

T. C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
OKUL ÖNCESİ EĞİTİMİ BİLİM DALI

ANASINIFI ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN
ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERLE DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

CEYDA DEMİRHAN ÇANÇIR

DANIŞMAN

DOÇ. DR. SUAT KOL

MAYIS 2023

T. C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
OKUL ÖNCESİ EĞİTİMİ BİLİM DALI

ANASINIFI ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN
ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERLE DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

CEYDA DEMİRHAN ÇANÇIR

DANIŞMAN

DOÇ. DR. SUAT KOL

MAYIS 2023

BİLDİRİM

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tez-Proje Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırladığım bu çalışmada:

- Tezde yer verilen tüm bilgi ve belgeleri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi ve sunduğumu,
- Yararlandığım eserlere atıfta bulunduğumu ve kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değiştirmede bulunmadığımı,
- Bu tezin tamamını ya da herhangi bir bölümünü başka bir tez çalışması olarak

sunmadığımı beyan ederim.

Ceyda DEMİRHAN ÇANÇIR

ÖN SÖZ

Başöğretmen Mustafa Kemal Atatürk'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Hayallerimden birini daha gerçekleştirdiğim için kendime teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimin boyunca bana hep yardımcı olup yol gösteren danışmanım Sayın Doç. Dr. Suat KOL'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Sinop Üniversitesinde tanıştığımız günden beri eğitim hayatımda desteklerini esirgemeyen, daima bana yardımcı olup ışık tutan Sayın Dr. Öğretim Üyesi Binhan KOYUNCUOĞLU'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca hep yanımda olan, desteğini her daim hissettiğim aileme özellikle annem Nahide DEMİRHAN ve babam Orhan DEMİRHAN' a teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimin boyunca bana hep yardımcı olan kıymetli arkadaşlarım Alperen OCAK, Büşra KIT ve Tuğçe TAŞCI' ya çok teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olan, varlığını her zaman hissettiğim eşim Murat ÇANÇIR'a sonsuz teşekkür ederim.

İTHAF

Açtığın yolda gösterdiğin hedefe...

ÖZET

ANASINIFI ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Ceyda DEMİRHAN ÇANÇIR, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Suat KOL

Sakarya Üniversitesi, 2023

Bu araştırma anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlerle değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında ‘‘Anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları durumu nedir?’’ ve ‘‘ Anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri çeşitli değişkenler (cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, görev yapılan okulda çalışma süresi) açısından farklılık gösterir mi?’’ sorularına cevap aranmıştır. Bu amaçla anasınıfı öğretmenlerine kişisel bilgiler formu ve örgütsel bağlılık ölçeği uygulanmıştır. Araştırmanın veri toplama aşamasında nicel araştırma yöntemlerinden Tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini seçkisiz olmayan örnekleme yöntemleri içerisinde yer alan uygun örnekleme tekniği ile 2021-2022 eğitim öğretim yılı içerisinde Milli eğitim bakanlığına bağlı resmi okullarındaki ilkokul ve ortaokul bünyesinde görev yapan 203 okul öncesi öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırma verilerini toplamak için Kişisel bilgi formu, Ergün ve Çelik (2019)’in Türkçeye uyarladığı ‘‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği Türkçe Uyarlaması’’ uygulanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği: Çıkarıcı, zoraki ve ahlaki bağlılık olarak üç alt boyuttan ve 15 maddeden meydana gelmiştir. Araştırmada elde edilen veriler betimsel istatistik analizi, bağımsız örneklem t testi ve ANOVA ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda çalışmaya katılan kişilerin cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve görev yapılan okulda çalışma süresine göre Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyut puanları istatistiksel olarak anlamlı olan bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).
Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, Okul öncesi öğretmeni, Eğitimde Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

EVALUATION OF THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS OF KINDERGARTEN TEACHERS WITH VARIOUS VARIABLES

Ceyda DEMİRHAN ÇANÇIR, Master Thesis

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Suat KOL

Sakarya University, 2023

This research was conducted to evaluate the organizational commitment levels of preschool teachers with various variables. Within the scope of the research it was sought the answers to "What is the organizational commitment of preschool teachers?" and "Do the organizational commitment levels of preschool teachers differ in terms of various variables (gender, marital status, education level, professional seniority, duty period at the school)?" For this purpose, personal information form and organizational commitment scale were applied to preschool teachers. Survey Model, one of the quantitative research methods, was used in the data collection phase of the study. The sample of the study consisted of 203 pre-school teachers working in primary and secondary schools in public schools affiliated to the National Education in the 2021-2022 academic year with the convenient sampling technique, which is among the non-random sampling methods. In order to collect the research data, the Personal Information Form and the "Organizational Loyalty Scale", which was adapted into Turkish by Ergün and Çelik (2019), were applied. Organizational Commitment Scale consists of 15 items and three subdimensions self-interested, forced and moral commitment. The data obtained in the research were analyzed with descriptive statistical analysis, independent sample t-test and ANOVA.

As a result of the research, the Organizational Commitment Scale and its sub-dimension scores do not show a statistically significant difference according to gender, marital status and education level, professional seniority and working time at the school where they work ($p>0.05$).

Keywords: Organizational commitment, Preschool teacher, Organizational commitment in education

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM.....	i
ÖN SÖZ.....	ii
İTHAF	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR	x
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1.Problem durumu	1
1.2.Problem Cümlesi	2
1.3.Alt Problemleri	2
1.4. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	2
1.5.Araştırmanın Varsayımları	3
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.7.Tanımlar	3
BÖLÜM II	5
ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	5
2.1 Okul Öncesi Eğitimi	5
2.1.1.Okul Öncesi Eğitim Kavramı	5
2.1.2.Okul Öncesi Eğitimin Tanımı.....	6
2.1.3. Okul Öncesi Eğitimin Amaçları	6
2.1.4.Okul Öncesi Eğitimin Önemi	7

2.1.5.Okul Öncesi Eğitim Kurumları.....	8
2.1.6. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Önemi.....	10
2.1.7. Okul Öncesi Öğretmeni ve Öğretmenin Rolü	11
2.2. Örgütsel Bağlılık	13
2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı	13
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	13
2.2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	14
Tablo 1 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	15
2.2.3.1. Tutumsal Yaklaşım.....	16
2.2.3.2. Davranışsal Yaklaşım	16
2.2.3.3. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Çoklu Yaklaşımlar	17
2.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	18
2.2.4.1. Kişisel Faktörler	19
2.2.4.2. Dış Faktörler	22
2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	23
2.2.5.1. Düşük Düzeyli Örgütsel Bağlılık	23
2.2.5.2. Orta Düzey Örgütsel Bağlılık	24
2.2.5.3. Yüksek Düzey Örgütsel Bağlılık.....	24
2.2.6. Örgütsel Bağlılığın Çeşitleri	25
2.2.6.1. Duygusal Bağlılık	25
2.2.6.2. Devam Bağlılığı.....	26
2.2.6.3. Normatif Bağlılık.....	26
2.2.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	27
2. 3. İlgili Araştırmalar	28
2.3.1.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	28
2.3.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	32

BÖLÜM III.....	34
YÖNTEM.....	34
3.1.Araştırma Modeli.....	34
3.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	34
3.3.Verİ Toplama Araçları.....	36
3.3.1.Kişisel Bilgi Formu	36
3.3.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	36
3.4. Verilerin Toplanması.....	37
3.5.Verilerin Analizi	37
BÖLÜM IV	39
BULGULAR	39
4.1. Araştırmanın Problem Cümlesine İlişkin Alt Problemlerin Bulguları	39
BÖLÜM V.....	43
SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER	43
5.1. Sonuç ve Tartışma	43
ÖNERİLER	46
5.1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler	46
5.2. Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	47
KAYNAKLAR.....	48
EKLER	61

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	15
Tablo 2. Örgüt Üyeliğinin Başlangıcındaki Önemli Örgütsel Bağlılık Faktörleri	18
Tablo 3. Demografik Özelliklere Göre Dağılımlar	35
Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Standart Sapma ve Ortalama Değerleri.....	38
Tablo 5 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız T-Testi Sonuçları.....	39
Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız T-Testi Sonuçları.....	40
Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Bağımsız T-Testi Sonuçları.....	41
Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	41
Tablo 9. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Görev Yapılan Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	42

SİMGELER VE KISALTMALAR

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

TDK: Türk Dil Kurumu

SPSS: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı

MEGEP: Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi

ANOVA: Varyans Analizi



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, önemi ve amacı araştırma konusu ile alakalı kuramsal çerçeve ve araştırmanın konusu ile ilgili yapılan diğer araştırmalar yer almaktadır.

