışanlar örgüt için çaba gösterirlerken bunun yöneticiler tarafından dikkat edilip edilmediğine önem verirler. Bu uygulamaların çalışanların cephesinden nasıl algılandığı çalışanın verimini, örgütsel bağlılığını derinden etkiler.¹³⁶

Yöneticiler performansa bağlı olarak ödül ya da ceza dağıtırken herkese eşit derecede ödül ya da ceza dağıtmaz. Daha çok çalışanlar örgütün amaçlarına katkılarından dolayı ödüllendirilirler. Örgütün amaçlarından uzaklaşanlar ise cezalandırılırlar. Ödüllerin, kaynakların eşit dağıtılıp dağıtılmaması, cezaların da haksız yere ya da adam kayırılarak verilmesi adalet algısını ve örgütsel bağlılığı etkiler.¹³⁷

İşyerinde çalışanların haklarına saygı gösterilmezse alınan kararlar objektif olmazsa, kişiler kayırılırsa birey yönetime güvenmez. Kendini güven içinde hissetmeyen çalışan, yöneticisine olan saygısını yitirip örgütteki çalışma azmini kaybeder. Karşılıklı güvenin olmadığı örgütlerde iş barışının sağlanması mümkün değildir.

¹³⁵ Erdem, A. R., "Sınıf Öğretmenlerinin Karşılaştığı Yönetimsel Sorunlar ve Yönetimsel Sorunların Performansına Etkisi" Eğitim Yöneticileri ve Eğitim Deneticileri Kongresi'ne Sunulan Bildiri, 21-22 Haziran, 2007, s.284.

¹³⁶ Çetin, M.-Özcan, K., "Okul Yöneticilerinin Etik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi" M.Ü.Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, S.20, İstanbul, 2004, s.25.

¹³⁷ İşcan, Ö, F.- Naktiyok, A., "Çalışanların Örgütsel Bağdaşımının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Adalet Alguları" Ankara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.54. S.59, 2004, s.187.

Adalet sorununu ücretler açısından değerlendirirsek, ücretlerin merkezi birimlerce belirlenip dağıtılmasından kaynaklı okullarda bununla ilgili kadrolu öğretmen açısından bir sorun yoktur.

Fakat statülendirilmesinden kaynaklı ücretli ve vekil öğretmenlerin tüm öğretmenlerle aynı işi yapıyor olmasına rağmen düşük ücret alması başlı başına bir sıkıntıdır. Milli Eğitim Bakanlığını da makro açıdan bir örgüt olarak değerlendirdiğimizde ciddi bir adalet sorunu söz konusudur.

Okullarda dağıtılan teşekkür, takdir, aylıkla ödüllendirme gibi ödüllerin adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmaması çalışanlar açısından önemlidir. Çünkü bu ödüllerle ödüllendirilen öğretmene okul müdürünün açık bir mesajı söz konusudur. Bu da “En iyi çalışanlardan biri sensin” “Seni takdir ediyoruz” biçimindedir. Bu ödüller çalışana örgütünde itibar kazandırmaktadır.

Eğer çalışanlar bu dağıtımın gerçekten anlamlı ve adil olduğunu düşünürlerse örgüte bağlılıkları artar. Ama çalışanlar, yönetimin tarafı davrandığını, kendi yandaşlarını ödüllendirdiğini düşünürlerse, emeklerinin hiçbir zaman takdir edilmediğini düşünerek verimsiz davranışlar gösterirler, yönetimle daha az işbirliğine giderler hatta işyerinden ayrılmak isteyebilirler. Fakat yöneticilerin çalışanlara, işle ilgili kararlarda danışması, onlara inisiyatif vermesi, çalışanların adalet duygularında olumlu etkiler yaratacaktır

Çalık ve Şehitoğlu'nun 2006 yılında yaptıkları bir araştırmaya göre ilköğretim okulu müdürleri, öğretmenlerin bilgi beceri, yetenek ve gayretlerini yeterince değerlendirememektedir. Değerlendirirken de çalışanları karar sürecine katmamakta makamından gelen yönetsel gücü ve otoriteyi kullanmaktadır. Yine aynı araştırmaya göre ilköğretim okulu müdürleri ödül ve ceza konusunda tarafı davranmaktadır. Hak edene değil, kendisiyle her durumda uzlaşanlara, muhalefet etmeyenlere, kendisinin bütün kararlarına koşulsuz uyanlara imtiyaz tanımaktadır. ¹³⁸

1.3. Diğer Faktörler

Bağlılığı etkileyen en önemli örgüt dışı faktör, kişinin işe başladığında sahip olduğu çeşitli iş alternatifleridir. Buna göre, kişi işe başlarken birden çok iş alternatifine

¹³⁸ Erdem, a.g.e., s.284.

sahip ise örgütsel bağlılığı azalacaktır. Yüksek eğitim almış kişilerin yeni iş bulma olanakları daha fazladır. Bu durumda eğitimin işten ayrılma niyetini etkileyen önemli bir faktör olduğunu söyleyebiliriz. Örgütsel bağlılık literatüründe, yeni iş bulma olanağı az olan kişilerde daha yüksek düzeyde bir örgütsel bağlılık bulunduğu konusunda görüş birliği vardır.¹³⁹

Profesyonellik de kişinin örgütsel bağlılığını etkileyen örgüt dışı faktörlerdendir. Profesyoneller; kendi kurallarını koyan, özerklik talebinde bulunan, genellikle kendi alanları ile ilgili sosyal sorumluluk alan kişilerdir. Eğer çalıştıkları örgütler onları mesleki gelişimleri konusunda destekliyorsa, çalışanların örgütsel bağlılıkları olumlu yönde etkilenmektedir.¹⁴⁰

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SONUÇLARI

İşletmelerin temel amacı çalışanlardan en iyi verimi almak, onları yetenek ve becerileri doğrultusunda yönlendirmek, sevk ve idare etmekse çalışanların örgütsel bağlılığını tespit etmek örgütler için oldukça can alıcı bir husustur. Çalışanların örgütsel bağlılığının hangi boyutlarda olduğunu bilmek, aynı zamanda bu bağlılığın örgüt için olumlu ve olumsuz yanlarını da bilmek demektir.

Randal (1987) örgütsel bağlılığın sonuçlarını; düşük örgütsel bağlılık, ılımlı örgütsel bağlılık, yüksek örgütsel bağlılık ve bunların olumlu olumsuz yanları olmak üzere üç alt başlıkta incelemiştir¹⁴¹

2.1. Düşük Örgütsel Bağlılığın Olumlu ve Olumsuz Özellikleri

Düşük örgütsel bağlılık ta birey ile örgüt arasındaki bağlar zayıftır. Bu bağlılık düzeyinde sonuçlar olumlu ve olumsuz olarak ifade edilebilir. Buna göre;

1)**Olumlu sonuçları:** Düşük örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, mutsuz oldukları ortamlardan uzaklaşıp başka örgütlere katıldıklarında kendilerine farklı ortamlar, farklı sosyal gruplar yaratabilirler. Hatta bu ayrılma onların farklı örgütlerde yeteneklerini

¹³⁹ İnce- Gül, a.g.k., s.84.

¹⁴⁰ İnce- Gül, a.g.k., s.85.

¹⁴¹ Bayram, a.g.m., s.135.

ortaya koymasına, yaratıcılığını sergilemesine neden olabilir. Farklı yöneticilerle farklı fiziksel koşullarda çalıştıklarında örgüte bağlılıkları artabilir.¹⁴²

Örgüte yeni katılan çalışan, katıldığı örgüte kendi yeteneklerini ve becerilerini de taşıyacaktır. Bu durum örgüt ve çalışanlar üzerinde olumlu bir atmosfer yaratabilir. Düşük örgütsel bağlılıktaki çalışanların örgütten ayrılması ile diğer çalışanların da davranışları değişebilir.¹⁴³

Düşük örgütsel bağlılığa sahip çalışan, sürekli muhalif bir konumda durabilir. Başka çalışanların gördüğü fakat alıştığı, söylemek istemediği konularla ilgili eleştirilerde, şikâyetlerde bulunabilir. Örgüt yöneticileri bu tür durumlardan rahatsız olmayıp eleştirileri, şikâyetleri dikkate alırlarsa kendi eksiklerini de düzeltme fırsatı bulmuş olurlar.¹⁴⁴

Fakat, kamu kurumlarında aşağıdan yukarıya değil tam tersine yukarıdan aşağıya bir örgütlenme ve katı bürokratik bir yapı söz konusu olduğundan bu eleştirilerin dikkate alınıp alınmayacağı da tartışmalıdır.

2) Olumsuz sonuçları: Düşük örgütsel bağlılık gösteren çalışanlar kendi görevlerini yaparken, yeterince isteksizdirler. Bu yüzden örgüt içindeki çalışma gruplarıyla da ilişkileri zayıftır. Yöneticiler bu tür çalışanlarla çalışmak istemezler ve onlara yükselme olanağı tanımazlar. Onları devre dışı bırakırlar.¹⁴⁵

Bu tür çalışanlar sürekli şikayette bulunur, var olan irili ufaklı her türlü olumsuzluğu abartıp huzursuzluk çıkmasına sebep olabilirler. Öğretmenlik mesleğinin toplum içindeki değerini olumsuz yönde etkileyebilirler.¹⁴⁶

Düşük örgütsel bağlılık işe geç kalmaya, devamsızlığa, gelir kaybına hatta bulunduğu sosyal grupta dışlanmaya sebep olur. Bu tür kişiler bir arkadaş grubuna dahil olmadıkları ya da dışlandıkları için etkinliklere, toplantılara katılmazlar. Fakat bütün bunlara rağmen başka iş alternatifinin az olması durumunda çalışan bu maliyeti göze alamayacağından, işten çıkarılma korkusuyla bu davranışları çoğu zaman sınırlanır.¹⁴⁷

Düşük örgütsel bağlılığı olan çalışanlar kendileri gibi düşünen ve davranan kişilerle birleşip örgüte yapıcı eleştiriler yerine yıkıcı eleştirilerde bulunurlar.

¹⁴² Celep, a.g.k., s:22.

¹⁴³ Balay, a.g.t., s:61

¹⁴⁴ Celep, a.g.k., s:23.

¹⁴⁵ Bayram, a.g.m., s.135.

¹⁴⁶ Celep, a.g.k., s:23.

¹⁴⁷ Celep, a.g.k., s:24.

Yönetimin, okul idaresinin gücünü sarsmaya çalışırlar. Bu güven ve otorite sarsma girişimleri özellikle çalışanlarıyla arasındaki iletişim kanalları açık olmayan okullarda etkili olabilmektedir.

2.2. İlimli Örgütsel Bağlılığın Olumlu ve Olumsuz Özellikleri

Bu bağlılık türünde çalışanın örgütüyle tamamıyla bütünleşmesinden ve tam bağlılıktan söz edilemez. Bu bağlılık türünün de olumlu ve olumsuz özellikleri vardır.

1) **Olumlu sonuçları:** İlimli bağlılıkta çalışan örgütünün amaçlarının, hedeflerinin, politikalarının tamamını benimsememişlerdir. Kendisini örgüte ait hissetmemektedir yani örgütüne yüzde yüz sadık değildir.¹⁴⁸

Bu çalışanlar örgütün tüm hedef ve amaçlarını sorgusuz sualsiz kabul etmek yerine, kendi değerleriyle örtüşenleri kabul ederler. Böylelikle hem örgütle bir bütünleşme sağlar hem de kendi değerlerini, düşüncelerini muhafaza ederek kişiliklerini korumuş olurlar.¹⁴⁹

İlimli örgütsel bağlılık düzeyindeki çalışanlar örgütün tüm ilke ve amaçlarına, işletme anlayışına sınırsız bir sadakat duymadıkları için daha yaratıcı ve eleştircilerdir. Bu çalışanlar örgüte faydalı olmakta, örgütte uzun süre kalmaktadırlar. Yaratıcılığını etkin biçimde kullanan bireyin iş doyumunu da yüksektir. Bu bağlamda okulları inceleyecek olursak yaratıcılığını etkin biçimde sunmak isteyen çalışanın öncelikle desteklenmesi gerekir. Bu da yeniliğe, eleştiriye açık okul yönetimleriyle mümkün olmaktadır.¹⁵⁰

2) **Olumsuz sonuçları:** İlimli örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçları da vardır. İlimli bağlılık düzeyine sahip bireylerde iş doyumunu yüksek olduğundan örgütlerinde uzun süre kalırlar. Bu da örgüte yeni kadroların katılmasını engeller. Yeni çalışan örgüt için yenilik ve gelişme anlamına gelebileceğinden bu engellenmiş olur.

Bu bağlılıktaki çalışanlar örgütüyle yönetime bütünüyle özdeşleşmediğinden yönetimle uzlaşmazlar. Bu uzlaşmazlıktan dolayı yöneticilerle ters düşebilirler. Bu ters düşme, çalışanın terfisini, yükselmesini engelleyebilir.

¹⁴⁸ Balay, a.g.t., s.63.

¹⁴⁹ Celep, a.g.k., s:26.

¹⁵⁰ Balay, a.g.t., s.63.

Örneğin okullarda öğretmenin idareci olabilmesi çoğu zaman okul müdürünün onayına bağlıdır. Okul müdürünün kendisiyle uzlaşmayan, otorite tanımayan bir öğretmenle çalışmayı tercih etmeyecektir.

Bu bağlılığa sahip çalışanlar terfi ettiklerinde, yönetici kademelerinde görev aldıklarında, örgütü yeterince eleştirememenin, örgütün amaçlarına birebir itaat etmenin sıkıntısını yaşarlar. Kişiliğinden ödün vermeden örgütle bütünleşmek güçleşir. Bu durum örgütün verimsiz işleyişine yol açabilir.¹⁵¹

Örneğin eğitimin kamusal nitelikli olduğu ve dolayısıyla parasız olması gerektiğini savunan bir öğretmen okulunda velilerinden, öğrencilerinden para toplanmasına karşı çıkabilir. Diğer yandan okulunda temizlik hizmetlerinin sağlanmasını elektrik ve suyun kesintisiz kullanılabilmesi için para toplanması gerektiğini düşünmektedir. Bu çelişik durum onun bocalamasına, veriminin düşmesine sebep olabilir.

Okul gibi bir kurumda ise bunun sonuçları öğrencilere yansımaktadır. Öğretmenin veriminin düşmesi öğrenci başarısına yansır ve olumsuz yönde etkiler.

2.3. Yüksek Örgütsel Bağlılığın Olumlu ve Olumsuz Özellikleri

Örgüte yüksek derecede bağlılık örgüt amaçlarıyla bütünleşmeyi ve bu amaçların gerçekleştirilmesini sağlar.