1.1.Problem durumu

Okullar her türlü eğitim-öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği toplumsal yapıda olan örgütlerdir (Aydın, 2015). Okulların eğitimin hedeflerine ulaşabilmesi için örgütsel bir yapıda olması büyük önem taşır. Örgütsel yapılar kişilerin birbirleri ile olumlu bağlılık kurmasını ve okulların amaçlarına ulaşmasını sağlar. Okulların örgüt yapısının sağlam bir şekilde oluşabilmesi için örgütsel bağlılığa ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütsel bağlılık, insanların oluşturduğu örgütlerde birbirleri ile olumlu ve istenilen nitelikte ilişkiler kurmasını sağlar. Okullarda Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması, çalışanların fedakarca çalışarak okul örgütlerini diğer okullarla rekabette öne geçirmesini sağlayabilir (Yıldız, 2013). Okul öncesi eğitimin çocuğun tüm yaşamını etkilediğini düşünülürse okul öncesi öğretmenin çocuğun üzerindeki etkisi büyüktür. Türkiye’de okul öncesi eğitim çağındaki çocuklara eğitim hizmetleri veren kurumlar arasında en yaygın olanı anasınıflarıdır. İlkokul ve ortaokul bünyesinde çalışan anasınıfı öğretmenleri çalışma şartları ve bulundukları kurumun türü nedeniyle örgütsel bağlılık açısından sorunlar yaşamaktadır. Hatta bulundukları okulda yabancılaşma yaşayıp örgüt ile bütünleşme sağlayamadan bir kenarda kalmaktadır. Anasınıfı öğretmenlerinin bulundukları örgüte bağlı olmaları daha verimli çalışmalarını sağlar. Anasınıfı öğretmenlerinin daha verimli çalışması da okul öncesi eğitimin niteliğini artırır ve okulların amaçlarına ulaşmasına yardımcı olur. Bu düşüncelerden yola çıkarak anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlerle değerlendirilmesi okul öncesi eğitim alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırmayla Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı ilkokul ve ortaokullarında bulunan anasınıflarında görev yapan anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleriyle çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir.

1.2.Problem Cümlesi

Araştırmanın birinci problem cümlesi ‘‘Anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?’’ şeklindedir.

1.3.Alt Problemleri

Araştırmada problem cümlesine ilişkin alt problemleri:

1-) Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin;

- Cinsiyet,
- Medeni durum,
- Eğitim düzeyi,
- Mesleki kıdem,
- Öğretmenin görev yaptığı okuldaki çalışma süresi

Açısından anlamlı olan bir fark var mıdır? biçimindedir.

1.4. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmadaki amaç anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlerle değerlendirilmesidir. Bu amaçla anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri tespit etmek için örgütsel bağlılık ölçeği uygulanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği farklı değişkenler açısından değerlendirilmiştir. Anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı eğitimin niteliğini etkiler. Anasınıfı öğretmenlerinin çocukların ilk öğretmeni olduğu için hayatlarında büyük önem sahibidir. Anasınıfı öğretmenlerini etkileyen herhangi bir durum öğrencilerini de etkiler. Eğitim alanında anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı ile ilgili yapılan çalışmalar sınırlıdır. Bu araştırmanın okul öncesi eğitim alanındaki örgütsel bağlılığa katkı sağlayacağı için önemlidir.

1.5.Araştırmanın Varsayımları

- Anasınıfı öğretmenleri araştırmaya gönüllü olarak katılmışlardır.
- Anasınıfı öğretmenlerinin araştırmada yer alan ölçme aracını mevcut durumlarını yansıtmak için içtenlikle yanıtlamışlardır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma verileri 2021-2022 eğitim ve öğretim yılı içerisinde Sakarya ilindeki bünyesinde anasınıfı bulunan ilkokul ve ortaokullar ile sınırlandırılmıştır.
- Öğretmenlerin Kişisel bilgi formu ve Örgütsel bağlılık ölçeğine verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

1.7.Tanımlar

Anasınıfı: 48-66 ay aralığında yer alan çocukların okul öncesi eğitimleri için örgün ve yaygın eğitim kurumları çatısında yer alan sınıftır (MEB, 2014).

Okul öncesi eğitim kurumu: Okul öncesi eğitim döneminde yer alan çocukları eğiten resmi ve özel eğitim kurumlarını kapsar (MEB, 2014).

Okul Öncesi Eğitim: Çocukların psikomotor, fiziksel ve duygusal, yönden düzeylerini kişisel özelliklerine uygun şekilde geliştirebilmeleri için, doğru ortamlar yaratarak onları eğitimin sonraki basamaklarına hazırlayan bir eğitim sürecinin tamamıdır (Artut ve Tarım, 2004).

Okul Öncesi Öğretmeni: Üniversitelerin okul öncesi öğretmenliği lisans programını tamamlayan ve Okul öncesi eğitim kurumlarda görev yapan kişilerdir.

Okul: Kuramsal amaçlara ulaşılmasını sağlamak için her türlü eğitim-öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği toplumsal yapıda bir örgüttür (Aydın, 2015, s.2-3).

Örgüt: Ortak amaçlarını gerçekleştirmek üzere bir araya gelen insanların örgütlenmesi, eşgüdümlemesi, liderlik edilmesi değerlendirilmesi süreçleri bütünüdür (Balci, 2010).

Örgütsel Bağlılık: Örgütte görevli olanların bu görev bilinciyle hareket ederek örgütle kendilerini içselleştirmeleridir. Bu sebeple örgüte bağlılık besleyen örgütteki üyelerin oluşturduğu duygusal olan bir sonuçtur (Muthuveloo ve Rose, 2005, s.1081).



BÖLÜM II

ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1 Okul Öncesi Eğitimi

2.1.1.Okul Öncesi Eğitim Kavramı

Çocuğun eğitimin nasıl ve kimler tarafından yapılması gerektiği her dönemde güncel ve tartışılan bir soru olmuştur. Oktay'a (2004) göre 17 ve 18.yüzyıllarda Martin Luther'in öncülük ettiği ve sonrasında Comenius, Locke, Rousseau ve diğerleri, çocuğun eğitimi ile ilgili günümüzde benimsenen çocuğa saygılı, çocuğun özellikleri ile uyumlu eğitim anlayışının öncüleri sayılır. 19. ve 20. yüzyıllarda ise Pestalozzi, Froebel, Montessori, Dewey, Piaget ve Vygotsky' nin temsilci olduğu söylenebilir. Okul öncesi eğitimin tarihi gelişiminin geçmişten günümüze kadar birçok kişinin görüşlerinden yola çıkarak ve belli aşamaları katederek ilerlediği görülmektedir. Eski zamanlarda okul öncesi dönem çocuklarının eğitimleri denilince çoğunlukla çocukların bakımı ve korunması amacı vardı. Günümüzde ise okul öncesi eğitim dönemindeki çocuğun sadece bakımı değil çocuğun bütün gelişim alanlarında destekleyici bir eğitimin önemli olduğu anlaşılmış ve bu anlayışa göre uygulamalar yaygınlaşmıştır (Tok, 2007). İnsanın gelişimi ana rahmine düştüğü anda başlar ve ölümüne kadar durmaksızın devam eder. İnsan yaşamının her döneminin kişinin yaş ve gelişimine göre kendisine has özellikleri ve ihtiyaçları olduğu bütün insanlar tarafından kabul edilir. Ancak okul öncesi olarak ayrılan ve bireyin 0-6 yaş arası olan dönemin diğer dönemlere göre, birçok gelişim alanına ve bireyin hayatını etkilemesi açısından çok daha önem taşıdığı düşünülebilir (Oktay, 2004). Burada çocuk sahip olması gereken tüm kazanımları tek başına ya da sadece aile desteği ile kazanamayacağı için çocuğun dışarıdan bir takviyeye yani planlı ve programlı bir eğitime ihtiyaç duyması kaçınılmazdır. Okul öncesi eğitim tam da burada çocuğun ihtiyacını karşılamak için devreye girmektedir.

2.1.2.Okul Öncesi Eğitimin Tanımı

Okul öncesi eğitim; 0-72 aylar aralığında olan çocukların bireysel özelliklerine ve gelişim düzeylerine göre zengin uyarıcıların olduğu çevre imkanları sağlayan; onların zihinsel, bedensel, sosyal ve duygusal yönlerinden gelişmelerine yardım eden; içinde bulundukları toplumun kültürel değerlerine göre onları en iyi şekilde yönlendiren temel eğitim bütünlüğünün ilk basamağında yer alan eğitim sürecidir (Gürkan,2009). Burada da vurgulandığı gibi okul öncesi eğitimde çocukların akademik başarılarının yanında sosyal çevre içerisinde uyumlu birer birey olmaları yolunda okul öncesi eğitimin katkısı büyüktür. Okullarda eğitim sürecinin ilk adımı olarak okul öncesi eğitim oldukça önemlidir. Bunun nedeni 0-72 ay grubunda yer çocukların gelişim özellikleri dikkate alınarak sunulan ilk programlı ve planlı eğitimin okul öncesi eğitim olmasıdır. Böylece hem toplumsal hem de bireysel olarak olumlu sonuçların arttırılması söz konusu olmaktadır. Eğitim bir bütün olarak düşünüldüğünde okul öncesi eğitim çocukların ilerleyen eğitim süreçlerinde dengeli bir ilerleme sürdürebilmeleri için bir ihtiyaç olarak dikkat çekmektedir.

2.1.3. Okul Öncesi Eğitimin Amaçları

Milletler, her dönemde kendilerinden sonra gelecek yeni nesillerin bedenlen ve ruhen sağlıklı, topluma yararı olmasını hedeflemiş ve bu doğrultuda önlemler almışlardır. Her toplum kendi inanç ve yaşayış biçimine ahlaki yapısı ve geleneklerine göre farklı eğitim amaçları belirlemiştir (Sezer, Yılmaz ve Koçyiğit, 2016). Yıllardır yapılan araştırmalar doğrultusunda okul öncesi eğitimi önemi ülkemizde de giderek anlaşılmıştır. Ülkemizdeki çocukların bu yaşlarda planlı ve programlı bir eğitime tabi tutulması gerektiği düşüncesinden yola çıkarak ülkemizin ve milletimizin beklenti ve ihtiyaçları doğrultusunda öncelikleri belirlenmiştir. Okul öncesi eğitim genel olarak çocukların eğitim hayatına uyum sağlayabilmesi için hazır bulunuşluklarını arttırmaya yönelik hazırlanmaktadır. Ülkemizde okul öncesi eğitimin amaçlarını şu şekilde sıralamaktadır:

“1-) Çocukların beden, zihin ve duygu gelişmesini ve iyi alışkanlıklar kazanmasını sağlamak

2-) Onları ilköğretime hazırlama

3-) Şartları elverişsiz çevrelerden ve ailelerden gelen çocuklar için ortak bir yetiştirme ortamı yaratmak

4-) Çocukların Türkçeyi doğru ve güzel konuşmalarını sağlamaktır.” (MEB, 2013, s.10)

Ulusal ölçekte bakıldığında Milli Eğitim’in çocuklar arasındaki eşitsizliklerin giderilmesini temel aldığı ve anadilde eğitimin en iyi şekilde sağlanabilmesini amaçladığı söylenebilir. Böylece çocukların gelişimsel süreçlerinin desteklendiği ve ilköğretime hazırlanmış çocukların yetiştirilmesine olanak sağlanabilmektedir. Farklı bir bakış açısı sunması açısından diğer ülkelere bakıldığında Eğitim alanındaki araştırmalarda geniş bir inceleme alanı bulan Finlandiya’daki okul öncesi eğitime bakıldığında genel amacının çocukların toplum içinde eşitliği sağlamak ve sosyal gelişimde ihtiyaç duyulan bilgi ve becerenin kazandırılmasıdır. Bu ülkelerden farklı olarak Fransa’daki okul öncesi eğitim ile amaçlanan çalışan annelerin ve yetersiz koşullarda bulunan çocukların ilköğretime hazırlanmasını sağlamaktır. Ayrıca özel gereksinimi olan çocukları erken yaşta tespit ederek onların ihtiyaç duydukları eğitim ile buluşturulması söz konusudur (Oktay, 2004). Diğer ülkelerin okul öncesine yaklaşımı ile Ülkemizdeki Milli eğitim bakanlığının yaklaşımının benzer olduğu görülmektedir.

2.1.4.Okul Öncesi Eğitimin Önemi

Okul öncesi eğitimin önemine bakıldığında öncelikle her ne kadar zekâ gelişime devam eden bir alan olsa da zekanın büyük oranda geliştiği dönem okul öncesine tekabül etmektedir. Ayrıca bu dönemin bir diğer kritik önemi ise öğrenme becerisinin de bu dönemde gelişiyor olmasıdır. Çocukların sosyal ilişkiler geliştirmesi okul öncesi dönem olarak ifade edilen 72 aylık dönem öncesinde gerçekleşir. Sağlıklı ilişki kurma biçimleri, kültürel değerlerin aktarılması ve sahip olunması gibi toplumsal alanda etkileyici davranışlar bu dönemde gelişmektedir. Stegeline (2005) göre Çocukların bir birey olarak hayatlarının büyük bir döneminin şekillenmesinde etkili olan yaşam deneyimleri bu dönemde meydana gelmektedir. Bu dönemde yaşanan olaylar çocukların kişilik oluşumunun büyük bir kısmını oluşturması açısından önem arz ettiğinden olumlu ve öğrenme becerisinin geliştirildiği bir süreç olarak değerlendirilmesi oldukça önemlidir. Böylece sapma ve olumsuz davranış örneklerinin yaşanmadığı sağlıklı bir birey ile toplumsal alanın da refahı artış gösterecektir. Okul öncesi eğitimde çocukların tüm gelişim alanlarında desteklemek için etkinlikler

yapılması esastır. Dil gelişimi için de oldukça önemli olan okul öncesi dönemde sağlıklı iletişim kurma becerilerinin gelişiminde hatasız ve doğru cümlelerin kurulmasının desteklendiği etkinlikler desteklenmelidir. Okul öncesi eğitimde aynı zamanda çocuğu ilkokula hazırlamak amaçlanmıştır. Çocuğa kendi düşüncelerini duygularını ifade etme imkanı sağlar bu da çocuğun kendisini anlamasına ve düşüncelerini özgürce ifade edebilmesi fırsatını sağlar. Böylece çocuğun dil becerileri geliştirilir, yaratıcılığının kendine özgü temelleri atılır (Oğuzkan ve Oral, 2003). Okul öncesi eğitimle beraber çocukların sosyal yaşam becerileri geliştirici çalışmalar da yapılır. Okul öncesi eğitimin bir diğer önemi ise düzenli yaşama alışan bireylerin yetişmesidir. Düzenli yaşam içinde yer alan fiziksel temizlik, yemek yeme alışkanlıkları, uyku düzeni gibi etmenler bu dönem itibariyle alışkanlık olarak kazandırıldığında çocukların hem okul hayatlarında hem de bireysel hayatlarında daha mutlu insanlar olmasının zemini hazırlanmış olur (Yavuzer, 2021). Okul öncesi eğitim eğitim uzmanlarının da araştırmalarına sıkça konu olmuştur. Bu alanda incelemeler yapan eğitim uzmanlarının görüş birliği sağladıkları noktalar olmuştur. Eğitim uzmanlarının araştırmaları incelendiği zaman çocukların yaşamlarının ilk 5-6 yılını zihinsel ve bedensel gelişimleri bakımından en çok önem taşıyan yıllar arasında olduğu konusunda görüş birliğine vardıkları görülmektedir. Eğitimciler çocuğun yaşamının ilk 5-6 yaş aralığında karşılaştığı güçlüklerin, etrafındaki insanlarla kurdukları ilişkilerin, çocuğun büyük hayatı boyunca sergileyecekleri tutum, davranış ile tavırlarını etkilediğini belirtmektedir. Eğitim uzmanları bu nedenle okul öncesi eğitimin neden gerekli olduğuna ve önemi ilişkin dikkat çekici açıklamalar yapmaktadır. (Halavuk, 2013).