1) Olumlu sonuçları: Yüksek örgütsel bağlılığa sahip bir çalışan terfi ettirilerek ya da iyi maaşla ödüllendirilebilir. Ödüllendirme, örgütün çalışanın sadakatine karşı jestidir. Bu bağlılığın sonucu olarak toplum tarafından da bir ödüllendirme söz konusudur. Çalışan kazandığı mevkiden dolayı toplum tarafından kabul ve saygı görür. Sadece örgüt içinde değil yaşadığı, içinde bulunduğu daha geniş bir kesim tarafından kabul ve saygı görmek çalışanın verimini şevkini arttıran bir sonuca yol açabilir.¹⁵²

Bu kişiler işinden, sosyal grubundan, çalışma arkadaşlarından, ücretinden, yönetimden memnun geleceğinden umutludur. Bu çalışanların işten ayrılmaları zordur. Ancak dışlanmışlık duygusuna kapılırsa, işinden memnun olmazsa, emeğinin karşılığını alamadığı düşüncesine varırsa mutsuz olur ve örgütünden ayrılır.¹⁵³

¹⁵¹ Bayram, a.g.m., s.136.

¹⁵² Celep, a.g.k., s.27.

¹⁵³ Bayram, a.g.e., s.136.

Yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanlarda bu bağın oluşması için zamana ihtiyaç vardır. Çünkü bu bağlılığın oluşması uzun bir süre alır.

Bu çalışanlar işlerine bağlıdırlar, çok mecbur kalmadıkça işe gelmemezlik yapmazlar. Yüksek düzeyde bağlılıktaki çalışanlar her zaman kendi işlerini en iyi yapmaya çalışarak kalmaz, örgütlerini de korurlar. Bu çalışanların işten ayrılmaları örgüte zarar verir. Çünkü bu bağlılıkta bir çalışanın yerinin doldurulması zordur. Yüksek derecede örgütsel bağlılık demek sadece işe bağlılık demek değildir. Bu çalışanlar kendi görevlerini çok önemsemeseler de örgütünün amaçlarıyla özdeşleşmişlerdir. İçinde buldukları grubu korurlar ve örgütün devamlılığının sağlanması açısından denge unsuru olurlar. Kendi istekleriyle işten ayrılmazlar.¹⁵⁴

2) Olumsuz sonuçlar: Yüksek bağlılıkla çalışan bir birey örgütündeki hiçbir sıkıntıyı eleştirmeyip her şeyi görmezden gelebilir. Bu da örgütün kendini yenileyebilmesini engeller. Gelişime karşı oluşan bu direnç örgütü olumsuz yönde etkiler.¹⁵⁵

Yüksek bağlılıktaki çalışan kolay kolay işyerini terk etmeyecektir, onların yerine yeni çalışanlar gelemeyecek bu da insan kaynaklarının verimsiz kullanılmasına yol açacaktır.

Örgüte körü körüne bağlanan, sadakat duyan yaşlı çalışanların toplum için hiçbir yararı olmayan, enerjilerini boşa harcadıkları işlerde çalıştıkları ortaya çıkarılmıştır. Örgüt kendisine körü körüne bağlı bu çalışanları bünyesinde barındırmaya devam eder. Yüksek bağlılığı olan bireyler kişisel yetersizliklerini kapatmak için örgüte çok fazla zaman harcarlar bu onların ailelerine az zaman ayırmalarına ve içinde sıkıntılara neden olur. Bu yoğun çalışma temposundan kaynaklı çalışanın sosyal çevresi de daralmakta hatta zamanla kaybolmaktadır.¹⁵⁶

Öğretmenler açısından değerlendirirsek onlar da günlük plan, yazılı okuma, derse hazırlık gibi görevlerini eve taşımak zorunda oldukları için ailelerine gerekli zamanı ayıramamakta aile içinde ilişkilerin bozulmasına dolayısıyla bu da verimsiz bir çalışmaya yol açmaktadır.

¹⁵⁴ Balay, a.g.t., s.65.

¹⁵⁵ Balay, a.g.t., s.65.

¹⁵⁶ Celep, a.g.k., s.30.

Eğitim sisteminde örgüte sorgusuz sualsiz itaat eden öğretmenler bilgi başarı ve tecrübelerine bakılmaksızın kimi yöneticilerce daha çok tercih edilmekte ve ödüllendirilmektedir.

Düşük, ılımlı, yüksek örgütsel bağlılık düzeylerinin birey ve örgüt açısından olumlu ve olumsuz sonuçlarını kısaca tablo halinde gösterebiliriz.

Tablo 2: Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

Bireysel		Örgütsel		
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
DÜŞÜK BAĞLILIK DÜZEYİ	Bireysel yaratıcılık, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı.	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma.	İş devri/düşük performansın engellenmesi, iş görenin zararını sınırlama, morali yükseltme, yeniden yükseltme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları.	Yüksel iş devri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, iş gören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol.
ILIMLI BAĞLILIK DÜZEYİ	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, yaratıcı bireycilik, kimliğin korunması.	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir, parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	Artan iş gören kıdemi sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş doyumu.	İş görenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlanması, örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkililikte düşüş.

YÜKSEK BAĞLILIK DÜZEYİ	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu.	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji.	Güvenli ve dengeli işgücü, iş gören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi.	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli iş görenlerden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme.
-------------------------------	--	--	--	---

Kaynak: Balay, a.g.k., s.67.

III. BÖLÜM

RESMİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA (BAĞCILAR ÖRNEĞİ)

1. UYGULAMANIN KONUSU, KAPSAMI VE YÖNTEMİ

1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığını etkileyen değişkenlerin olup olmadığı, varsa bu değişkenlerin neler olduğu ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığını ne düzeyde etkilediğini belirlemektir. Bu bölümde ilgili öğretmenler cinsiyet, yaş düzeyi, eğitim düzeyi, medeni durumu, ne zamandır araştırmanın yapıldığı okulda çalışıyor oldukları, ek iş yapıp yapmadıkları, gelir düzeyleri, konut sahibi olup olmadıklarının tespiti amacıyla yapılan bir anketle incelenmiştir.

Sınıf öğretmenin örgütsel bağlılığını etkileyen değişkenlerin neler olduğu, bu değişkenlerin örgütsel bağlılığı ne düzeyde etkilediği; kişisel özelliklerinden yola çıkılarak ortaya konulmuştur.

Bu son bölümde bilgilerin toplanması, verilerin analizi için kullanılacak istatistiksel analiz; hipotezleri test edecek olan metod anlatılacaktır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Eğitim bir toplumun devamı ve toplumsal niteliğin üst düzeyde tutulabilmesi açısından en önemli süreçtir. Eğitim kurumlarının önemli bir parçası olan ve bu hizmetini doğrudan yerine getiren öğretmenlerin örgüt bağlılığının üst düzeyde tutulması, eğitimin nitelikli ve kaliteli olması bakımından son derece önemli bir faktördür. Bu bağlamda sınıf öğretmenlerinin örgüte olan bağlılıklarının yüksek düzeyde tutulmasını sağlayıcı faktörlerin ortaya konulması; varılan sonuçların eğitim araştırmacıları, okul idarecileri, akademisyenler ve eğitim hizmetlerini sevk ve idare

eden üst düzey yöneticilere kaynak olması düşünülerek yapılmıştır. Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgüte bağlılığını etkileyen önemli bir değişken olduğu düşünülerek ve ilgili konuda yeterli sayıda araştırma yapılmamış olduğu görülmüştür.

1.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada anket yöntemi uygulanmıştır. Ankette sınıf öğretmenin kişisel özelliklerini belirleyici olduğu düşünülen on tane soru sorulmuştur. Sınıf öğretmenin örgüte bağlılığını etkileyen değişkenlerin neler olduğu ve bu değişkenlerin örgüte olan bağlılığı ne düzeyde etkilediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma sürecinin temel ögesi olarak 3 tane bağımsız değişken kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak ele alınmıştır. Bağımlı değişken ise sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi olarak ele alınmıştır.

1.3.1. Temel ve Alt Hipotezler

Araştırmanın temel hipotezi;

Sınıf öğretmenlerinin kişisel özelliklerinin örgütsel bağlılığın alt faktörleri olan uyum, içselleştirme ve özdeşleşme boyutlarını etkilemektedir düşüncesine dayanılarak düzenlenmiştir.

Temel hipotez;

Sınıf öğretmenin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, hizmet süresi, mezun olunan öğretmen yetiştirme kurumu, öğrenim düzeyi, oturduğu konut, ek bir iş yapması, ek bir iş yapma gereksinimi duyması, aylık geliri gibi demografik özelliklerin örgütsel bağlılık ile ilişkisi vardır.

Alt Hipotezler;

1- Aynı kurumda uzun süre(10 yıl ve üzeri) çalışan sınıf öğretmenin, aynı kurumda daha az çalışan sınıf öğretmenine göre örgütsel bağlılığı daha yüksektir.

2- Kadın sınıf öğretmenlerinin erkek sınıf öğretmenlerine göre örgütsel bağlılığı daha yüksektir.

3- Yüksek öğrenim(4 yıl ve üzeri) görmüş sınıf öğretmenlerinin öğrenim düzeyi daha düşük(2yıl ve altı) sınıf öğretmenlerine göre örgütsel bağlılığı yüksektir.

4- Evli sınıf öğretmenlerinin bekar sınıf öğretmenlerine göre örgütsel bağlılığı daha yüksektir.

5- Ek iş yapan sınıf öğretmenlerinin, ek iş yapmayan sınıf öğretmenlerine göre örgütsel bağlılığı düşüktür.

6- Ek bir iş yapma gereksinimi duyan sınıf öğretmenlerinin, ek iş yapma gereksinimi duymayan sınıf öğretmenlerine göre örgütsel bağlılığı daha düşüktür.

7- Yaşlı çalışanların(41 yaş ve üstü) genç çalışanlara(21 ve 30 yaş arası) göre örgütsel bağlılığı yüksektir.

8- Oturduğu konut kendisine ait olan kira ödemeyen sınıf öğretmenin örgütsel bağlılığı, kira ödeyen sınıf öğretmenini göre daha yüksektir.

9- Aylık gelir miktarı yüksek olan sınıf öğretmenlerinin, aylık gelir miktarı düşük olan sınıf öğretmenlerine göre örgütsel bağlılığı yüksektir.

10- Sınıf öğretmeni yetiştiren eğitim kurumlarından mezun olan öğretmenlerin diğer kurumlardan mezun olan öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı daha yüksektir.

1.3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan bu araştırmanın kapsamını İstanbul ili Bağcılar ilçesi resmi ilköğretim okullarında görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Okul müdürü, müdür yardımcıları ve branş öğretmenleri kapsam dışında tutulmuştur.

2007- 2008 eğitim öğretim döneminde görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, ankete verdikleri cevapların uygun istatistiki yöntemlerle yorumlanması ile ölçülmüştür.

Araştırmanın anketlerini;

Adnan Ötügen İlköğretim Okulu(İÖO)'dan 24 kişi,

İçdaş İÖO'dan 21 kişi,

Kazım Karabekir İÖO'dan 24 kişi,

Kocaragıppaşa İÖO'dan 26 kişi,

Mehmet Akif Ersoy İÖO'dan 21 kişi,

Sancaktepe İÖO'dan 15 kişi, Vakıflar İÖO'dan 20 kişi,

Yıldıztepe İÖO'dan 36 kişi cevaplamıştır.

1.3.3. Evren ve Örneklem

Resmi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin demografik değişkenlere bağlı olarak örgütsel bağlılığını incelenmesine yönelik araştırmada, değişkenlerin karşılaştırılmasının anlamlı olabilmesi için, araştırmaya katılacak olan öğretmenlerin mümkün olduğunca homojen olması gerekmektedir.

Bu nedenle araştırmaya konu olan okulların tamamı İstanbul ili Bağcılar ilçesinden seçilmiştir. Bağcılar ilçesi Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan bilgilere göre ilçede 54 ilköğretim okulu bulunmaktadır. Bu okullarda 1051 kadın 1184 erkek olmak üzere toplam 2235 öğretmen görev yapmaktadır. Bu öğretmenlerin 1395'i sınıf öğretmeni 840'ı branş öğretmenidir. Burada dikkate alınan sınıf öğretmenleri olmaktadır.

Bağcılar' da Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan Adrese Dayalı Nüfus Sayımına göre 2007 nüfusu 719.267' dir ve İstanbul'un beşinci büyük ilçesidir. Eğitim çağındaki nüfus sayısı 145.000 olup, bu rakam ilçe nüfusunun yaklaşık 1/5'ini oluşturmaktadır. Bağcılar' da yaşayan insanların % 46,6'sı sadece ilköğretim mezunudur. Okuma yazma bilmeyenlerin oranı İstanbul genelinde % 6,5 iken Bağcılar' da % 7,1'dir.¹⁵⁴

Bağcılar İstanbul'un en fazla göç alan ilçelerinden biridir. Bağcılar' da hane halkı geliri ortalama 914 YTL olarak belirlenmiştir. Türkiye'de bir ailenin gelirleri toplamı ortalaması ise TÜİK 'in 2005 verilerine göre, 1.214 YTL 'dir. Nüfusun yarıya yakını SSK güvencesine sahipken, sosyal güvencesi olmayanların oranı üçte bir olarak belirlenmiş.¹⁵⁵

Zaman azlığı ve maliyet düşünülerek evrendeki tüm öğretmenlere ulaşmanın mümkün olmamasından kaynaklı olarak örneklem yapılmıştır.

Evreni oluşturan 1395 öğretmen yerine araştırmanın örnekleme oranı 0,05 anlamlılık seviyesi ve 0,05 örneklem hatası ile bulunmuş, 187 anket yeterli örnekleme oluşturmuştur. $\alpha = 0.05$ için örneklem büyüklükleri tablo 1 de verilmiştir. Anket uygulanacak öğretmenlerin okullara göre belirlenmesi ise basit rastgele örnekleme yöntemi ile yapılmıştır. Bunun için Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan Bağcılar

¹⁵⁴ http://www.bagcilar.gov.tr/ulasim_nufus.asp (25.08.2009)

¹⁵⁵ <http://www.halklailiskiler.com.tr/detay.asp?id=2564> (29.08.2009)

ilçesindeki ilköğretim okullarını gösteren isim listesi alınmıştır. Bu listeden 9 okul seçilerek 200 sınıf öğretmenine ulaşmak hedeflenmiştir. Aşağıda adı belirtilen Bağcılar ilçesindeki İlköğretim okullarının her birinde farklı sayıda öğretmene anket uygulanmıştır. Ancak cevaplanarak hatasız geri dönen anket sayısı 187'dir. Hatalı anketler ve geri dönmeyen anketler sayıdan düşülmüştür.

Araştırmanın anketlerini Adnan Ötügen İÖO 'dan 24 kişi, İçdaş İÖO 'dan 21 kişi, Kazım Karabekir İÖO 'dan 24 kişi, Kocarağıpça İÖO' dan 26 kişi, Mehmet Akif Ersoy İÖO' dan 21 kişi, Sancaktepe İÖO' dan 15 kişi, Vakıflar İÖO' dan 20 kişi, Yıldıztepe İÖO' dan 36 kişi cevaplamıştır.