2.1.5.Okul Öncesi Eğitim Kurumları

Okul öncesi eğitim: Zorunlu ilköğretim çağına ulaşmamış ve 3-5 yaş grubunda yer alan çocukların eğitimini kapsar. Okul öncesi eğitim kurumları ise çocuğun eğitim aldığı ilk formal kurumlardır (Zembat, 2007). Bu kurumlar devlet tarafından açılıp, yönetilebilir ya da devletin belirlediği kriterleri sağlayıp açılmasına izin verilerek özel kuruluşlar, vakıflar, üniversite ve yerel yönetimlerin vb. kurumların çatısı altında açılıp faaliyetleri MEB Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliğinde yer alan 4. madde' ye göre okul, okul öncesi eğitim kurumu, anaokulu, anasınıfı ve uygulama sınıfı aşağıdaki gibi tanımlanır;

Okul öncesi eğitim kurumu: Okul öncesi eğitim çağı çocuklarını eğiten ana sınıfı, anaokulu ile uygulama sınıfını ifade eder (Milli eğitim bakanlığı okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumları yönetmeliği, 2021).

Anaokulu: Eylül ayı sonu itibarıyla 36-68 aylık çocukların eğitimi amacıyla açılan okullardır (Değişik:10/7/2019-30827 s.R.G)

Anasınıfı: Eylül ayı sonu itibarıyla 57-68 aylık çocukların eğitimi amacıyla örgün eğitim ve hayat boyu öğrenme kurumları bünyesinde açılan sınıfları ifade eder (Değişik: 10/7/2019-30827 s.R.G)

Uygulama sınıfı: Teknik ve mesleki ortaöğretim kurumları bünyesinde 36-66 ay dönem çocukların çocuk gelişimi ve eğitimi alanıyla alakalı eğitim aldığı sınıflardır. Uygulama sınıflarında okul öncesi eğitim yarım gün, tam gün ve ikili eğitim şeklinde yapılmaktadır (MEB, 2014).

Okul öncesi eğitim kurumları; sağlam bir alt yapı ve kaliteli eğitim şartları sağlayarak çocukları fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal açıdan yeterli olacak şekilde geleceğe hazırlamayı hedeflemiştir. Toplumlarda meydana gelen kadınların çalışma hayatına atılımının hızla artması ve çocuklar için güvenli olan oyun alanlarının sayıca azalması gibi sosyo kültürel değişimler okul öncesi eğitimi kurumlarına olan ihtiyacı arttırmaktadır (İvrendi ve Işıkoğlu Erdoğan, 2015). Okul öncesi eğitim kurumları tam da burada ailelere gereken desteği sağlayarak ailelere yol gösterir. Çocuğun iyi bir sosyal ve fiziksel çevresinin olması ve çevresinde yer alan insanlarla sağlıklı ilişkiler kurabilmesinin çocuğun gelişimi üzerinde büyük etkisi vardır. Bu sebeple evde veya kurumlarda uygulanacak olan okul öncesi eğitim ile bu eğitimin kalitesi ve türleri önemlidir (MEB, 2021). Burada okul öncesi eğitim kurumlarının sorumluluğu büyüktür. Çocukların eğitim hayatının ilk basamağı olan okul öncesi eğitimin gerçekleştirildiği kurumlar da onların her türlü gelişimleri açısından oldukça önem arz eder. Çocukların okul öncesi dönemde uygun eğitim ortamlarında okul öncesi eğitimi almalarının pek çok faydası olduğunun günümüzde daha iyi fark edilmesinin yanı sıra kadınların iş hayatında aktif olarak yer alması ile birlikte başta anasınıfı ve diğer erken çocukluk eğitimi veren kurumlara olan ihtiyaç artmıştır. Erken çocukluk eğitimi veren kurumların sayısında hızlı bir artış olmasına karşın günümüzde henüz tam olarak hedeflenen noktaya gelinemediği söylenebilir (Ertör, 2015).

2.1.6. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Önemi

Çocuk duyarlı, bağımlı ve gelişmekte olan bir insan varlığıdır; aynı zamanda da meraklı ve umut doludur. Çocukluk dönemini oyun aracılığı ile öğrenerek ve gelişerek geçirirse hem kendisi mutlu olur hem de yetişkin olunca toplumun refahı ve mutluluğuna katkıda bulunur. Bu nedenle ülkeler gelişmek, barış ve refah içinde yaşamak istiyorlarsa çocukların sağlıklı büyümelerine ve yetenekleri doğrultusunda gelişmelerine önem vermek zorundadırlar (Akyüz, 2010). Bu doğrultuda çocuğun gelişimini sağlamak için olabilecek en erken dönemde çocuğu kaliteli bir eğitim kurumuna yönlendirmek gerekir. Sözü edilen bu kurum, çocuğun eğitim hayatının ilk basamağı olan okul öncesi eğitim kurumlarıdır. Çocuğun sevgi, şefkat ve güven dolu bir ailede büyümesi ve çocuğun ihtiyaçlarının yeterince karşılanması onun sağlıklı bir gelişim gösterebilmesini için büyük önem taşır. Bu yüzden de okul öncesi dönemde olan çocuğun yetiştirildiği çevre büyük önem taşır. Aynı zamanda çocuk onu fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal yönden de destekleyecek uyarıcıların yer aldığı bir ortama ihtiyaç duyar. Okul öncesi eğitim kurumunda çocuklara zihinsel, dil, bedensel, duygusal-sosyal gelişimlerini destekleyen çok yönlü ve zengin uyarıcılar sunulur (Şahin, 2005). Okul öncesi eğitim döneminde yapılan her türlü çalışmanın çocuk üzerindeki etki ve verimlilik düzeyinin büyük ölçüde eğitimin gerçekleştirildiği kurum ile ilişkili olduğu söylenebilir. Okul öncesi eğitim kurumlarının çocukların yaş ve gelişim düzeyine göre onların ihtiyaçlarını giderebilecek yeterliliğe sahip onların yaparak yaşayarak öğrenmelerine destek olacak ve bununla beraber çocukların yaratıcılıklarının gelişmesine katkıda bulunacak şekilde yapılandırılmış olmalıdır. Çocuğun gelişim özelliklerine ve okul öncesi eğitimin amacına uygun olarak tasarlanan ve özenilerek planlanan eğitim ortamlarındaki eğitimin etkililiği ve kalıcılığı da artar (MEB, 2013). Okul öncesi eğitimin öneminin anlaşılması üzerine yapılan birçok araştırma bulunmaktadır. Bunların bir tanesi de Öztürk (1995) tarafından yapılmıştır. Araştırmada okul öncesi eğitim almış ve okul öncesi eğitim almaması birinci sınıf öğrencilerinin örneklem olarak belirlenmiştir. Öğrencilerin alıcı ve ifade edici dil düzeylerine bakarak bir karşılaştırılma yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda okul öncesi eğitimini tamamlayan birinci sınıf öğrencilerinin diğer grupta yer alan öğrencilere kıyasla kelime hazinelerinin daha geniş olduğu, anlama ve ifade etmek konusunda daha başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber ilköğretime başlama seviyelerine bakılarak okul öncesi öğrencilerinin hazır bulunuşluklarının düzeyinin daha yüksek olduğuna ulaşılmıştır. Okul öncesi eğitiminin özellikle sonra dönemlerde

çocuklarının akademik başarılarında önemli faydaları olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca sosyal ilişki kurmak açısından akranlarıyla beraber etkinliklerde bulunarak ilişki biçimlerini düzenlemeleri, sınıf kurallarına uyum sağlamaları gibi pek çok işlevsel yönlerinin olması durumundan dolayı çocuklar için oldukça önemlidir.