Tablo 3. $\alpha = 0.05$ için Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyük- lüğü	+ 0.03 örneklem hatası (d)			+ 0.05 örneklem hatası (d)			+ 0.10 örneklem hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu, Y.- Erdoğan, S., Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara, 2004, s.50.

Tablo 3'e göre büyüklüğü 2500 kişi olan bir evrenden 224 kişilik bir örneklem belirlendiği takdirde, araştırmada güven düzeyi %95 ve örneklem hatası(sapma miktarı) %5, sonuca ilişkin oran kestirisi p için %80, q için %20 olarak kabul edilmiştir

1.3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket uygulamasından yararlanılmıştır.

Kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde sınıf öğretmenlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir, çalışma yılı, mezun olunan okul vb. demografik özellikleri belirlemeye dönük sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise örgütsel bağlılığı ölçmeye dönük sorular yer almaktadır. Balay'ın oluşturduğu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği 27 sorudan oluşmaktadır. Ölçek üç alt faktörü içermektedir. Bunlar örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme boyutundan oluşmaktadır. İkinci gruptaki sorularda 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler;

1 Puan = Hiç Katılmıyorum,

2 Puan = Az katılıyorum,

3 Puan = Orta düzeyde katılıyorum,

4 Puan = Çok katılıyorum ve

5 Puan = Tam katılıyorum biçimindedir.

Her ifade 1 ile 5 arasında değer almıştır. İfadelerin değerlendirilmesinde, 3 değeri orta nokta olup, kişinin kararsızlık içinde bulunduğu durumu ifade etmektedir. Ölçeklerdeki ifadeler için; 3'den 1'e doğru olan azalışlar o ifadeye katılma eğiliminin azaldığını, 3'ten 5'e doğru olan artışlar ise ifadeye katılma eğiliminin arttığını göstermektedir.

Araştırmacı tarafından hazırlanan ve sınıf öğretmenlerinin kişisel özelliklerini ve örgüte olan bağlılıklarını belirleyici olduğuna inanılan anketler çoğaltılıp 9 ilköğretim okulunun sınıf öğretmenlerine İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü kanalıyla gönderilmiştir.

Sınıf öğretmenleri tarafından doldurulan anketler yaklaşık 10 gün sonra araştırmacı tarafından ilgili okulların müdürlerinden alınmıştır.

Ankette sorulan soruların seçenekleri sorunun kapsadığı özellikler sebebiyle birbirinden farklı sayıda ve farklı içerikte hazırlanmıştır. Anket sınıf öğretmenlerince doldurulmuştur.

Tablo 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Cronbach's Alfa Değeri

Cronbach'Alfa	Soru sayısı
,8092	27

Ankete güvenilirlik testi yapıldığında elde edilen değerler Balay'ın raporladığı değerlerle paralellik taşımaktadır. Yapılan Cronbach's Alfa testi sonucunda tablo 4 elde edilmiştir. $\alpha=0,8092$ sayısı ($>0,60$) ölçeğin güvenilirliğini göstermektedir.

Bununla birlikte tüm soruların bulunan bu alfa sayısına katkılarını görmek önemlidir. Bütün soruların Cronbach's Alfa sayılarını gösteren tablo ise şöyledir:

Tablo 5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Cronbach's Alfa Değerleri (Tüm Sorular İçin)

Sorular	Cronbach's Alfa
S.11.1	,8211
S.11.2	,8199
S.11.3	,8141
S.11.4	,8228
S.11.5	,8214
S.11.6	,8243
S.11.7	,8283
S.11.8	,8220
S.11.9	,7942
S.11.10	,8039
S.11.11	,7919
S.11.12	,7898
S.11.13	,7927
S.11.14	,8000
S.11.15	,7924
S.11.16	,7913
S.11.17	,7958
S.11.18	,7943
S.11.19	,7949
S.11.20	,7925
S.11.21	,7930

S.11.22	,7879
S.11.23	,7867
S.11.24	,7889
S.11.25	,8274
S.11.26	,7883
S.11.27	,7905

Örgütsel bağlılık ölçeğinin soruları için yapılan güvenilirlik testinde en yüksek değerler sırasıyla; 25. 7. 6. 4. 8. 5. 1. 2. 3. 10. ve 14. sorular için çıkmıştır. 25. soru en yüksek değerdir ve “Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş sayarım” biçimindedir.

2. VERİ ANALİZLERİ, BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Anketler yapıldıktan sonra SPSS programı kullanılarak sınıf öğretmenlerinin, örgütsel bağlılığın alt faktörleri olan uyum, içselleştirme ve özdeşleşmeyi ölçerek, demografik özellikler ile bunlar arasında ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Yapılan istatistiki değerlendirmeler ve oluşturulan tablolar sonucunda yorumlar yer almaktadır.

2.1. Kullanılan İstatistik Analizleri

Araştırmada demografik sorulardan elde edilen yanıtlar frekans dağılımları ile verilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğini ölçmek için öncelikle faktör analizi yapılarak uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarına ait veriler elde edilmiştir. Tüm analizler SPSS 13.0 (Statistical Package For The Social Sciences) istatistiksel analiz programı kullanılmıştır.

Analizlerin ilk aşamasında katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulguları tanımlayıcı istatistikler yardımıyla ifade edilmiş ve frekans dağılımları, yüzdeleri ve toplamsal yüzdeleri çıkarılmıştır.

İkinci aşamada ise örgütsel bağlılığın alt faktörleri olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bulunmuştur. Örgütsel bağlılığının uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının yüksek olduğu tahminin geçerli olup olmadığına dair t-testi(one-sample test) yapılmıştır.

Demografik özellikler ile örgütsel bağlılığın alt faktörlerini oluşturan uyum, içselleştirme ve özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı tek yönlü varyans

analizi One-Way ANOVA testi yardımıyla bakılmıştır. Demografik değişkenlerle örgütsel bağlılığın alt faktörleri arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıktığında ise ilişkinin hangi değişkene bağlı olarak oluştuğu One-Way ANOVA testi sonrası yapılan post-hoc Tukey testi yardımıyla tespit edilmiştir.

Araştırmada elde edilen tüm bulgular $P < 0,05$ anlamlılık düzeylerinde sınanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veri ve bilgiler amaçlarımız doğrultusunda SPSS 13,0 (Statistical Package for the Social Sciences) programı yardımıyla değerlendirilmiştir.

2.2. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri Ve Dağılımları

Öğretmenlerin demografik özelliklerine bakıldığı zaman kıdem, cinsiyet, mezun olduğu okul, öğrenim durumu, oturduğu konutun kendisine ait olup olmadığı, medeni durumu, ek bir iş yapıyor olup olmaması, ek bir iş yapma gereksinimi duyup duymamasına ve aylık gelirin e göre ankete katılma oranlarına bakılarak aşağıdaki bilgiler ve tablolar elde edilmiştir.

Öğretmenlerin demografik özelliklerine bakıldığı zaman kıdem, cinsiyet, mezun olduğu okul, öğrenim durumu, oturduğu konutun kendisine ait olup olmadığı, medeni durumu, ek bir iş yapıyor olup olmaması, ek bir iş yapma gereksinimi duyup duymamasına ve aylık gelirin e göre ankete katılma oranları şu şekilde görülmektedir:

Tablo 6: Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Çalıştığı Okulların Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri

Okulunuzun Adı Nedir?	Frekans	Yüzde	Toplamsal Yüzde
Adnan Ötügen İÖO	24	12,8	12,8
İçdaş İÖO	21	11,2	24,1
Kazım Karabekir İÖO	24	12,8	36,9
Kocarağippaşa İÖO	26	13,9	50,8
Mehmet Akif Ersoy İÖO	21	11,2	62,0
Sancaktepe İÖO	15	8,0	70,1
Vakıflar İÖO	20	10,7	80,7
Yıldıztepe İÖO	36	19,3	100,0
Toplam	187	100,0	

Adnan Ötügen İÖO 'dan anketi cevaplayanların oranı, toplam anket sayısının % 12,8'ini (24 kişi), İçdaş İÖO % 11,2'sini (21) , Kazım Karabekir İÖO %12,8'ini (24), Sancaktepe İÖO % 8,0'ını (15), Vakıflar İÖO % 10,7'sini (20), Yıldıztepe İÖO %19,3 (36) 'ü, Kocarağippaşa İÖO %13,9,'unu Mehmet Akif Ersoy İÖO % 11,2 'sini (21) oluşturmaktadır.

En fazla katılım sınıf öğretmenlerinin mevcut olarak en fazla olduğu Yıldıztepe İlköğretim Okulundan 36 kişi ile olmuştur.

Tablo 7: Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Okulda Çalıştıkları Süreye Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri

Kaç Yıldır Bu Okulda Çalışıyorsunuz?	Frekans	Yüzde	Toplamsal Yüzde
1-5 yıl arası	147	78,6	78,6
6-10 yıl arası	31	16,6	95,2
11-15 yıl arası	9	4,8	100,0
Toplam	187	100,0	

Öğretmenlerin buldukları okullarda kaç yıldır çalıştıklarına ilişkin soruya verdikleri yanıtlara göre en yüksek oran % 78,6 ile 1-5 yıl arası olmuştur. 6-10 yıl arası çalışanların oranı ise %16,6 olup, 11-15 yıl arası çalışanlar %4,8'dir. 1-5 yıl arası aynı okulda çalışanlar en yüksek oranı oluşturmaktadır.

Sonuç olarak sınıf öğretmenlerinin uzun süre aynı okulda çalışmadığını okul değiştirme yönünde bir eğilim içinde olduklarını söylenebilir.. Bunun farklı sebeplerinden söz etmek mümkündür.

Okul yönetiminin öğretmenlere karşı olan olumsuz tutumları, okul içindeki iletişim sorunu, okulda bir okul kültürünün oluşmamış olması, okulun çevresinin sosyo-ekonomik düzeyinin öğretmeni olumsuz etkilemesi, fiziksel koşulların, gerekli teknolojik donanımın yetersiz olması gibi sayılabilecek birçok sebepten dolayı öğretmenler aynı okulda uzun süre çalışmayı tercih etmiyor olabilirler.

Tablo 8: Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri

Cinsiyetiniz Nedir?	Frekans	Yüzde	Toplamsal Yüzde
Kadın	108	57,8	57,8
Erkek	79	42,2	100,0
Toplam	187	100,0	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde öğretmenlerin yarısından fazlasının (% 57,8) kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin örneklem içerisindeki oranı % 42,2 olmuştur.

Kadın öğretmen sayısının erkek öğretmenlerden fazla oluşunun temel nedeni; Kadınlara biçilmiş toplumsal role bağlı olarak, öğretmenliğin kadın mesleği gibi görülmesindedir. Toplumda yarım gün olarak nitelendirilen öğretmenlik mesleği işten eve döndükten sonra hem ev işlerini yapacak hem de çocuk bakacak kadın için ideal bir meslektir.

“Temiz iş” olarak da nitelendirilen öğretmenlik mesleği çocuklarla iletişim kurmada, onlarla görev bilincinin dışında da ilgilenmenin daha çok kadınlara yakıştırıldığı bir meslek konumundadır.

Erkeklerin daha az tercih etmesinin sebepleri ise, ücret azlığı ve dolayısıyla ek iş aramak zorunda kalma, mesleki saygınlığın azalması olarak gösterilebilir.

Tablo 9: Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Dağılım Yüzdeleri

Yaş Aralığı	Frekans	Yüzde	Toplamsal Yüzde
21-30 yaş	89	47,6	47,6
31-40 yaş	54	28,9	76,5
41-50 yaş	35	18,7	95,2
Diğer	9	4,8	100,0
Toplam	187	100,0	

Tablo 9’da ankete katılan sınıf öğretmenlerinin yaş dağılımları ve frekansları incelenmiştir. Buna göre; örneklemin %47,6’sı yani 89 öğretmen 21- 30 yaş arasındadır. Dolayısıyla öğretmenlerin nerdeyse yarısı genç ve mesleğine yeni başlamış, aktif, idealist öğretmenlerden oluşmaktadır. %28,9’u yani 54 öğretmen 31- 40 yaş arasındadır. Bu yaştaki öğretmenler için tecrübeli ve verimli bir dönemde oldukları söylenebilir.

Örneklemin %18,7’si yani 35 öğretmen 41- 50 yaş arasındadır. Bu yaştaki öğretmenler, mesleklerinde tatmin duygusunu yaşamış insanlardır. 50 yaşın üzerinde ise

9 öğretmen yani örnek kütleinin %4,8'i görülmektedir. 50 yaşın üzerinde göreve devam eden öğretmenlerin az olmasında ise; hizmet süresini dolduranların emekli olarak, özel eğitim kurumlarına yönelmelerinin etken olduğu düşünülmektedir.

Tablo 10 : Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumuna Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri

Mezun Olduğunuz Öğretmen Yetiştiren Kurum Nedir?	Frekans	Yüzde	Toplam %
Eğitim Enstitüsü	9	4,8	4,8
Yüksek öğretmen Okulu	4	2,1	7,0
Eğitim Fakültesi	134	71,7	78,6
Fen Fakültesi	6	3,2	81,8
Edebiyat Fakültesi	3	1,6	83,4
Fen-edebiyat Fakültesi	15	8,0	91,4
Mesleki Eğitim Fakültesi	16	8,6	100,0
Toplam	187	100,0	

Tablo 10'da öğretmenler mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumlarına göre incelendiğinde en yüksek oranı %71,1 ile Eğitim Fakültesi mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Fen Edebiyat Fakültesi mezunları %8, %4,8 ile Eğitim Enstitüsü mezunu öğretmenler, %3,2 ile Fen Fakültesi ve %2,1 ile Yüksek öğretmen Okulundan mezun olan öğretmenler gelmektedir. Bu soruya diğer cevabını verenlerin oranı ise %8,6'dır.

Tablo 11 : Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Öğrenim Durumlarına Göre Frekans ve Dağılım Yüzdeleri

Öğrenim Durumunuz Nedir?	Frekans	yüzde	Toplamsal yüzde
Öğretmen Okulu Lisesi	1	,5	,5
2-3 Yıllık Yüksek Öğrenim	19	10,2	10,7
4 Yıllık Yüksek Öğrenim	159	85,0	95,7
Yüksek Lisans	8	4,3	100,0
Toplam	187	100,0	

Tablo 11' de öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre dağılımları incelendiğinde en yüksek oranı % 85 ile 4 yıllık yüksek öğrenim mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. 2- 3 yıllık yüksek öğrenim mezunlarının oranı % 10,2, yüksek lisans mezunlarının oranı % 4,3, öğretmen okulu mezunlarının örneklem içindeki oranı % 0,5 olmuştur.

Öğretmen okulu mezununun 1 kişi olması, artık öğretmen okulu liselerinin kalkmış olmasından kaynaklıdır. Öğretmen açığının çok fazla, Eğitim Fakültelerinin bu kadar çok olmadığı yıllarda öğretmen lisesi mezunları atanmış ama son yıllardaki eğitim politikalarıyla yalnızca Eğitim Fakültesi mezunları mesleğe alınmaktadır. Yine aynı dönemlerde ön lisans mezunları aynı sebeplerden dolayı öğretmenliğe alınmışlardır.

Fakat yüksek lisans mezunlarının 8 kişi olması ve doktora mezunlarının olmaması, sınıf öğretmenleri açısından akademik kariyerin çok itibar görmediği yönündedir. Sınıf öğretmenleri akademik kariyeri daha çok mesleğinde terfi etmek, yönetici olmak için tercih etmektedirler. Geçtiğimiz yıllarda yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenlere ödenen % 25 fazla ek ders ücreti artık ödenmemekte, dolayısıyla öğretmenler açısından var olabileceğini düşündüğümüz çekicilik ortadan kalkmıştır.

Tablo 12: Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Oturdıkları Konutlara Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri

Oturduğunuz konut	Frekans	Yüzde	Toplamsal yüzde
Kira	117	62,6	62,6
Kendi Evi	63	33,7	96,3
Diğer	7	3,7	100,0
Toplam	187	100,0	

Tablo 12’de öğretmenlerin yarısından fazlasının (%62,6) sinin oturduğu konutun kiracısı olduğu görülmektedir. Geriye kalanların %33, 7’si kendi evinde, bu soruya diğer cevabını verenlerin oranı ise %3,7 olmuştur.

Tablo 13: Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Hallerine Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri

Medeni Durumunuz Nedir?	Frekans	Yüzde	Toplamsal Yüzde
Evli	108	57,8	57,8
Bekar	79	42,2	100,0
Toplam	187	100,0	

Tablo 13’te öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde % 57,8 ‘inin evli olduğu görülmektedir. Bekar öğretmenlerin örneklem içerisindeki oranı % 42,2 olmuştur.

Tablo 14: Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Ek Bir İş Yapıp Yapmamasına Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri

Ek Bir İş Yapıyor musunuz?	Frekans	Yüzde	Toplamsal Yüzde
Evet	16	8,6	8,6
Hayır	171	91,4	100,0
Toplam	187	100,0	

Tablo 14'te öğretmenlerin % 91,4' ü i ek iş yapmadığını belirtirken, bu soruya evet cevabını verenler örneklemin % 8,6'sını oluşturmaktadır.

Tablo 15: Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin: Ek Bir İş Yapıp Yapmamasına Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri

Ek Bir İş Yapma Gereksini mi Duyuyor musunuz?	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Evet	109	58,3	58,3
Hayır	78	41,7	100,0
Toplam	187	100,0	

Tablo 15'te öğretmenlerin % 58,3'ü ek bir iş yapma gereksinimi duyarken, örneklemin % 41,7'si böyle bir ihtiyaç duymadıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin %58,3'ünün ek bir iş yapma gereksinimi duyması, İstanbul gibi bir metropolde geçim sıkıntısı çektiklerinin göstergesidir. Tablo 11'e baktığımızda ankete katılan öğretmenlerin %62,6' sının kirada oturduğu görülmektedir. Kiraların çok yüksek olduğu İstanbul'da maaşın ciddi bir oranı kira gideridir. Buna büyük şehir oluşundan kaynaklı ulaşım giderleri vb. gibi etkenlerde eklenince ek iş yapma gereksiniminin dağılımının neden yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 16 : Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Ailelerin Aylık Gelir Miktarına Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri (2008 Mayıs Ayına Göre)

Ailenizin Aylık Gelir Miktarı Nedir?	Frekans	Yüzde	Toplamsal Yüzde
1000- 2000 TL Arası	136	72,7	72,7
2001- 3000 TL Arası	40	21,4	94,1
3001 TL ve üzeri	11	5,9	100,0
Toplam	187	100,0	

Tablo 16’da ankete katılan öğretmenlerin % 72,7’sinin aylık gelir miktarı 1000 ile 2000 TL arasında, örneklemin % 21,4’ünün aylık geliri 2000 ile 3000 TL arasında ,%5,9’unun ise 3000 TL ‘nin üstündedir.Kirada oturan öğretmen sayısının fazlalığı, ücretlerin düşüklüğü gibi ekonomik sonuçlar ek iş yapma gereksiniminin ortaya çıkarmıştır. Demografik özelliklerin birbiriyle olan ilişkisi bağlamında değerlendirildiğinde ise aşağıdaki sonuçlar elde edilmektedir.

Tablo 17 :Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Ek Bir İş Yapma Gereksiniminin Cinsiyete Göre Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri

			Ek Bir İş Yapma Gereksinimi Duyuyor musunuz?		
			Evet	Hayır	Toplam
Cinsiyet	Kadın	Sayısı	55	52	107
		%	51,4	48,6	100,0
	Erkek	Sayısı	54	25	79
		%	68,4	31,6	100,0
	Toplam	Sayı	109	77	186
		%	58,6	41,4	100,0

Tablo 17’de ek bir iş yapma gereksinimi duyanların cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında 109 kişinin 54’ünün kadın 55’inin ise erkek olduğu görülmektedir. Ek iş yapma gereksinimi duyan erkeklerin yüzdesi 68,4 iken kadınların 51,4’tür. Bu durumda erkek sınıf öğretmenleri ek bir iş yapma gereksinimini kadın meslektaşlarına göre daha fazla duymaktadırlar.

Bunun sebebi de erkek öğretmenlerin kadınlardan daha fazla ev geçindirme sorumluluğunu taşımasıdır. Kadın öğretmenlerin eşleri yüksek olasılıkla çalışıyor olabilir, ama erkek öğretmenlerin eşlerinin ev hanımı olma olasılığı yüksektir.

Tablo 18 : Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Ailenin Aylık Gelir Miktarıyla Ek Bir İş Yapıp Yapmamasına Göre Dağılım

			Ek Bir İş Yapıyor musunuz?		
			Evet	Hayır	Toplam
Ailenizin Aylık Gelir Miktarı Nedir?(2008 Mayıs Ayına Göre)	1000-2000 TL Arası	Miktarı	12	124	136
		% Ailenizin Aylık Gelir Miktarı Nedir?(2008 Mayıs Ayına Göre)	8,8	91,2	100,0
	2001-3000 TL Arası	Miktarı	3	37	40
		% Ailenizin Aylık Gelir Miktarı Nedir?(2008 Mayıs Ayına Göre)	7,5	92,5	100,0
	3001 TL ve üzeri	Miktarı	1	10	11
		% Ailenizin Aylık Gelir Miktarı Nedir?(2008 Mayıs Ayına Göre)	9,1	90,9	100,0
Toplam		Miktarı	16	171	187
		% Ailenizin Aylık Gelir Miktarı	8,6	91,4	100,0

Tablo 18’ de ek iş yapma gereksiniminin ailenin aylık gelir miktarı ile ilişkisine bakıldığında ise aşağıdaki sonuçlar elde edilmektedir.

Ailesinin aylık geliri 3000 TL’nin üzerinde olanların yüzde 9,1’i ek iş yapmaktadır. Bu tüm gelir grubu içindeki en yüksek orandır. Geliri 1000- 2000 TL arasında olanların yüzde 8,8’i ek iş yaparken geliri 2001-3000 TL arasında olanların sadece yüzde 7,52’i ek bir iş yapmaktadır

2.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Sınıf öğretmenlerinin sorulara verdikleri yanıtlardan örgütsel bağlılıklarının düzeyi anlaşılabilir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin 25.maddesi olan “okulum övüldüğünde kendimi övülmüş sayarım” sorusuna verilen cevaplardan en yüksek örgütsel bağlılık puanı olan $X= 4,0321$ alınmıştır. En düşük örgütsel bağlılık puanı ise $X=1,5722$ ile madde 5 olan “bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum” sorusuna verilen cevaptan alınmıştır.

Tablo 19 : Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Yer Alan Sorulara Verilen Cevaplara İlişkin Frekans Ve Dağılım Yüzdeleri

		Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde katılıyorum	Çok katılıyorum	Tam Katılıyorum
Madde 1	F	77	31	46	24	9
	%	41,2%	16,6%	24,6%	12,8%	4,8%
Madde 2	F	132	25	21	7	2
	%	70,6%	13,4%	11,2%	3,7%	1,1%
Madde 3	F	87	36	37	21	6
	%	46,5%	19,3%	19,8%	11,2%	3,2%
Madde 4	F	81	37	34	22	13
	%	43,3%	19,8%	18,2%	11,8%	7,0%
Madde 5	F	130	22	22	11	2
	%	69,5%	11,8%	11,8%	5,9%	1,1%
Madde 6	F	120	20	29	8	10
	%	64,2%	10,7%	15,5%	4,3%	5,3%
Madde 7	F	103	26	27	18	13
	%	55,1%	13,9%	14,4%	9,6%	7,0%
Madde 8	F	127	23	27	4	6
	%	67,9%	12,3%	14,4%	2,1%	3,2%
Madde 9	F	33	31	52	26	45
	%	17,6%	16,6%	27,8%	13,9%	24,1%
Madde	F	16	28	44	34	64

10	%	8,6%	15,0%	23,5%	18,2%	34,2%
Madde 11	F	23	44	52	34	34
	%	12,3%	23,5%	27,8%	18,2%	18,2%
Madde 12	F	29	35	53	34	36
	%	15,5%	18,7%	28,3%	18,2%	19,3%
Madde 13	F	13	41	45	46	42
	%	7,0%	21,9%	24,1%	24,6%	22,5%
Madde 14	F	21	40	54	34	38
	%	11,2%	21,4%	28,9%	18,2%	20,3%
Madde 15	F	38	36	34	37	42
	%	20,3%	19,3%	18,2%	19,8%	22,5%
Madde 16	F	19	45	53	37	33
	%	10,2%	24,1%	28,3%	19,8%	17,6%
Madde 17	F	6	14	55	58	54
	%	3,2%	7,5%	29,4%	31,0%	28,9%
Madde 18	F	7	12	48	56	64
	%	3,7%	6,4%	25,7%	29,9%	34,2%
Madde 19	F	6	21	45	59	56
	%	3,2%	11,2%	24,1%	31,6%	29,9%
Madde 20	F	14	14	54	55	50
	%	7,5%	7,5%	28,9%	29,4%	26,7%
Madde 21	F	13	33	61	53	27
	%	7,0%	17,6%	32,6%	28,3%	14,4%
Madde 22	F	24	27	62	44	30
	%	12,8%	14,4%	33,2%	23,5%	16,0%
Madde 23	F	18	31	55	47	36
	%	9,6%	16,6%	29,4%	25,1%	19,3%
Madde 24	F	12	28	39	60	48
	%	6,4%	15,0%	20,9%	32,1%	25,7%
Madde 25	F	12	16	41	53	64
	%	6,4%	8,6%	21,9%	28,3%	34,2%
Madde 26	F	14	32	34	49	58
	%	7,5%	17,1%	18,2%	26,2%	31,0%
Madde 27	F	10	22	36	58	61
	%	5,3%	11,8%	19,3%	31,0%	32,6%

2.4.Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Faktörlerine İlişkin Bağlılık Düzeyleri

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğine verdikleri cevapları, örgütsel bağlılığın boyutları itibariyle değerlendirebilmek için öncelikle faktör analizi uygulanmaktadır.

Faktör analizi ile örgütsel bağlılık ölçeğini oluşturan 27 sorunun ayrıştırılması yapılarak uyum, içselleştirme ve özdeşleştirme boyutunu oluşturduğu bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda elde edilen tablo 13'te alt boyutlar belirlenmiştir. Fakat faktör analizi öncesinde KMO istatistiği, verilerin faktör analitik modelinin uygulanıp uygulanmayacağına dair ölçüt sunar. Verilen faktör analizine uygunluğunun test edildiği bu testlere küresellik testi denmektedir. Küresellik testi (Barlett's) anlamlı bulunursa bu durumda faktör analizine geçilmektedir. Bunun için KMO ve Barlett's testleri yapılarak faktör analizi uygulanıp uygulanamayacağına ilişkin geçerlilik testi uygulanmıştır¹⁵⁶

Tablo : 20: KMO Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği.		,927
Bartlett Küresellik Testi	Ki kare	3365,54
	sd	2
	P değeri	,000

KMO değeri 0 ile 1 arasında değişir ve KMO 'nun 1 değeri alması değişkenlerin birbirlerini mükemmel bir şekilde, hatasız tahmin edebileceğini gösterir. KMO örnekleme yeterliliğinin kabul edilebilir en alt sınırı 0,50'dir.

Genel kabul görmüş KMO değerleri ve yorumları aşağıdaki gibidir.

¹⁷¹ <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/Kuresellik.pdf> (22/07/2009)

Tablo 21: KMO Değerleri ve Yorumları

KMO Değeri	Yorumu
0,80 ve yukarısı	Mükemmel
0,70 ve 0,80 arası	İyi
0,60 ve 0,70 arası	Orta
0,50 ve 0,60 arası	Kötü
0,50'den aşağısı	Kabul Edilemez

Bu değerlerden yola çıkarak Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin KMO değerinin, 927 olduğunu göz önünde bulundurduğumuzda değişkenlerin birbirlerini mükemmel, hatasız bir şekilde tahmin edebileceğini söyleyebiliriz.

KMO değerleri bulunduktan sonra faktör analizi yapılmış anketi, hazırlayan Refik Balay'ın örgütsel bağlılığın alt boyutları ile aynı sorulara denk düşen alt boyutlar oluşturulmuştur. Bu tabloya göre, 1.-8. sorular uyum, 9- 16. sorular özdeşleşme, 17- 27. sorular ise içselleştirme boyutunu oluşturmaktadır. Tablo alt faktörleri oluşturan soruları ağırlıklarına göre sıraladığımızda;

İçselleştirme boyutunu en iyi ölçen 24. soru, özdeşleşme boyutunu 16. soru ve uyum boyutunu ise 7. soru oluşturmaktadır.