2.1.7. Okul Öncesi Öğretmeni ve Öğretmenin Rolü

Erken çocukluk eğitim kurumlarında en temel elemanlardan biri de öğretmendir. Öğretmen: Kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge ve emirlerle belirlenen görevini yerine getiren kişilerdir (MEGEP, 2011). Okul öncesi eğitimin uygulandığı sınıflarda bu görevi okul öncesi öğretmenleri yapar. Okul öncesi öğretmenliği, öğretmenlik mesleğindeki diğer branşlara göre mesleki ve teknik bilgilerinin yanı sıra kişilik özelliklerinin ve mizacın da çok etkili olduğu öğretmenlikler branşlarından biri olduğu söylenebilir. (Güven ve Dibek, 2006). Öğretmenler öğrencilerin hayatında bireysel anlam ifade ettiği gibi toplumsal anlamda nesillerin yetiştirilmesinden sorumlu insanlardır. Bir meslek grubunun dışında duyuşsal etkileşimin yüksek olduğu öğretmenlik her kademedeki çocuk için büyük önem arz etmektedir. Özellikle henüz okul deneyimi olmayan ve eğitimin ilk basamağında olan çocukların eğitiminde öğretmenlerin büyük bir önemi bulunmaktadır. Okul öncesi eğitimde öğretmenler çocukların ilk defa aile dışında etkileşime geçtikleri, bir rol model olarak dikkat çekmektedir. Ayrıca okul öncesi yaş grubundaki çocukların gelişim özelliklerine bağlı olarak öğretmenlerine güven duymayı, onlardan sevgi ve ilgi görmeyi ön planda tutmaktadırlar. Bu dönemde çocukların dil gelişimi için de büyük önem taşır. Buradan hareketle okul öncesi öğretmenlerinin çocuklarla kurdukları diyaloglarda ve kazandırılması amaçlanan hedef davranışlarında fiziksel, duyuşsal ve zihinsel becerileri bir bütün şeklinde sunmaları gerekmektedir (Akdemir, 2013). Genel olarak okul bütünü içinde çocukların gelişimlerine bakıldığında öğretmen bir yol gösteren rehber olarak yer almaktadır. Ancak bu durum tarihsel süreç içerisinde farklı özelliklerle eğitim sürecinin içinde dönüşüme uğramıştır. En iyi çocuk gelişimin gerçekleşmesi noktasında yapılan araştırmalar otoriter öğretmen tipolojisinden rehber öğretmen noktasına gelinmiştir. Böylece öğretmen çocukların yol bulması, hata yaptıklarında yardım etmesi ile görevlendirilmiştir. Öğretmen rehber görevinin içerisinde çocukların özdenetimlerini, öz güvenlerini, öz düzenleme becerilerini kazanmalarında toplumsal anlamda da bir göre sahiptirler. Tüm bunlar ise eşitlik çerçevesinde çocuk için etkin kılınmaktadır (Danner ve Joynniene, 2012). Okul öncesi

eğitim içerisinde eğitimin genel ilkeleri çocukların gelişim dönemlerine göre sunulduğundan dolayı okul öncesi öğretmenlerinin de bu döneme özgü davranış özelliklerini bilerek hareket etmesi söz konusudur. Çocukların aktif katılımcılar olarak bilgiye ulaşmalarında yaklaşım olarak süreç içerisinde çocukların ilgi, yetenek ve özelliklerine uygun olarak öğretmen tarafından düzenlenen çocuk merkezli bir yaklaşım tercih edilmesi gerektiği belirtilmektedir (Ten Brummelaar vd., 2018). Böylece çocukların gelişim düzeylerinin süreç içerisinde değerlendirilerek sağlıklı ilerlemelerinde öğretmenler gözlemci özellikleriyle var olmaktadır. Okul öncesi dönemde cinsiyet rollerinin henüz belirginleşmediği ancak cinsiyete bağlı davranışların öğrenilmeye başlandığı bir süreç yaşanmaktadır. Bununla beraber meslek ve cinsiyet ilişkileri de bu dönemde çocuklarda görülmektedir. Cinsiyetçi kalıpların dışında çocukların mesleklerin öğrenilmesi konusunda yine rehber görevi gören öğretmenlerdir. Çocukların henüz meslek hakkında fikir sahibi olmadıkları ve ilk defa öğrendikleri bu eğitim döneminde öğretmenlerin rolü toplumsal alanı da ilerleyen süreçlerde şekillendiren bir özellik olarak dikkat çekmektedir. Paylaşımın söz konusu olduğu sosyal yaşamda ilk eğitim aşaması olan okul öncesi eğitimde kazanılan davranışlar çoğu zaman değişikliğe uğramadan aynı biçimde devam eder. Bu durumda paylaşımın ben dili ekseninde öğrencilerde varlık bulması empati yeteneğinin geliştirilmesi yani duyuşsal becerilerinin kazandırılmasıyla ilişkisellik sergilemektedir. Çocukların akademik olarak bu davranışı anlamalarından ziyade somut işlemlerle bağlı olarak öğretmenler sayesinde drama çalışmaları ve oyunlarla istenilen davranışı kazanabilmektedirler. Hedef davranışların bu dönemde öğrenilmesi kolaydır ilerleyen yaşlarda kazanılması giderek zorlaşan gelişim alanlarına tekabül etmektedir. Bu anlamda okul öncesi öğretmenlerinin çok büyük bir önemi bulunmaktadır (Ebrahim, 2011). Okul öncesi eğitim sürecinde öğretmenlerin dikkat etmesi gereken unsurlardan bir diğeri de çocukların ön bilgilerinin varlığının tespit edilmesidir. Öğrenme için önemli olan bilinenden bilinmeyene gitme okul öncesi dönemdeki çocukların kalıcı bilgi edinmeleri için oldukça önemlidir. Bununla beraber her çocuğun bireysel farklılıklarının olduğunun kabul edilerek çocukların ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve isteklerinin neler olduğunu öğrenilmesi yine öğretmenin görevleri arasındadır. Bu görev süreç içerisinde sürekli olarak tekrar etmektedir (Clair vd., 2012). Öğretmenlerin bireysel anlamda çocukların hayatlarında oldukça önemli bir konumda olduklarının farkında olmasının dışında toplumsal alana da çocuklar üzerinden hizmet ettiklerinin farkında olması ve benimsenmiş bir görev olarak sürdürülmesi gerekmektedir. Öyle ki toplumsal alanı şekillendiren bireylerin aileleriyle etkileşim alanlarının dışında ilk sosyalleştiği ve bilginin sağlayıcısı konumunda yer alan kişiler öğretmenlerdir. Bu durum okul öncesi öğretmenleri

için ise kritik bir durum oluşturmaktadır. Çünkü çocukların okul hakkındaki ilk izlemi oluşturdıkları gibi ilköğretime hazırlama gibi görevleri de bulunmaktadır (McKee ve Dillenburger, 2012). Okul öncesi öğretmenin diğer öğretmenlik branşları ile karşılaştırıldığında teorik bilginin yanında kişilik özellikleri ve duygusal yapısının en çok önem arz ettiği alanlardan biridir. Bir okul öncesi öğretmeni her şeyden önce çocuklarla vakit geçirmekten hoşlanmalı, sevgi dolu ve çok sabırlı olmalıdır. Çocuk günün büyük bir bölümünü okul öncesi öğretmeni ve arkadaşları ile geçirir. Hep birlikte oyun oynar, şarkı söyler, etkinlik yapar, yemeğini yer. Kendisi için önemli olan sırlarını, üzüldüğü, sevindiği, heyecanlandığı olayları öğretmeni ile paylaşır. Okul öncesi öğretmeni çocuğun hayatında ailesinden sonra yer alan en önemli kişidir.