Tablo 22: Faktör Analizine göre Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları

Maddeler	Faktörler		
	İçselleştirme	Özdeşleşme	Uyum
Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.	0,789	0,306	-0,185
Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.	0,786	0,182	-0,084
Bu okulun problemlerini kendi problemlerim olarak algılıyorum.	0,783	0,119	-0,315
Okulumun yararı için her türlü fedakarlığı yaparım.	0,759	0,282	-0,233
Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	0,757	0,433	-0,087
Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	0,719	0,255	-0,128

Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	0,710	0,362	-0,339
Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çabam gösteriyorum	0,674	0,239	-0,188
Zamanımın çoğunu okulumla ilişkin etkinlikler dolduruyor.	0,657	0,389	-0,153
Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	0,615	0,567	-0,102
Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş sayarım.	0,634	0,122	0,023
Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.	0,331	0,743	-0,219
Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	0,316	0,739	-0,276
Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor.	0,366	0,738	-0,299
Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	0,286	0,727	-0,335
Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum	0,267	0,679	-0,149
Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	0,227	0,673	-0,432
Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da birlikte oluyorum.	0,175	0,609	-0,012
Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	0,168	0,647	-0,168
Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını düşünüyorum.	-0,192	-0,272	0,772
Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	-0,291	-0,059	0,768
Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum	-0,063	-0,293	0,683
Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	-0,265	-0,090	0,680
Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum	-0,252	-0,115	0,600
Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla	-0,065	-0,144	0,524
Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	0,210	-0,159	0,514
Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum	-0,130	-0,199	0,622

2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Alt Boyutlarının Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesi

Başlangıçta anketin tamamına yapılan güvenilirlik testi bu sefer örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarını oluşturan uyum, özdeşleşme ve içselleştirme için yapılmıştır. Güvenilirliği ölçmek için içsel tutarlılık kapsamında yapılan test Cronbach's Alfa testidir. Yapılan analiz sonucunda alfa değerleri en yüksek özdeşleşmeye ilişkin $\alpha=,8715$ bulunmakla birlikte diğer boyutlarının da güvenilirliği yüksektir. Çünkü Cronbach's Alfa değeri bire yaklaştıkça tutarlılığı artmaktadır.

Tablo 23 : Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Güvenilirliği

Örgütsel Bağlılığın Boyutları	Cronbach's Alfa
İçselleştirme	,7882
Özdeşleşme	,8715
Uyum	,8602

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının yüksek olduğu tahminin geçerli olup olmadığına t-testi(one-sample test) ile baktığımızda şu sonuçlar elde edilmektedir

Tablo 24 : Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Verilen Yanıtlara Göre Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama std. Hatası
İÇSELLEŞTİRME	187	1,86	,730	,05344
ÖZDEŞLEŞME	187	3,43	,939	,08025
UYUM	187	3,19	1,09	,06869

Tablo 24’te standart sapmalarla birlikte ortalamalar verilmiş en yüksek ortalama uyum boyutu için çıkmıştır.

2.6. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Araştırma Analizi

Sınıf öğretmenlerine uygulanan ankete iki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistik yöntem olan T Testi uygulanmıştır.

T Testi uygulanan sorular “cinsiyetiniz”, “medeni durumunuz”, “ek bir iş yapıyor musunuz?”, “ ek bir iş yapma gereksinimi duyuyor musunuz?” soruları olmuştur. İki den fazla bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla da Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) uygulanmış, $p < 0,05$ değeri aranmıştır. $P < 0,05$ ’ ten küçük ise anlamlı olarak değerlendirilmiş ve sonraki aşamada aralarındaki ilişkinin yönüne bakılmıştır.

Tablo 25: Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Örgütteki Çalışma Süresi İle Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (Anova Testi)

Örgütsel Bağlılık Boyutları	Sig.
İÇSELLEŞTİRME	,856
ÖZDEŞLEŞME	,667
UYUM	,638

Örgütsel bağlılığın, katılımcının bulunduğu okulda çalışma süresi ile ilişkili olup olmadığına Anova testi ile bakılmıştır. Tablo 26’da anlamlılık (sig.) değeri $0,05$ ’in üstünde olduğu için aralarında bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Tablo 26: Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Örgütteki Çalışma Süresi İle İlişkisinin İstatistiksel Betimlemesi

		N	Ortalama	Std. Sapma
İçselleştirme	1-5 Yıl arası	147	3,57	1,10
	6-10 Yıl arası	31	3,62	,90
	11-15 Yıl arası	9	3,76	,52
	Toplam	187	3,59	1,05
Özdeşleşme	1-5 Yıl arası	147	3,20	1,10
	6-10 Yıl arası	31	3,23	,94
	11-15 Yıl arası	9	3,35	1,46
	Toplam	187	3,26	1,09
Uyum	1-5 Yıl arası	147	1,84	,72
	6-10 Yıl arası	31	1,97	,68
	11-15 Yıl arası	9	1,90	1,01
	Toplam	187	1,86	,730

Örgütsel bağlılık boyutları ile örgütteki çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış, aralarındaki ortalama puanlar incelenmiştir.

Tabloya göre öğretmenlerin okullarındaki hizmet sürelerine göre yığılma 1-5 yıl arası çalışanlardır. 1-5 yıl arası süreyle okullarında hizmet yapan ve ankete cevap verenlerin sayısı 147'dir. Bu çalışanların içselleştirme boyutuna ilişkin ortalama puanları 3,57 'dir. 6-10 yıl arası hizmet yapan öğretmenlerin sayısı 31, ortalama puanları ise 3,62 'dir.

11-15 yıl arası hizmet yapanların sayısı 9 kişi olduğu için bunlar mukayese edilebilir değildir, dolayısıyla ortalama puanları dikkate alınmamıştır.

Özdeşleşme boyutunda da ortalama puanlar; 1- 5 yıl arası çalışanlarda 3,20, 6-10 yıl arası çalışanlarda ise 3,23'tür. Bu boyutta da aritmetik ortalamalar arasında bir farklılık yoktur.

Uyum boyutuna ilişkin ortalama puanları; 1-5 yıl arası süreyle okullarında hizmet yapanların 1,84, 6-10 yıl süreyle hizmet yapanların 1,97 'dir. Bu değerler birbirine çok yakın olduğu için değerlendirme yapılamamaktadır.

Araştırmaya katılanların içselleştirme, özdeşleşme ve uyum boyutuna ilişkin örgütsel bağlılık algılarının okuldaki hizmet süresine göre farklılaşmadığı görülmektedir.

Sonuç olarak; aynı kurumda uzun süre (10 yıl ve üzeri) çalışan sınıf öğretmeninin, aynı kurumda daha az çalışan sınıf öğretmenine göre örgütsel bağlılığı daha yüksektir biçiminde kurduğumuz hipotezimiz elde edilen bulgular değerlendirildiğinde doğrulanmamıştır.

Tablo 27: Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Cinsiyetle İlişkisi Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (T Testi)

	Sig.
İÇSELLEŞTİRME	,027
ÖZDEŞLEŞME	,050
UYUM	,542

Örgütsel bağlılığın cinsiyetle ilişkisi olup olmadığına ilişkin hazırlanan Anova tablosunda ise alt faktörleri oluşturan içselleştirme ile cinsiyet arasında ilişki olduğu görülmektedir. Anlamlılık değeri 0,05'in altında 0,027 çıkmıştır. Özdeşleşme alt faktörü ise 0,050 değeri ile ilişki ölçülen değerle aynı çıkmıştır. Onun için buna da ilişki vardır diyebiliriz.

Tablo 28 :Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Cinsiyetle İlişkisi Arasındaki İstatistiksel Betimleme

Örgütsel Bağlılık Alt Faktörleri	Cinsiyet								
	Kadın			Erkek			Toplam		
	N	Ortalama	Std. Sapma	N	Ortalama	Std. Sapma	N	Ortalama	Std. Sapma
İçselleştirme	107	1,76	,69916	79	3,38	,75662	186	1,8683	,73184
Özdeşleşme	107	3,46	1,15431	79	3,00	,99364	186	3,1915	1,09761
Uyum	107	3,32	,95559	79	2,00	,92619	186	3,4301	,94164

Alt faktörlerden içselleştirme ve özdeşleşmenin cinsiyetle ilişkisinin olduğunun bilinmesinin ardından kadın ve erkekler için değerlendirme yapılabilir.

Tablo 28'deki aritmetik ortalama sütunundaki değerleri karşılaştırdığımızda erkeklerin kadınlara göre içselleştirme alt faktörü altında örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu, özdeşleşmede kadınların erkeklere oranla daha yüksek bağlılık içinde oldukları görülmektedir. Kadın öğretmenlerin özdeşleşme boyutu 3,46 ortalama puanı ile diğer boyutlardan daha yüksek çıkmıştır.

Cinsiyete göre örgütsel bağlılığın Bağcılar ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenleri için değiştiği görülmektedir. Kadın sınıf öğretmenlerinde örgütsel bağlılığın alt faktörü olan özdeşleşme daha yüksektir.

Özdeşleşmede birey başka kişi ya da grupların davranışlarını benimser. Benimsenen değerler devam ettikçe uyma davranışı devam eder. Uyulanın çekiciliği kaybolduğunda uyma davranışı sona erer. Bu durumda kadınların sosyal gruplardan daha çok etkilendiği, bulunduğu çalışma grubunun fikirlerine değer verdiği, toplu hareket edebilmenin çekiciliğine kendilerini daha çok kattıkları değerlendirilmesi yapılabilir.

Erkek sınıf öğretmenlerinde 3,36 ortalama puanı ile örgütsel bağlılığın içselleştirme alt faktörünün yüksek olduğu gözlemlenmiştir. İçselleştirme boyutunda birey bir düşünceye onun gerçekten doğru olduğunu düşündüğü için uyar ve herhangi bir baskı söz konusu olmadığı gibi kendi inanç ve görüşleri doğrultusunda hareket eder. Erkek sınıf öğretmenlerinin içselleştirme boyutunun yüksek olması onların amaç ve değerleriyle örgütlerinin amaç ve değerlerinin örtüşüğünü gösterir.

Bulgulara bakıldığında erkek öğretmenlerin toplumsal kabul ve kurallar çerçevesinde ailenin temsilcileri olarak ve hareket ettikleri görülür. Ev geçimi ve bununla ilişkili zorlukları bir baskı unsuru olarak görmelerinin, erkek öğretmenlerin içselleştirme boyutunda daha üst düzeyde örgütsel bağlılık algısı göstermesine etki ettiği ileri sürülebilir.

Bu bulgulardan yola çıkarak aile yaşamlarına, evlerine, çocuklarına daha fazla zaman ayıran kadınların örgütsel görevlerine yeterince önem vermedikleri bu yüzden de örgütsel bağlılıklarının istenen seviyede olmadığı ileri sürülebilir.

Sonuç olarak kadın sınıf öğretmenlerinin erkek sınıf öğretmenlerine göre örgütsel bağlılığı daha yüksektir biçiminde kurduğumuz 2. hipotezimiz elde edilen

bulgular değerlendirildiğinde doğrulanmamış, aksine erkeklerin örgütsel bağlılığı yüksek çıkmıştır.

Tablo 29 :Örgüte Bağlılık Boyutlarının Yaş İle Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (Anova Testi)

	Sig.
İÇSELLEŞTİRME	,899
ÖZDEŞLEŞME	,965
UYUM	,796

Örgütsel bağlılık alt boyutları ile yaş arasında p değeri 0,05 'ten büyük olduğu için anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Fakat buna rağmen ortalama puanlar aşağıdaki tabloda incelenmiştir.

Tablo 30:Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Yaş İle İlişisinin İstatistiksel Betimlemesi

	Yaş	N	Ortalama	Std.Sapma
İçselleştirme	21-30 yaş	88	3,56	1,23
	31-40 yaş	51	3,67	,87
	41-50 yaş	36	3,57	,89
	51 ve üstü	12	3,46	,72
	Toplam	187	3,59	1,05
Özdeşleşme	21-30 yaş	88	3,18	1,22
	31-40 yaş	51	3,20	1,00
	41-50 yaş	36	3,25	,984
	51 ve üstü	12	3,06	,82
	Toplam	187	3,19	1,09
Uyum	21-30 yaş	88	1,89	,76
	31-40 yaş	51	1,79	,66
	41-50 yaş	36	1,84	,73
	51 ve üstü	12	2,01	,74
	Toplam	187	1,86	,73

Tablo 31’de örgütsel bağlılığın alt boyutu olan içselleştirmede; 21-30 yaş arasında ortalama puan 3,56 ,31-40 yaş arasında ortalama puan **3,67** ,41-50 yaş arasında ortalama puan 3,57 ve 51 ve üstü yaşlar arasında ortalama puan 3,46 ‘dır.

Özdeşleşme boyutunda 21-30 yaş arasında ortalama puan 3,18 ,31-40 yaş arasında ortalama puan 3,20 ,41-50 yaş arasında ortalama puan **3,25** ve 51 ve üstü yaş grubunda ortalama puan 3,06 ‘dır.

Uyum boyutunda ise 21-30 yaş arasında ortalama puan 1,89, 31-40 yaş arasında ortalama puan 1,79, 41-50 yaş arasında ortalama puan 1,84 ve 51 ve üstü yaşlar arasında ortalama puan **2,01** olarak görülmüştür.

Elde edilen bu bulgulara göre, araştırmaya katılanların içselleştirme, özdeşlik ve uyum boyutuna ilişkin örgütsel bağlılık algılarının yaş gruplarına göre farklılaşmadığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın bu üç alt boyutunda görülen ortalama değerlerin birbirine yakın olması nedeniyle öğretmenlerin kuruma bağlılıkları ile ilgili bir değerlendirme yapılamamaktadır.

Sonuç olarak yaşlı çalışanların(41 yaş ve üstü) genç çalışanlara(21 ve 30 yaş arası) göre örgütsel bağlılığı yüksektir biçiminde kurulan hipotezimiz eldeki bulgular değerlendirildiğinde doğrulanmamıştır.

Tablo 31. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu İle Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (Anova Testi)

	Sig.
UYUM	,484
ÖZDEŞLEŞLEŞME	,091
İÇSELLEŞTİRME	,518

Tablo. 32 incelendiğinde mezun olunan okula göre örgütsel bağlılığın alt faktörleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, arada anlamlı bir ilişki olmadığı (sig. 0,05’den büyük olduğu için) görülmektedir.

Tablo 32. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu İle Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Betimlemesi

		N	Ortalama	Std.Sapma
Uyum	1	163	1,85	,751
	2	24	1,96	,570
	Toplam	187	1,86	,730
Özdeşleşme	1	163	3,24	1,121
	2	24	2,84	,858
	Toplam	187	3,19	1,091
İçselleştirme	1	163	3,61	1,079
	2	24	3,46	,840
	Toplam	187	3,59	1,051

Ankete katılan öğretmenlerden 9 kişi Eğitim Enstitüsü, 4 kişi Yüksek Öğretmen Okulu, 134 kişi Eğitim Fakültesi, 6 kişi Fen Fakültesi, 3 kişi Edebiyat Fakültesi, 15 kişi Fen Edebiyat Fakültesi 16 kişi de Mesleki Eğitim Fakültesi mezunudur. Dağılım yedi ayrı kurumda olmuştur. Fakat daha doğru ve rahat yorum yapabilmek için mezun olunan eğitim kurumları kategorilendirilerek test edilmiştir.

Toplam Yedi sınıflandırmadan oluşan mezunlar tabloda 2'ye indirgenmiştir. Mezun olunan okul değişkeni hipotezle uyumlu olacak şekilde “öğretmen yetiştirme kurumlarından mezun olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığının daha yüksek olacağı” hipotezinden hareketle daha anlamlı ve uygun kategorilere ayrılmıştır.