2.2. Örgütsel Bağlılık

2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Örgüt: Ortak bir işi veya gayeyi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kişilerin veya kurumların bir arada oluşturduğu birliktir (TDK, 2023).

Bağlılık: Bağlı olma durumu, sadık olma anlamına gelir (TDK, 2023) Bu iki kavramın birleşmesi ile ortaya çıkan örgütsel bağlılık kavramını şöyle tanımlayabiliriz:

Örgütsel Bağlılık: Örgütte yer alanların görevlerini bu bilinçle hareket ederek kendilerini örgütle içselleştirmeleridir. Bu sebeple örgüte bağlılık duygusu besleyen örgüt üyelerinin ortaya koyduğu duygusal bir sonuçtur (Muthuveloo ve Rose, 2005). Bu kavram örgütlerde ve özellikle insan emeğinin yoğun olduğu kurumlarda örgüt performansı, hizmet kalitesi, müşteri ve işveren memnuniyeti açısından büyük önem taşımaktadır. Küreselleşmenin etkisiyle uluslararası rekabet ve değişen ve artan müşteri istek ve beklentilerini karşılama ihtiyacı nedeniyle örgütsel bağlılık hem üretim hem de hizmet sektörlerinde görev yapan yöneticiler açısından önemli bir kavram olarak değerlendirilmeye başlanmıştır.

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Çalışanların örgütlerine yönelik tutum ve davranışlarının bir göstergesi olarak örgütsel bağlılık etkileri ve sonuçları açısından özellikle emeğin yoğun olduğu hizmet sektöründe

araştırmacılar tarafından uzun yıllardır üzerinde çalışılmaya değer görülen örgütsel davranış konularından biridir. Örgütsel bağlılık çalışanların örgütlerine karşı duygusal bağı ve örgüt kültürü ve değerlerini içselleştirerek kabul etme durumu olarak ele alınmaktadır. Örgüt ve personel arasında olan ilişkiyi yönlendiren örgütsel bağlılık, personelden yüksek performans alınması açısından oldukça önemlidir. Ayrıca uluslararası rekabet edebilirliğin zorluğu, hızlı değişen yönetim anlayışları, teknolojik gelişmelerin hızı, müşteri talep ve ihtiyaçlarının değişmesi, organizasyonlarda artan insan kaynağı ihtiyacı gibi nedenlerle önemini korumaktadır (Naktiyok, 2015). Örgütsel bağlılık personelin iş tatmini, uyumu ve performansı açısından da büyük önem taşıyan bir konudur. Örgütsel bağlılığın bireyin örgütsel başarıya yönelik istekli ve gönüllü çabası sonucunda gerçekleşmesi durumunda örgütler için personel isteklerini yerine getirmesi, personele amaçlarına ve değerlerine katkı sağlayacak fırsatlar vermesi önemlidir. Örgütte personelin bireysel ihtiyaçları karşılandığı zaman personel örgütü ile güçlü bir kimlik ilişkisi kurar ve kendini örgütün bir parçası olarak hissederken özdeşleşme duygusunu da hissederek (Hatipoğlu, 2014). Örgütsel değerlerle özdeşleşen bireyin başarıya yönelik davranışları da bağlılığın bir yansıması olarak belirtilmektedir. Örgütsel özdeşleşme yaşayan personelin çalıştığı örgütlerde içsel motivasyon, yaratıcı davranış, örgütsel vatandaşlık davranışları, bilgi paylaşımı, örgüt yararına karar verme, istihdam ve işten çıkarma niyeti, görev performansı, iş stresi, artan sosyal destek, işten ayrılma gibi önemli olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Bıyık ve Sökmen, 2016). Öte yandan örgütüyle özdeşleşen personel, örgütün çıkarları için daha fazla çaba gösterecek ve bu da operasyon verimliliğini ve karlılığını artıracaktır. Böylece personel memnuniyeti de artacak bu da müşteri sadakatini ve memnuniyetini olumlu yönde etkileyecektir.

2.2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılık yaklaşımları temel olarak; Tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık olarak üç türde sınıflandırılmaktadır. Bu üç temel yaklaşım aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında örgüt çalışanlarının örgütlerine karşı bağlılıklarında belirli bir tutum ya da davranış belirleyici olmaktadır. Örgütsel davranış teorisi ve sosyal psikoloji teorisine bağlı olarak literatürde çoğunlukla tutumsal ve davranışsal yaklaşımlara yer verilmektedir. Bu iki yaklaşımdan farklı bir bakış açısı kazandıran çoklu bağlılık yaklaşımında ise örgütsel bağlılık kavramına ilk ikisinden farklı üçüncü bir boyutu da

beraberinde getirmiştir (Çakı, 2017; Geri, 2010; Zeynel, 2014). Literatürdeki bu üçlü sınıflandırma aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1
Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

ORGANİZASYON TAAHHÜDÜNÜN SINIFLANDIRILMASI		
TUTUMSAL BAĞLILIK	DAVRANIŞSAL BAĞLILIK	ÇOKLU BAĞLILIK YAKLAŞIMI
-Kanter'in Yaklaşımı	Becker'in Yaklaşımı	
-Etzioni'nin Yaklaşımı	Salancık Yaklaşımı	
-O' Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı		
-Penley ve Gould'un Yaklaşımı		
-Allen ve Meyer'in Yaklaşımı		

Kaynak: Gül (2003).

Tutumsal bağlılık yaklaşımı ile ilgili yapılan araştırmalar daha çok örgütsel bağlılığın oluşumuna ve bu bağlılığın davranışsal sonucunu hazırlayan başlangıç koşullarını açıklamaya odaklanırken, davranışsal yaklaşımda davranışın tutum değişikliği üzerindeki etkisi üzerinde durulmuştur (Sürücü ve Maşlakçı, 2018). Tutumsal yaklaşımda çalışanların bireysel özellikleri ön plandayken, davranışsal yaklaşımda bireysel çaba ve bunun sonucunda davranışa dönüşen tutumdan söz edilebilir. Diğer bir deyişle personelin örgüte karşı duyduğu duygusal bağlılık, tutumsal açıdan örgütsel bağlılığın odağında yoğundur. Personelin yüksek duygusal bağlılığı işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkileyebilir. Çünkü duygusal doyum yaşayan personel kendini örgütün ayrılmaz bir parçası olarak görür ve örgütle bütünleşme yaşar (Kalkavan, 2014). Davranışsal açıdan örgütsel bağlılık personelin bir davranışı bazı faktörlerden sonra kendi tercihleriyle hareket ettikten sonra

sürdürmesi ve taahhüt etmesidir (Zeynel, 2014). Örgütsel bağlılığı yüksek personelin yüksek iş doyumuna sahip olabileceği sonucuna ulaşabiliriz. Bu olumlu duygu işten ayrılma niyetini olumsuz etkilerken devamsızlık, geç gelme ve iş performansını olumlu yönde etkileyecektir. Tutumsal yaklaşımda örgütte bağlılığı sağlayan koşulların personelin bağlılığını nasıl etkilediği önemlidir. Davranışçı yaklaşımda ise personel davranışının neden olduğu, bu davranışın devamlılığının nedenleri ve bu davranışın personelin psikolojik durumunu nasıl etkilediği araştırılmaktadır (Meyer ve Allen, 1991).

2.2.3.1. Tutumsal Yaklaşım

Bireyin hem özel hem de örgütsel yaşamındaki tutumları davranışlarının önemli bir göstergesidir. Çalışanların örgütlerine karşı olumlu tutumları davranışlarına da yansır. Böylece olumlu tutum sergileyen personel, örgütüyle özdeşleşme duygusunu yaşayarak örgütsel bağlılık gösterebilir. Tutumsal yaklaşımda bağlılık, personelin örgüte karşı duygusal bir bağ geliştirmesine ve personeli örgüte bağlayan duygusal bir tepkiye karşılık gelmektedir. Bu bağlılık türü personelin belirli ödüller ve ödemeler karşılığında örgüte kendini adanması gibi bir değişim ilişkisini içermektedir (Zeynel, 2014). Dolayısıyla çalışanların örgütlerinin sunduğu fırsatlar, ödüller ve kazançların etkisiyle örgütsel özdeşleşme duygusunu hissettikleri söylenebilir. Tutumsal yaklaşımla ilgili birçok yazar yaklaşımlarını literatüre dahil etmiştir ve bu yazarlar örgütsel davranışa odaklananlardır. Bunlar: Allen ve Meyer (1996), Etzioni (1965), Katz ve Kahn (1977), Mowday (2013) vd., sınıflandırmaları şeklinde sıralanabilir (Şekerli, 2017).

2.2.3.2. Davranışsal Yaklaşım

Davranışsal yaklaşım, bağlılığın gerçekleşmesini sağlayan çalışan davranışlarına odaklanır. Çalışan davranışlarının bireyin örgütsel bağlılığının ya da normatif beklentilerinin ifade edilmesinin ötesinde ele alındığı davranışsal yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, çalışanın diğer iş olanaklarına rağmen örgütü için çalışmaya devam etmesidir. Davranışsal bakış açısı ile çalışan açısından bir seçim vardır. Çalışan uygun çalışma koşulları ve bazı sosyal haklar nedeniyle kendi işyerine doğru bir tercih yapmaktadır (Kalkavan, 2014). Bir başka tanıma göre ise çalışanın geçmişteki tutumları karşılığında örgütte çalışmaya devam etme niyeti ve

örgüte uyumlarına göre bağlantı kurma sürecidir. Ayrıca bu bağıllık bireyin normal olarak beklenen davranışın ötesinde daha fazla çaba göstermesiyle ilgilidir (Mowday vd., 2013). Zaman geçtikçe benimsenen bu davranışların yinelenme olasılığı artmakta ve çalışanın örgütte çalışmaya devam etme süresi uzamaktadır. Tutumsal ve davranışsal yaklaşımlar arasındaki temel fark örgütsel bağıllığı tutum veya davranış açısından ele almaları olsa da tutum ve davranış arasında doğal bir ilişki olduğu için örgütsel bağıllığın bu tür bir sınıflandırmaya dahil edilmediği düşünülmektedir (Belli, 2014).

2.2.3.3. Örgütsel Bağıllığa İlişkin Çoklu Yaklaşımlar

Bu yaklaşım örgütteki farklı unsurların farklı düzeylerde farklı bağıllık türleri oluşturabileceğini öne sürdüğünden bu yönüyle diğer iki bağıllık türünden ayrı değerlendirilmektedir (Köybaşı, 2016). Bu yaklaşımda çalışanlar bağılı oldukları kaynaklara olduğu kadar birlikte çalıştıkları kuruma da bağıllık gösterebilirler. Ayrıca bu bağıllığın nedenleri kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Örneğin bazı çalışanlar örgütlerine sundukları ürün kalitesi açısından bağıllık geliştirirken bazıları ise örgütte yaşadıkları yakınlık ve samimiyet nedeniyle bağıllık göstermektedir (Hatipoğlu, 2014). Çoklu bağıllık yaklaşımında örgüt çalışanların iş arkadaşlarına, yöneticilerine, işlerine ve müşterilerine karşı değişik derecelerde sadakat gösterecekleri varsayılmaktadır. Bu nedenle örgütle ilişkisi olan bu kaynakların belirlenmesi önemlidir (Bilgen, 2014). Örgütsel bağıllık yaklaşımları değerlendirildiğinde birinin diğerine üstünlüğünden bahsetmek mümkün değildir. Tutumsal bağıllık örgüt üyesini örgüte bağlayan duygusal bir tepkiyi ifade ederken davranışsal bağıllık haklarından mahrum kalma olasılığı nedeniyle örgütte kalma kararını yansıtmaktadır. Ayrıca sosyo-psikolojik yaklaşımın savunucuları örgüt üyelerinin beklentilerinin karşılandığı durumlara uygun bir tutum geliştirdiklerini savunmaktadır. Dolayısıyla örgüte davranışsal açıdan bağılı olan üyeler örgütlerine olumlu bir tutumda olma eğiliminde olacaktır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018). Tutumsal, davranışsal ve çoklu bağıllık yaklaşımları birbirinden farklı yaklaşımlar olsa da örgütsel bağıllığa farklı bakış açıları kazandırmak ve örgütsel bağıllığın hangi durumlarda ortaya çıktığını belirlemek açısından önemli yaklaşımlardır.

2.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler: Kişisel, örgütsel ve dış faktörler olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Bireyin örgütsel değerleri güçlü bir güven ve kabul duygusu ile kabul etmesi, örgütün amaç ve hedefleri için gösterdiği yoğun çaba ve örgütte kalma isteğinden oluşan örgütsel bağlılık arttıran veya azaltan faktörlerdir (Avcı ve Küçükusta, 2009). Örgütsel bağlılık davranışlarını başarılı bir şekilde yönetmek için bu faktörleri bilmek önemlidir. Bireysel özellikler, iş ve rol özellikleri, iş tecrübesi ve yapısal özellikler örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasındadır. Mowday vd., (2013) başlangıç ve uyum aşamalarındaki faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde büyük ölçüde etkisi olduğunu belirtmişler ve bu faktörleri üç sınıfta sınıflandırmışlardır (Küçüközkan, 2015). Bunlar: Kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve organizasyonun dış faktörleridir. Bazı çalışmalarda demografik faktörlerin (cinsiyet, çalışma süresi, medeni durum ve yaş vb.) örgütsel bağlılığın önemli belirleyicileri olduğu belirlenmiştir (Ceseroğlu, 2010; Yalçın ve İplik, 2005).

Tablo 2

Örgüt Üyeliğinin Başlangıcındaki Önemli Örgütsel Bağlılık Faktörleri

KİŞİSEL FAKTÖRLER	ORGANİZASYON FAKTÖRLERİ	DIŞ FAKTÖRLER
- İş Beklentileri	- Başlangıçta iş deneyimi	- Alternatif iş seçeneklerinin tutarlılığı
- Psikolojik etmenler	- İşin kapsamı	
- İş seçimi faktörleri	- Yönetim	
- Kişisel özellikler	- Hedeflerin tutarlılığı	
	- Organizasyon	

Kaynak: Mowday vd., (2013); Küçüközkan'dan (2015) uyarlanmıştır.

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi örgütsel bağlılığı artıran veya azaltan birden fazla faktör bulunmaktadır. İşin kapsamı ve yönetim yapısı örgütsel faktörler arasında yer almakta olup çalışanların örgüte bağlılığını etkileyen faktörlerdir. Yönetim yapısının çalışanlarına değer vermesi, paylaşımcı ve çalışanların yönetsel kararlarda katılımcı olması, çalışanların

örgütlerine bağlılığını artırabilir. Ayrıca örgüt dışındaki faktörlerden biri olan alternatif iş olanaklarının olmaması, çalışanların devamlılık göstermelerine ve örgütlerinde kalma eğiliminde olmalarına neden olmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler beraberinde bazı sonuçları da getirerek örgütü etkiler. Çalışanlarında örgütsel bağlılığın geliştirilmesine önem veren örgütler kişisel, örgütsel ve dışsal tüm faktörleri bir bütün olarak ele alarak örgütsel bağlılığı artırmayı hedeflemektedir. Çünkü çalışanların örgütsel bağlılıklarının güçlü olması, çalışma hayatlarında arzu edilen bir durumdur. Örgütler bu yöndeki çalışmaları sonucunda işten ayrılma, devamsızlık gibi olumsuz çalışan davranışlarının önüne geçebileceklerinin; iş tatmini, çalışan devir hızının düşmesi gibi olumlu sonuçlara ulaşabileceklerinin bilincindedirler (Bağdoğan ve Sarpbalkan, 2017). Görüldüğü gibi örgütsel bağlılık birçok olumlu örgütsel sonuç sağlarken örgütsel bağlılığın kendisi pek çok faktörden etkilenebilmektedir. Bu faktörlerden kişisel faktörler, organizasyonel faktörler ve dış faktörler ayrıntıları ile ele alınmaktadır.