1 aralığı eğitim enstitüsü, yüksek öğretmen okulu, mesleki eğitim fakültesini ve eğitim fakültesini kapsamaktadır. 2 aralığı ise dil tarih coğrafya, edebiyat, fen-edebiyat ve fen fakültelerini içermektedir. Yüksek İslam enstitüsü ve ilahiyat fakültesi mezunu hiç kimse olmadığından burada kategorilendirmeye gidilmemiştir. Bu kategorilere göre; . Yığılma 1 aralığında(Eğitim Enstitüsü, Yüksek Öğretmen Okulu, Eğitim Fakültesi, Fen Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Mesleki Eğitim Fakültesi) 163 kişiyle olmuştur. Bu aralıktaki mezunların dışındaki katılımcı sayısı 24 kişi olduğu

için mukayese edilebilir nitelikte değildir. Dolayısıyla bütün değerlendirmeler bir satırdaki mezunlarının bağıllık boyutlarındaki ortalama puanlara göredir.

1 aralığındaki (Eğitim Enstitüsü, Yüksek Öğretmen Okulu, Eğitim Fakültesi, Fen Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, Mesleki Eğitim Fakültesi) ortalama değerlerini üç alt boyuta göre değerlendirdiğimizde; içselleştirme boyutu 3,61, özdeşleşme boyutu 3,24, uyum boyutu 1,85 çıkmıştır.

Eğitim fakültesi mezunlarının içselleştirme boyutunun ortalamasının diğer boyutlara göre yüksek çıkmasının sebebi ise; onların üniversite sınavlarında kendi tercihleriyle bu bölüme girmeleri, 4 yıl boyunca mesleki formasyonla eğitilmeleri ve bu eğitim süreci boyunca aldıkları eğitimin etkisiyle öğretmenliği benimsemeleri olarak düşünülebilir.

Sonuç olarak sınıf öğretmeni yetiştiren eğitim kurumlarından mezun olan öğretmenlerin diğer kurumlardan mezun olan öğretmenlere göre örgütsel bağıllığı daha yüksektir biçiminde kurulan hipotezimiz doğrulanmamıştır.

Tablo 33: Örgütsel Bağıllık Boyutlarının Öğrenim Durumu Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (Anova Testi)

	Sig.
UYUM	,320
ÖZDEŞLEŞME	,971
İÇSELLEŞTİRME	,380

Örgütsel bağıllık boyutları ile öğrenim durumu arasında p değerleri 0,05 'ten büyük olduğu için anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Tablo34'te ortalama puanları üzerinden inceleme yapılmıştır.

Tablo 34: Örgütsel Bağlılık Boyutları İle Öğrenim Durumu Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Betimlemesi

		N	Ortalama	Std. Sapma
Uyum	1	20	2,05	,972
	2	159	1,85	,694
	3	8	1,60	,739
	Toplam	187	1,86	,730
Özdeşleşme	1	20	3,16	,995
	2	159	3,19	1,113
	3	8	3,28	1,143
	Toplam	187	3,19	1,097
İçselleştirme	1	20	3,84	,594
	2	159	3,54	1,110
	3	8	3,86	,504
	Toplam	187	3,59	1,051

Öğrenim durumu daha düşük olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı daha yüksektir hipotezinden yola çıkarak Tablo 35'te öğretmen okulu lisesi ve 2-3 yıllık yüksek öğrenim mezunları 1 yazılı satırda, 4 yıllık yüksek öğrenim 2 . satırda yüksek lisans ve doktora 3 yazılı satırda birleştirilmiştir

Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Oysa eğitim düzeyi, çalışma yaşamına bakışı etkileyen önemli bir faktördür.

Ayrıca sınıf öğretmenlerinin eğitim durumları ile örgüte bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olmamakla beraber verilerin ortalama değerlerine göre de bir karşılaştırma yapmak mümkün değildir. Çünkü anketi cevaplayan sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarının; 159 kişiyle lisans düzeyinde yoğunlaşması, diğer eğitim düzeyinde olan sınıf öğretmenlerinin sayısının ise toplam 28 (öğretmen okulu:1, 2-3 yıllık yüksek öğrenim:19, yüksek lisans:8 kişi) olması bulguların karşılaştırılabilir nitelikte olmadığını göstermektedir.

Ancak sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin varlığını incelemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda elde edilen bulgulara göre, Milli Eğitim Bakanlığının uzun süreli gerçekleştirmeyi amaçladığı,

lisans eğitiminden daha düşük düzeyde eğitim almış öğretmenlerin kalmaması hedefine ulaşıldığı söylenebilir. Çünkü günümüzde KPSS sınavı sonuçlarına göre öğretmen atamaları yapılmaktadır. Öğretmen okullarından ve ön lisanstan mezun olarak atanan sınıf öğretmenleri emekli oldukça sayıları azalmaktadır. Araştırmamızda da lisans mezunu 159, yüksek lisans mezunu 8 sınıf öğretmeni var iken, sadece 1 tane öğretmen okulu ve 19 tane 2-3 yıllık yüksek öğrenim mezunu sınıf öğretmeni görülmektedir.

Dört yıllık yüksek öğrenim mezunlarının örgütsel bağlılığın alt boyutlarındaki ortalama puanlarına bakıldığında içselleştirme boyutunun 3,5 ortalama puanı ile daha yüksek çıktığı görülmektedir. 4 yıllık mezunların içinde eğitim fakültesi mezunlarının sayıca fazla olduğunun biliyoruz. Öğretmenlik mesleğini seçerek geldikleri eğitim fakültesinde tüm mesleki formasyonlarını da öğretmenlik üzerine almış olduklarından zaten mesleği benimsemiş oldukları tahmin edilebilir.

Sonuç olarak; yüksek öğrenim (4 yıl ve üzeri) görmüş sınıf öğretmenlerinin öğrenim düzeyi daha düşük(2yıl ve altı) sınıf öğretmenlerine göre örgütsel bağlılığı yüksektir biçiminde kurulan hipotezimiz eldeki bulgular değerlendirildiğinde doğrulanmamıştır.

Tablo 35 :Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Oturulan Konut Sahipliğine Göre Anlamlılık Düzeyi (Anova Testi)

	Sig.
İÇSELLEŞTİRME	,067
ÖZDEŞLEŞME	,355
UYUM	,451

Örgütsel bağlılık boyutları ile oturulan konut sahipliği arasında p değerleri 0,05 'ten büyük olduğu için anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Tablo37'de ortalama puanları üzerinden inceleme yapılmıştır.

Tablo 36: Örgütsel Bağlılık Boyutları İle Oturulan Konut Sahipliğinin Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Betimlemesi

		N	Ortalama	Std. Sapma
İçselleştirme	Kira	117	3,66	1,14
	Kendi Evi	63	4,27	,87
	Diğer	7	3,05	,85
	Toplam	187	3,59	1,05
Özdeşleşme	Kira	117	3,04	1,13
	Kendi Evi	63	3,30	1,02
	Diğer	7	2,80	1,06
	Toplam	187	3,19	1,09
Uyum	Kira	117	1,75	,66
	Kendi Evi	63	2,06	,81
	Diğer	7	1,89	,712
	Toplam	187	1,86	,730

Örgütsel bağlılık alt boyutları ile oturulan konut sahipliğine göre ilişki incelendiğinde kirada oturanların sayısı 117 kişi, kendi evinde oturanların sayısı 63 kişi, bu soruya diğer diye cevap verenlerin sayısı ise 7 kişidir. Konut sahipliğine göre yapılan değerlendirmede yığılma 117 sayısı ile kirada, ve 63 kişiyle kendi evinde oturanlardadır. Bu soruya “diğer” diye cevap verenler 7 kişi olduğu için mukayese edilebilir durumda değildir. Dolayısıyla değerlendirmeler bu iki konut biçimine göre yapılmıştır.

İçselleştirme boyutunda en yüksek ortalama puanı 4,27 ile kendi evinde oturanlarda çıkmıştır. Bu bulguya bakarak, içselleştirme boyutundaki örgütsel bağlılığın oturulan konuta göre göreceli olarak farklılık gösterdiği söylenebilir.

İçselleştirme ve özdeşleşme boyutunda kendi evinde oturanlarda görülen bu algılama farkı, öğretmenlerin temel yaşam gereksinimlerini karşılama düzeyinden kaynaklanıyor olabilir. Çünkü kira özellikle büyük şehirlerde çalışanların maaşlarının önemli bir bölümünü eritmektedir. Aslında konut sahibi olabilmek için özellikle İstanbul gibi büyük şehirlerde uzun süre çalışmak çoğu zaman yeterli değildir. Hatta ev

sahibi olabilmek için emeklilik primi vb ödemeler beklenir. Yaşlılıkta “başını sokabileceği bir ev” “çocuklarına bırakabileceği dikili bir ağaç” için çoğu zaman emekli olunmaz ve ilerleyen yaşa rağmen öğretmenliğe devam edilir. İşte bu zorunluluktan kaynaklanan devam, çalışanla örgütü arasındaki her türlü olumlu bağı yok edebilir ve çalışanı içselleştirme boyutundan uzaklaştırabilir. Sonuçta kendi evinde oturan öğretmenlerin, kira giderinden dolayı maddi açıdan bir türlü iyi bir yaşam sürdüremeyen öğretmenlere göre örgütlerini daha çok düşünebildikleri onun hedef ve amaçlarına daha çok ilgi gösterdikleri söylenebilir.

Öte yandan uyum boyutundaki birbirine yakın değerler öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının, oturulan konuta göre ayırt edilemediğini; bu boyuttaki birbirine yakın ortalama puanların bundan kaynaklanabileceği ileri sürülebilir.

Sonuç olarak “oturduğu konut kendisine ait olan ve kira ödemeyen sınıf öğretmenin örgütsel bağlılığı, kira ödeyen sınıf öğretmenini göre daha yüksektir” biçiminde kurulan hipotezimiz doğrulanmamıştır.

Tablo 37: Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Medeni Durum İle Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (T Testi)

	Sig.
İÇSELLEŞTİRME	,065
ÖZDEŞLEŞME	,950
UYUM	,981

Örgütsel bağlılığın alt faktörleri ile medeni durum arasındaki ilişkiye bakıldığında alt faktörlerinden hiçbirisinin p değerinin 0,05'ten küçük olmadığı görülür, en yakın değer içselleştirme boyutunda 0,065 olarak görülmektedir.

Tablo 38: Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Medeni Durum İle Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Betimlemesi

		N	Ortalama	Std. Sapma
İçselleştirme	Evli	106	3,46	,933
	Bekar	81	3,75	1,17
	Toplam	187	3,59	1,05
Özdeşleşme	Evli	106	3,20	1,17
	Bekar	81	3,19	,989
	Toplam	187	3,19	1,09
Uyum	Evli	106	1,866	,756
	Bekar	81	1,864	,700
	Toplam	187	1,865	,730

Ancak elde edilen bulgulara göre, içselleştirme, özdeşleşme ve uyum boyutunda birbirine oldukça yakın ortalama puanları vardır. Bu da medeni durumun içselleştirme, özdeşleşme ve uyum ile arasında belirgin bir ilişki olmadığı anlamına gelmektedir.

Bu sonuçlardan yola çıkarak; evli olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığı yüksektir alt hipotezinin bu araştırma için geçerliliğinin olmadığını, doğrulanmadığını söyleyebiliriz. Fakat anket katılımcılarının sayısını arttırmak suretiyle anlamlı ilişkilere ulaşılabilir.

Tablo 39: Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Ek İş Yapma Gereksinimi Duyması İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (T Testi)

	Sig.
İÇSELLEŞTİRME	,259
ÖZDEŞLEŞME	,127
UYUM	,027

Sınıf öğretmenlerinin ek iş yapma gereksinimi ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında yalnızca uyum boyutu ile 0,027 düzeyinde anlamlı ilişki saptanmış, diğer boyutlarında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Tablo 40: Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Ek İş Yapma Gereksinimi Duyması İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Betimlemesi

FAKTÖRLER	Ek Bir İş Yapma Gereksinimi Duyuyor musunuz?	N	Ortalama	Std. Sapma
İçselleştirme	Evet	109	3,47	,940
	Hayır	78	3,75	1,176
Özdeşleştirme	Evet	109	2,99	1,055
	Hayır	78	3,47	1,100
Uyum	Evet	109	2,03	,750
	Hayır	78	1,63	,637

Ek iş yapma gereksinimi duyma faktörüne göre, ek iş yapma gereksinimi duyan öğretmenlerin (ortalama 2,03), bu konuda gereksinimi daha az olanlara (ortalama 1,63) göre uyum boyutundaki örgütsel bağlılıkları daha yüksektir. Bu bulguya bakarak, uyum boyutundaki örgütsel bağlılığın ek iş yapma gereksinimi duymaya bağlı olarak değiştiği söylenebilir.

Ek iş yapma gereksinimi de sonuçta çalışanın, asgari yaşam standartlarında doyuma ulaşmadığının bir göstergesi sayılabilir. Ek iş yapmadığı halde buna ihtiyaç duyanların, yaşam standartları konusunda beklentilerinin olduğu, mevcut ekonomik koşulların bunu karşılamadığı bu yüzden de uyum boyutunda daha üst düzeyde örgütsel bağlılık göstermelerinin bundan kaynaklanabileceği ileri sürülebilir.

Sonuç olarak “ek bir iş yapma gereksinimi duyan sınıf öğretmenlerinin, ek iş yapma gereksinimi duymayan sınıf öğretmenlerine göre örgütsel bağlılığı daha

düşüktür” biçiminde kurulan hipotezimiz eldeki bulgular değerlendirildiğinde doğrulanmıştır.

Tablo 41: Ek İş Yapılması İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (T Testi)

	Sig.
İÇSELLEŞTİRME	,997
ÖZDEŞLEŞME	,032
UYUM	,917

Örgütsel bağlılığın alt faktörleri ile öğretmenin ek bir iş yapıp yapmamasına göre verilen cevaplarla, özdeşleşme alt faktörü arasında 0,32 düzeyinde bir anlam ilişkisi vardır.

Tablo 42: Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Ek İş Yapması İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Betimlemesi

	Ek Bir İş Yapıyor musunuz?	N	Ortalama	Std. Sapma
İçselleştirme	Evet	16	3,46	1,00
	Hayır	171	3,60	1,05
Özdeşleşme	Evet	16	3,00	,75
	Hayır	171	3,21	1,12
Uyum	Evet	16	2,12	,80
	Hayır	171	1,84	,72

Tablo 42’de özdeşleşme boyutunda anlamlı bir ilişki görüldüğünü belirtmiştik. Tablo 43’de özdeşleşme boyutunun ortalamalarına bakıldığında ek iş yapmayanların ortalaması 3,21 , ek iş yapanların ortalaması ise 3,00 çıkmıştır. Dolayısıyla özdeşleşme boyutunda ek iş yapanlar ile yapmayanların örgüte bağlılıklarını ortalama değerlerine

bakarak karşılaştıramayız. Çünkü bu değerler birbirine çok yakın değerlerdir. Ayrıca yığılma 171 kişiyle hayır diye cevap verenlerde olmuştur. Bununla birlikte ek iş yapan öğretmenlerin, ne tür bir iş yaptığını bilememekteyiz. “Başka bir kurumda ders vermek”te ek bir iştir, “dışarıda limon satmak”ta ek bir iştir. Ancak mesleğini severek yapan öğretmenin dışarıda ders vermesi, onun kurumuna bağlılığının düşük olduğunu göstermez. Bu şekilde ders verip de “Ek bir iş yapıyor musunuz?” sorusuna “evet” diyen öğretmenlerde bulunabilir.

Bu bulguların ışığında ek iş yapan sınıf öğretmenlerinin, ek iş yapmayan sınıf öğretmenlerine göre örgütsel bağlılığı düşüktür biçiminde kurulan hipotezimiz eldeki bulgular değerlendirildiğinde doğrulanmaktadır.

Tablo 43: Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Aylık Geliri (2008 Mayıs Ayına Göre) İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Anlamlılık Düzeyi (Anova Testi)

	Sig.
İÇSELLEŞTİRME	,104
ÖZDEŞLEŞME	,010
UYUM	,095

Örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu ile aylık gelir miktarı arasında 0,10 anlamlılık düzeyinde ilişki vardır.

Tablo 44 :Ankete Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Aylık Geliri İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Betimlemesi

Ailenizin Aylık Gelir Miktarı Nedir?(2008 Mayıs Ayna Göre)		İÇSELLEŞTİRME	ÖZDEŞLEŞME	UYUM
1000-2000 TL Arası	N	136	136	136
	Ortalama	1,8428	3,2987	3,5074
	Std.Sapma	,74224	1,15120	,99436
2001-3000 TL Arası	N	40	40	40
	Ortalama	1,8188	3,1031	3,3136
	Std.Sapma	,66804	,89554	,74964
3001 TL ve üzeri	N	11	11	11
	Ortalama	2,3182	2,2841	2,9256
	Std.Sapma	,71668	,53646	,67642
Toplam	N	187	187	187
	Ortalama	1,8656	3,1972	3,4317
	Std.Sapma	,73077	1,09739	,93936

Tablom 45'e göre özdeşleşme boyutundaki ortalama puanlara bakıldığında; 136 kişi aylık gelirinin 1000 TL ile 2000 TL olduğunu, 40 kişi, 2001 ile 3000 TL olduğunu, 11 kişi ise 3001 TL ve üzeri olduğunu belirtmiştir. Sorulara cevap veren kişi sayısı 136 ve 40 kişide yoğunlaştığı için 11 kişi bu değerlendirilmeye dahil edilmeyecektir.

Düşük gelire sahip çalışanların mevcut konumlarını koruma güdüsüyle, başka iş alternatiflerini değerlendirmeyi risk olarak görmesi onun kuruma bağlılığının özdeşleşme boyutundaki algısını güçlendirdiği varsayılabilir.

Sonuç olarak; aylık gelir miktarı yüksek olan sınıf öğretmenlerinin, aylık gelir miktarı düşük olan sınıf öğretmenlerine göre örgütsel bağlılığı yüksektir biçimindeki hipotezimiz eldeki bulgular değerlendirildiğinde doğrulanmamıştır.

SONUÇ

Örgütsel bağlılık, çok çeşitli faktörlerin etkisinde kalan ve algılanması bireyden bireye değişen bir konudur. Aynı zamanda örgütsel bağlılığın kazanılması uzun bir süreçtir. Fakat bu uzun zamanda kazanılan bağlılığı kaybetmek de o denli kolay olmaktadır.

Çalışanların hedef ve değerleriyle, örgütün hedef ve değerlerinin bütünleşmesi, örgüt yararına gönüllü olarak fazladan çalışma ve bu örgütte kalma isteğinin artması manasına gelen bağlılık pek çok soruna çözüm bulacak ve eğitim örgütlerinin niteliğini arttıracaktır.

Bu çalışmada İstanbul ili Bağcılar ilçesi resmi ilköğretim okullarında görevli sınıf öğretmenlerinin kişisel özelliklerine bağlı olarak örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında farklılık gösterip göstermediği incelenmiş, örgütsel bağlılığın isteyerek mi yoksa zorunluluktan mı oluştuğu ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. 1395 sınıf öğretmeninden 187 tanesine uygulanan anket sonucunda aşağıdaki değerlendirmeler yapılmıştır.

Araştırmamızdan elde edilen bulgulara göre örgütsel bağlılık boyutları algısı, yaşa, medeni duruma, okulda çalışılan süreye göre, mezun olunan öğretmen yetiştirme kurumuna ve öğrenim durumuna göre farklılaşmamaktadır

Araştırmamızda okullarda 1 ile 5 yıl arası çalışan öğretmenlerin sayısı örneklemin % 79'unu oluşturmaktadır. Bu oran sınıf öğretmenlerinin uzun süre aynı okulda çalışmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin sürekli yer değiştirmesi nedeniyle bazen bir eğitim- öğretim yılı içinde aynı sınıfın 4 ya da 5 kez öğretmeninini değiştiği görülmüştür. Örgütsel bağlılığın düşük olmasından kaynaklanan devamsızlık ve işten ayrılma, hem örgütün verimliliğini düşürmekte hem de öğretmeni değişen öğrencilerin okula uyumunu zorlaştırmaktadır.

Cinsiyete göre örgütsel bağlılığın Bağcılar ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenleri için değiştiği görülmektedir. Kadın sınıf öğretmenlerinde örgütsel bağlılığın alt faktörü olan özdeşleşme daha yüksektir. Özdeşleşmede birey başka kişi ya da grupların davranışlarını benimser. Benimsenen değerler devam ettikçe uyma davranışı devam eder. Uyulanın çekiciliği kaybolduğunda uyma davranışı sona erer. Bu durumda kadınların sosyal gruplardan daha çok etkilendiği, bulunduğu çalışma

grubunun fikirlerine değer verdiği, toplu hareket edebilmenin çekiciliğine kendilerini daha çok kattırdıkları değerlendirilmesi yapılabilir.

Erkek sınıf öğretmenlerinde ise örgütsel bağlılığın içselleştirme alt faktörünün yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Özdeşleşme boyutunda birey bir düşünceye onun gerçekten doğru olduğunu düşündüğü için uyar ve herhangi bir baskı söz konusu olmadığı gibi kendi inanç ve görüşleri doğrultusunda hareket eder. Erkek sınıf öğretmenlerinin içselleştirme boyutunun yüksek olması onların amaç ve değerleriyle örgütlerinin amaç ve değerlerinin örtüştüğünü gösterir.

Örgütlerin verimliliği açısından içselleştirme boyutu yüksek olan bireyler tercih edilir. Erkek öğretmenlerin okullarında kalma ve bu ilişkiyi devam ettirme isteği koşullar aynı kaldığı sürece devam eder. Bu durum Bağcılar ilçesinde görev yapan erkek öğretmenlerin de bu özellikleri gösterdikleri biçiminde yorumlanabilir.

Örgütsel bağlılığın alt faktörleri ile öğretmenin ek bir iş yapma gereksinimi duymadığına ilişkin soruya verilen cevaplardan bağlılığın uyum boyutu ile arasında ilişki vardır. Ek iş yapma gereksinimi de sonuçta çalışanın, ekonomik beklentilerinde ve asgari yaşam standartlarında doyuma ulaşamadığının bir göstergesi sayılabilir. Ek iş yapmadığı halde buna ihtiyaç duyanların, yaşam standartları konusunda beklentilerinin olduğu, mevcut ekonomik koşulların bunu karşılamadığı bu yüzden de düşük örgütsel bağlılık gösterdikleri görülmektedir.

Diğer yandan ek iş yapma gereksinimi olmayan öğretmenlerin, kendilerini doyuma ulaştırıran yaşam standartlarına ulaştıkları bu yüzden uyum boyutunda daha düşük düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri düşünülebilir.

Ek iş yapıp yapmama durumuyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde ek iş yapmayanların bağlılıklarının yüksek çıktığı görülmüştür.

Ek iş yapma ihtiyacı sınıf öğretmenlerinde ekonomik doyum düzeyine ulaşamadıklarının bir göstergesidir. Ekonomik beklentilerinde yeterince doyuma ulaşamayan öğretmenlerin maddi algı ve tutumları daha fazla önemsemeleri normaldir..

İşten elde edilen gelirlerin yetersiz olması ve bunun sonuçları ile ilgili yapılan araştırmalarda; çalışanın ailesini gerektiği gibi besleyemeyeceği, giydiremeyeceği, ve düzenli bir evde oturamayacağı anlamına geldiğini, bireyin tüm bu koşulları sağlamak için de ek işlere yöneldiği sonucuyla bu bulgular paralellik taşımaktadır.

Buna göre ek iş yapmayan öğretmenlerin, ek iş yapmayı gerektirecek maddi sıkıntılarının, bu sıkıntılardan doğabilecek ailevi ve toplumsal problemlerinin nispeten daha az olduğunu söyleyebiliriz. Bu çalışanlar enerjilerinin büyük bir kısmını örgütlerine yöneltebileceklerdir.

Araştırmamızda sınıf öğretmenlerinin % 85'inin lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Milli Eğitim Bakanlığının uzun vadede tüm öğretmenlerin lisans düzeyinde olması hedefinin gerçekleşmiş olduğunu söyleyebiliriz.

Ülkemizde çalışanlarının eğitim düzeylerinin bu kadar yüksek olduğu başka kurumlar yoktur. Dört yıllık fakülte mezunu olan öğretmenlerin, eğitim sistemindeki sorunların çözümü için fikirleri olabileceği düşünülmeli ve yönetime daha fazla katılmalıdırlar.

Aylık gelir ile örgütsel bağlılık incelendiğinde en düşük aylık gelir dilimine sahip olanların özdeşleşme boyutunun nispeten yüksek çıktığı yani ılımlı bir örgütsel bağlılık gösterdiği görülmüştür.

Düşük gelire sahip çalışanların mevcut konumlarını koruma güdüsüyle, başka iş alternatiflerini değerlendirmeyi risk olarak gördüğü ve onun kuruma bağlılığının özdeşleşme boyutundaki algısını güçlendirdiği varsayılabilir.

Sonuç olarak örgütsel bağlılığın alt boyutlarından uyum; örgütle paylaşılmış inançlar sebebiyle değil sadece belli ödülleri kazanmak için benimsendiğinde gerçekleşir. Çalışan ile örgüt arasında karşılıklı çıkar ilişkisi vardır. Eğitim çalışanlarının beklentilerinin karşılanmaması, gereksinimlerinin göz ardı edilmesi çalışma ortamının uygunsuzluğu gibi faktörler çalışanın örgüte bağlılığını zayıflatır.

Özdeşleşme doyum verici ilişkileri korumak ve sürdürmek için başkalarının hareket ve davranışlarını benimsemesidir. Bu bağlılık, çalışanların amacı ortaya çıkaran bireyleri destekleme isteğinden de kaynaklanabilir. Fakat bağlılığa sebep olan kişi ya da kişilerin örgütten ayrılmasıyla veya çekiciliklerini yitirmesiyle çalışanın bağlılığı zayıflar.

İçselleştirme ise örgütle bağlılığın son aşaması olup bireyle örgütün değerlerinin karşılıklı uyumlu olması demektir. Örgütlerin en çok tercih ettiği bağlılık biçimi içselleştirmedir. Bu boyuta sahip çalışanlar örgüt içinde daha mutludur ve örgütte daha uzun süre çalışmak isteği içindedirler.

Yapılan araştırmada sınıf öğretmenlerinde en yüksek ortalama puanın ve anlamlı ilişkilerin özdeşleşme boyutunda olduğu görülmüştür. Bu sonuçtan, öğretmenlerin örgütleri ile aralarındaki bağlarının çok güçlü olmadığı ama çok da zayıf olmadığını düşünebiliriz. Çünkü özdeşleşme; uyum alt boyutuna göre daha olumlu, ama içselleştirme boyutuna göre de daha olumsuz, geçici bir bağlılık türüdür.

Öğretmenlerin özdeşleşme boyutundaki bağlılığına bakarak, meslekteki temel gereklilikleri yerine getirdiklerini söyleyebiliriz. Fakat okulun amaçlarını desteklemek, o amaçlar için emek sarfetmek gibi temel gereklilikler, bu boyutta tam olarak kişinin kendi değerleriyle bütünleşmediğinden kolayca kaybolabilir.

Bunlardan yola çıkarak, bütün örgütlerin, çalışanların örgütsel bağlılığın özellikle içselleştirme ve özdeşleşme alt boyutlarını sağlayacak sistemleri ve uygulamaları gerçekleştirmeleri ve böylece çalışanlarının işten ayrılma, işe devamsızlık, işi yavaşlatma gibi niyetlerini minimize etmeye çalışmaları gerektiğini söyleyebiliriz.

ÖNERİLER

Bu çalışmanın farklı illerde çalışan, daha geniş bir öğretmen evreniyle tekrarlanması, sonuçların genellenebilme olasılığını artırabilir ve bu anlamda yapılacak bir çalışma yararlı olabilir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen çeşitli faktörler vardır. Çalışmamızda kişisel faktörlerin örgütsel bağlılığa etkisi araştırılmıştır. Başka bir çalışmada çalışma ortamına ilişkin faktörlerin örgütsel bağlılığa olan etkileri incelenebilir.

Örgütsel bağlılık kavramının incelendiği ve bu çalışmadaki yöntemin dışında farklı bir metodun kullanıldığı çalışmaların yapılması, farklı bulguların elde edilmesine yardımcı olabilir. Deneysel yöntemle yapılacak çalışmalar yeni bakış açıları ortaya koyabilir.

Araştırmamızda okullarda 1 ile 5 yıl arası çalışan öğretmenlerin sayısı örneklemin % 79'unu oluşturmaktadır. Öğretmenlerin sürekli yer değiştirmesi nedeniyle devamsızlık ve işten ayrılma hem örgütün verimliliğini düşürmektedir

Bu sebeple öğretmenlerin örgütlerine neden bağlı olmadıkları, ve örgütsel bağlılık çeşitlerine etki eden faktörlerin iyi bilinmesi gerekir. Bağlılığı üst seviyeye çıkartmak için mesleki gelişimin teşvik edilmesi, kurs ve seminerlerin cazip hale getirilmesi, öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarının belirlenip o doğrultuda eğitim verilmesi gerekmektedir.

Araştırmamızda öğretmenlerin % 58,3'ünün ek iş yapma gereksinimi duyduğu gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin ekonomik durumlarının düzeltilmesi için verilen lojman, ev sahibi olma imkanları, ek ödenekler bugün için yeterli değildir. Bunların yeniden düzenlenmesi ve öğretmenlerin ekonomik kaygılardan uzaklaştırılması gerekir.

Bu bağlamda, örgütsel bağlılığı sağlamak adına yapılan faaliyetlerin sadece verimi artırma çabasıyla değil, aynı zamanda hayatlarının büyük bölümünü o örgütte geçiren insanların kişilik, değer, inanç ve yargılarını da hesaba katan bir yaklaşımla ele alınması en doğru çözüm olacaktır.

KAYNAKLAR

- Aslan, Ş., “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması” Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, C.15, S.2, 2008.
- Aydın, M., Eğitim Yönetimi, Ankara, 2007.
- Avşaroğlu, ve Diğerleri, “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.14, 2005.
- Bayram, L., “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık” Sayıştay Dergisi, S.59, Ankara, 2005.
- Başaran ,İ.E., Eğitim Yönetimi, Ankara, 2000.
- Başaran ,İ.E.,Örgütsel Davranış, Ankara, 1982.
- Bayraktar, B.B.B., 21.YY. Bilgi Yöneticisi, İstanbul, 2007.
- Baysal, A.C.- Paksoy, M., “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelemesinde Meyer-Allen Modeli” İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, C.28, S.1, (Nisan)1999.
- Baysal, A.C.-Tekarslan, E., Davranış Bilimleri, İstanbul, 2004.
- Bolat, O.- Bolat, T., “Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi” Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.11, S.19, 2008.
- Boylu, ve Diğerleri, “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma” Finans Politik Ekonomik Yorumlar Dergisi, C.44, S.511, 2007.
- Bulut, M., “Örgütsel Bağlılık: Türk Silahlı Kuvvetlerinde Yapılan Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003.
- Bursalıoğlu, Z., Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Ankara, 1994.
- Celep ,C., Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler, Ankara,2000.
- Cengiz, A., “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama” Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.

- Ceylan, A.- Demircan, N., “Çalışanların Örgüte Bağlılığı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma” İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, C.31, S. 1, (Nisan)2002.
- Ceylan, A.- Demircan, N., İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri” Doğu Üniversitesi Dergisi, S.6, 2005.
- Çakır, A., “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü , 2007.
- Çakır,Ö., İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve İşe Bağlılığın Sonuçları, Ankara, 2001.
- Çekmelioglu, H.G., “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi Bir Araştırma” İş Gücü Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.8, S.2, 2006.
- Çekmelioglu, H.G., “Örgüt İklimi Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, C.20, S.2, Sivas, 2006.
- Çelik,V.,Eğitimsel Liderlik, Ankara, 2007.
- Çetin,M.-Özcan, K., “Okul Yöneticilerinin Etik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi” M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, S.20, İstanbul, 2004.
- Çetin,Ö.M., Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara, 2004.
- Çırpan,H., “Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması” Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999.
- Demirel, Y., “Örgütsel Öğrenme Kültürü ve İş Tatmininin Öğrenme Motivasyonu Üzerine Etkisi: Otomotiv Sektöründe Ampirik Bir Çalışma” Akademik Bakış, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, S.14, 2008.
- Dubin ,R.-Champoux,J.- Porter, L.,”Central Life Interest And Organizational Commitment of Blue- Collar and Clerial Workers”, Administrative Science Quarterly, Vol:20, 1975.
- Durna, U. – Eren, V., “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık” Doğu Üniversitesi Dergisi, S.6, 2005.
- Erdem, A.R., “Sınıf Öğretmenlerinin Karşılaştığı Yönetsel Sorunlar ve Yönetsel Sorunların Performansına Etkisi”,Eğitim Yöneticileri ve Eğitim Deneticileri Kongresi’ne Sunulan Bildiri, 21-22 Haziran, 2007.

- Erdoğmuş, H., “Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Eren,E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 2006.
- Eren, E., “Yönetim ve Organizasyon”, İST: İşletme Fakültesi Yayın No: 236, 1991.
- Ertekin, Y., Örgüt İklimi, Ankara, 1978.
- Genç,N., Yönetim ve Organizasyon, Ankara, 2004.
- Gizir, S., “Örgütsel Değişim Sürecinde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Öğrenme” Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, C.4, S.2, 2008.
- Güçlü, H., “Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi” Anadolu Üniversitesi Yayınları, S.161, Eskişehir, 2006.
- Gül,H., “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi”, Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme,Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi, S.2, İzmir, 2007.
- Hasanoğlu, M., “Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi” Sayıştay Dergisi, S.52, 2004.
- Hesapçioğlu, M., İnsan kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi, İstanbul, 1994.
- Irak, D., “Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu” Türk Psikoloji Yazıları, C.7, S.13, 2004.
- İnce,M.-Gül,H., Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, 2005.
- İskender, M. Ve diğerleri, “İlköğretim Okullarında Etkin Yöneticiler İçin Bir Gösterge: Problem Çözme Becerisi” M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, S.20, 2004.
- İşcan, Ö, F.-Naktiyok,A., “Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Adalet Alguları”, Ankara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.54. Sayı.59, 2004.
- Kağıtçıbaşı, Ç., İnsan ve İnsanlar, İstanbul, 1996.
- Kurtbeyoğlu, D., Okulda Yönetim, Ankara, 1999.
- Learned, P.E.-Sproat, A., Örgüt Kuramı ve Politikası (Çev.G.Şaylan), Ankara, 1972.

- Mercan, M., “Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma, Örgütsel Vatandaşlık” Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Nal, K., “Sınıf Öğretmenlerinin Yöneticilerinin Yönetim Tarzlarına İlişkin Tutumları ile Kuruma Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003.
- Newton ,A.L.-Shore, L.M., “A model Of Union Membership: Instrumentaly, commitment, And Opposition”Academy of Management Rewiev, 1992.
- Örücü,E.-Esenkal,F., “Konaklama İşletmelerinde İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler” Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 8, 2005.
- Özdevecioğlu, M.- Aktaş, A., “Kariyer Bağlılığı,Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi” Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi , S.28, 2007.
- Özkaya ve Diğerleri, “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması” Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi, C.13, S.2, 2006.
- Özmen, T ve Diğerleri, “Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma” Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.6, S.2, 2005.
- Özutku, H., “Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.37, S.2, 2008.
- Pekdemir, ve Diğerleri, “Personel Güçlendirme, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma” Verimlilik Dergisi, S.4, 2004.
- Punch, K.F., Sosyal Araştırmalara Giriş (Çev.D.Bayrak-B.Arslan-Z.Akyüz), Ankara, 2005.
- Sabuncuoğlu, E. T., “Eğitim.Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” Ege Akademik Bakış Dergisi, C.7, 2007.
- Saruhan, C.Ş.-Özdemirci, A., Bilim, Felsefe ve Metodoloji, İstanbul, 2005.
- Schein, E., Örgüt Psikolojisi (Çev.M.Tosun), Ankara, 1978.
- Sevimli,F.- İşcan, Ö., “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu” Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ,Ege Akademik Bakış,Ekonomi, İşletme, Uluslar Arası İlişkiler, Siyaset Bilimi Dergisi, S.1-2, İzmir, 2005.

Sheldon,M., “Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization,” Administrative Science Quarterly, Vol:16,1971.

Sıgır,Ü. - Basım, N., “İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi ,İİBF Sosyal ve Araştırmalar Dergisi”, S.2, Konya, 2005.

Sıgır, Ü., “İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analiz: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma” Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.7, S.2, Eskişehir, 2007.

Sipahi, B. ve diğerleri, Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi, İstanbul, 2008.

Şenyüz, P., “Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” Yayınlanmamış Doktora Tezi ,Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, 2003.

Tak, B.- Aydemir, A., “İş Tasarımı Sistemi, Örgütsel Bağlılık ve Çalışanların Stratejik Oryantasyon Düzeyi Arasındaki Etkileşimin İncelenmesine Yönelik Bir Model Geliştirme Çalışması” 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, (23-25 Mayıs) 2002.

Taymaz, H., Okul Yönetimi, Ankara, 2009.

Tengilimoğlu, D., “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, S.1, Ankara, 2005.

Terzi,A.R.,-Kurt, T., “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi”, Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı166, İstanbul, 2005.

Uyguç, N. – Çımrın, D., “DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler” Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C.19, S.1, 2004.

Varoğlu.D., “Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri” Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1993.

Wiener ,Y., Commitment İn Organizations: A Normative View,Academy Of Management Review,Vol:7 ,1982 .

http://www.bagcilar.gov.tr/ulasim_nufus.asp (25.08.2009)

<http://www.halklailiskiler.com.tr/detay.asp?id=2564> (29.08.2009)

www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=806 (05.04.2008)

<http://ilkogretim-online.org.tr/vol8say2/v8s2m16.doc> (25.05.2009)

www.ikademi.com/orgutsel-davranis/911-inanclar-tutumlar-ve-ahlaki-tatmini-orgutsel-baglilik-uzerindeki-etkisi-ii.html (24/08/2008)

www.ikademi.com/orgutsel-davranis/1105-orgut-ve-orgutsel-vatandaslik-iv.html(7.05.2009)

http://melezzg.blogcu.com/orgutsel-baglilik_6423421.html

<http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/Kuresellik.pdf>(22/7/2009)

Yalçın,A.-İplik,F.N., “A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana Örneği” Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , S.13, 2005.

Yalçın,A.-İplik,F.N., “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği” Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.14, S.1, 2005.

Yavuz, M., “İlköğretim Okulları Müdürlerinden Beklenen Roller ve Karşılama Düzeyleri” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.16, 2006.

Yüksel, İ., “Hemşirelerin İş Güçlüğü Oluşturan Değişkenlerin İş Doyumu, İş Gerilimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi” Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, C.13, S.1, 2003.

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 2306/63774
Konu : Anket.
(Döne ERDOĞAN)

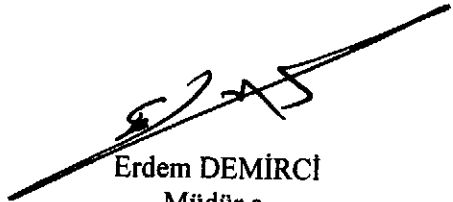
17.../06/2008

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

- İlgi: a) Valilik Makamının 13/06/2008 tarih ve 2287/62833 sayılı Oluru.
b) Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik izin ve Uygulama Yönergesi.
c) 02/06/2008 tarih ve 1184-2667 sayılı yazınız.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi Döne ERDOĞAN'ın, İlimizde ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere "Resmî İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Kurumsal Bağlılığı ile Onu Etkileyen Değişkenler Arasındaki İlişki" 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.


Erdem DEMİRCİ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER :

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

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 2287/62833
Konu: **Anket.**
(Döne ERDOĞAN)

13 Haziran 2008

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a-)Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 02/06/2008 tarih ve 1184-2667 sayılı yazısı.
b-)Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c-)Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.
d-)Millî Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 10/06/2008 tarihli tutanağı.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi **Döne ERDOĞAN**'ın, ilimizde ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere "**Resmî İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Kurumsal Bağlılığı ile Onu Etkileyen Değişkenler Arasındaki İlişki**" konulu anket çalışmalarını yapma istekleri hakkındaki İlgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi **Döne ERDOĞAN**'ın, ilimizde ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere "**Resmî İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Kurumsal Bağlılığı ile Onu Etkileyen Değişkenler Arasındaki İlişki**" konulu anket çalışmalarını 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.

M. Aca ÖZER
Millî Eğitim Müdürü

EKLER :

Ek-1. İLGI (a) yazı ve ekleri

OLUR
13./06/2008
Hikmet DİNÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı

BÖLÜM I
Kişisel Bilgiler

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

1. Okulunuzun adı:

2. Kaç yıldır bu okulda çalışıyorsunuz?:.....

3. Cinsiyetiniz:

Kadın

Erkek

4. Yaşınız:

21-30 yaş

41-50 yaş

31-40 yaş

Diğer

5. Medeni durumunuz:

Evli

Bekar

6. Mezun olduğunuz öğretmen yetiştirme kurumu:

Eğitim Enstitüsü

Yükseköğretmen Okulu

Eğitim Fak.

Dil Tarih Coğrafya Fak.

Edebiyat Fak.

Fen Edebiyat Fak.

Fen Fak.

Yüksek İslam Enstitüsü

İlahiyat Fak.

Diğer

7. Öğrenim Durumunuz:

Öğretmen Okulu (lisesi)

4 Yıllık Yükseköğrenim

Doktora

2-3 Yıllık Yükseköğrenim

Yüksek Lisans

8. Oturduğunuz konut :

Kira

Lojman

Kendi evim

Diğer

9. Ek bir iş yapıyor musunuz?

Evet

Hayır

10. Ek bir iş yapma gereksinim duyuyor musunuz?

Evet

Hayır

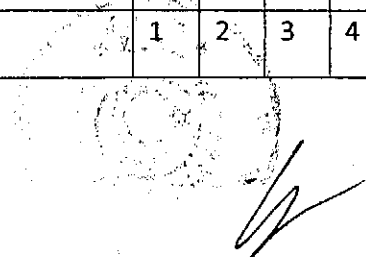
11. Ailenizin(2008 mayıs ayına göre) aylık gelir miktarı nedir?.....YTL

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

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

KATILMA DÜZEYİ

İFADELER	KATILMA DÜZEYİ				
	Hiç katılmıyorum.	Az katılmıyorum.	Orta düzeyde katılmıyorum.	Çok katılmıyorum.	Tam katılmıyorum.
1 . Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.	1	2	3	4	5
2 . Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3 . Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	1	2	3	4	5
4 . Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5 . Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5
6 . Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	1	2	3	4	5
7 . Bu okulda çalışma şevimin her geçen gün azaldığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8 . Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	1	2	3	4	5
9 . Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10 . Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5



İFADELER

	Hiç katılmıyorum.	Az katılıyorum.	Orta düzeyde katılıyorum.	Çok katılıyorum.	Tam katılıyorum.
11 . Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	1	2	3	4	5
12 . Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor.	1	2	3	4	5
13 . Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14 . Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum.	1	2	3	4	5
15 . Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum.	1	2	3	4	5
16 . Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
17 . Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	1	2	3	4	5
18 . Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	1	2	3	4	5
19 . Bu okulun problemlerini kendi problemlerim olarak algılıyorum.	1	2	3	4	5
20 . Okulumun karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.	1	2	3	4	5
21 . Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor.	1	2	3	4	5
22 . Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	1	2	3	4	5
23 . Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	1	2	3	4	5
24 . Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.	1	2	3	4	5
25 . Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş sayarım.	1	2	3	4	5
26 . Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	1	2	3	4	5
27 . Okulumun yararı için her türlü fedakarlığı yaparım.	1	2	3	4	5



ÖZGEÇMİŞ

25 02. 1970 Sivas Divriği doğumluyum. İlk ve orta öğrenimimi İstanbul'da tamamladım. 2000 yılında İstanbul Üniversitesi Fransızca Öğretmenliğini bitirip aynı yıl İstanbul Bağcılar Kocarağppaşa İÖO'nda sınıf öğretmenliğine atandım. 10 yıldır aynı okulda görev yapmaktayım. 2007 yılında Beykent Üniversitesinde yüksek lisans eğitimine başladım.

03.09.2009
Döne ERDOĞAN