2.2.4.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılık ve kişisel faktörler arasında bir ilişki var olduğunu açıklayan birden çok çalışmanın literatürde yer aldığı görülmüştür. Bu çalışmalarda farklı ve güçlü ilişkiler bulunmuştur (Alvi ve Ahmed, 1987; Angle ve Perry, 1981; Byington ve Johnston, 1991; McCaul ve d., 1995). Kişisel faktörlerden olan yaş, eğitim düzeyi, ücret düzeyi ve çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiler araştırma alanı bulmaktadır (Çöl ve Gül, 2005; Yalçın ve İplik, 2005). Bunun yanı sıra yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve görev süresi gibi demografik özellikler de literatürde en çok çalışılan bireysel faktörler arasındadır. Kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkilerin olması, çalışanın örgütte kalma isteğini artırmaktadır. Böylece aynı örgütte uzun süreler çalışmaya devam eden çalışanlar daha fazla sorumluluk alma ve örgüte katkılarını artırma eğiliminde olabilirler (Erol, 2013). Örgütler bu olumlu atmosferden iş performansı, iş verimliliği ve kaliteli hizmet gibi olumlu çıktılarla yararlanmaktadır.

Yaş

Yaş, kişisel faktörler arasında örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Çalışanlar yaşlandıkça örgütlerine karşı daha fazla örgütsel bağlılık geliştirirler. Bunun

nedenlerinden biri yaşları ilerledikçe bulacakları fırsat ve alternatiflerin de azalmasıdır. Bir başka açıdan bakıldığında ise gençlerin yaşlılara göre esnek çalışma saatleri ve yarı zamanlı çalışma tarzını benimsiyor olmasıdır. Kendini geliştirmek isteyen çalışanlar örgütlerini daha kolay kabullenip örgütün amaç ve değerlerine daha uyumlu çalışıp ve örgütte kalabilmek için daha fazla çaba sarf etmektedirler (Erol, 2013).

Meyer ve Allen'ın yaklaşımına göre yaş faktörünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini anlamak için her üç boyut açısından da incelenmesi gerekmektedir. Örneğin: Çalışanın duygusal bağlılığı yaşlandıkça artmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Bu sebeple örgütte geçirilen zaman ve yaş bireyin örgüte olan bağlılığının en çok önem gösterenlerinden biridir. Şirkette çalışma süresi artan bir çalışanın kazancı da artacağından bu durumdan örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilenecektir (Yalçın ve İplik, 2005). Bu bağlamda yaş faktörünün devam bağlılığı ile de ilişkili olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık ve yaş ile ilgili yapılan bir başka çalışmada da genç çalışanların işlerini daha çok severek yaptıkları ve yaşlı çalışanlara kıyasla örgütlerine daha fazla bağlı oldukları görülmüştür (Sariboğa, 2017). Ayrıca genç çalışanlar, daha fazla zaman ve enerjiye sahip oldukları için örgütte daha fazla zaman geçirmekte ve örgütün sorunlarını kendi sorunları olarak görme eğilimindedirler.

Cinsiyet

Cinsiyet; örgütsel uyum, gelir elde etme, esnek çalışma saatleri, algılanan örgütsel destek ve yönetici desteği gibi değişkenlerle ilişkisi olduğu için önemli bir değişkendir. Örgütsel bağlılığın cinsiyet ile arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda erkek ve kadınların örgütsel bağlılık boyutları hakkında farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı görüşlere göre kadınların erkeklere göre daha düşük örgütsel bağlılık sergiledikleri iddia edilmektedir. Bunun nedenlerinden biri erkeklerin kadınlara göre daha yüksek bir pozisyonda çalıştıkları ve daha yüksek ücret aldıkları için örgütlerine daha sıkı bağlı olmalarıdır. Kadın çalışanlar ise toplum tarafından kendilerine biçilen aile rolleri nedeniyle iş hayatlarını aile hayatlarının gerisinde tutmakta ve erkek çalışanlara göre örgütlerine daha az bağlı kalmaktadırlar (Yalçın ve İpekçi, 2005). Bu araştırmaların aksine kadın çalışanların örgütsel bağlılığının erkek çalışanların örgütsel bağlılığından daha yüksek olduğunu gösteren araştırmalarda bağlılığın genellikle devam bağlılığı olduğu ve duygusal bağlılıkla cinsiyet arasında bir ilişki olmadığı belirtilmektedir (Avey, Nimnicht ve Pigeon, 2010; Mowday vd., 2013). Bu bağlamda erkek çalışanların toplumdaki sorumlulukları daha fazla olduğu için örgütlerine daha iyi uyum

sağlayabilecekleri düşünülebilir. Bazı araştırmalarda normatif ve duygusal bağlılık boyutları açısından erkek çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri örgütteki kadın çalışanlara göre daha yüksektir (Güçlü, 2006; Korkmaz ve Menge, 2018). Buradaki önemli etkilerden birisi kadınların ve erkeklerin üstlendiği sosyal rollerdir. Kadınların çocuk sahibi olmaları ile çocuklarının öncelikleri haline gelmesi örgütsel bağlılıklarını etkiler. Diğer yandan çocukların büyümesi veya çocuk sayısının artması nedeniyle aile içinde daha büyük sorumluluklar üstlenmek zorunda hisseden erkekler, örgütlerine daha fazla bağlılık duyacaklardır (Şimşek, 2013). Bu farklılığa rağmen kadınlara fırsat verildiğinde iş-aile dengesini kurabilmekte ve erkeklere göre daha fazla örgütsel bağlılık gösterebilmektedirler. Kadın çalışanların işlerinde daha istikrarlı olduklarını ve sürekli iş değiştirme eğiliminde olmadıklarını söylemek de mümkündür (Erol, 2013).

Medeni hal

Medeni durum, örgütsel bağlılık için önemli bir değişkendir. Örgütsel bağlılıkla medeni durum arasında belirlenen güçlü bir ilişki bulunmazken pozitif yönde bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Çeşitli araştırmalar evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha çok örgütsel bağlılık besledikleri ve evli erkek çalışanların evli kadın çalışanlara göre daha çok örgütsel bağlılık sergilediklerini göstermektedir. Bunun önemli nedenlerinden biri de erkeklerin aldıkları maddi yükümlülükler ve evli kadın çalışanların evlendikten sonra iş ile ev arasında dengeyi bulmakta zorluk yaşamasıdır (Küçüközkan, 2015). Ayrıca bekar kişilerin risk alma ve yeni iş fırsatlarını değerlendirme eğilimleri daha fazla olduğu için daha düşük bağlılık gözlemlenebilmektedir (Erol, 2013).

Yukarıda bahsedilen araştırmalardaki ilişkinin aksine medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında herhangi anlamlı bir ilişkinin olmadığı araştırmalar da vardır. Bu nedenle medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılığa etkisi ile ilgili kesin olan bir önermede bulunmak mümkün değildir (Kılıç, 2008; Özsoy, Ergül ve Bayık 2004). Medeni duruma göre ev ile iş arasındaki denge, maddi yükümlülükler, cinsiyete yüklenen sosyal roller gibi konular örgütsel bağlılık açısından da farklılık gösterebilmektedir.

Eğitim durumu

Eğitim durumu, örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir demografik değişkendir. Bireylerin eğitim düzeyi yükseldikçe bulabilecekleri yeni iş olanakları da artabilmektedir. Böylece

Çalışanlar yeni iş tekliflerini daha kolay kabul edebilirler. Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanların beklenti ve talepleri artmakta, bu nedenle örgüt bunları karşılamakta güçlük çekebilmektedir (Kılıç, 2008). Eğitim düzeyi açısından düşük düzeyde olan çalışanların örgütlerine güçlü bir bağlılık gösterdikleri belirtilmektedir (Acar, 2019; Gürsel, 2017). Ancak örgütler bilgi ve deneyimleri ile kendilerine değer katan çalışanları bünyesinde tutmaya çalışırlar. (Erol, 2013). Görüldüğü gibi çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe örgütlerinden beklentileri de yükselmektedir. Bu beklentileri karşılayabilen örgütlerde çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri de artacaktır. Böylece örgüt, eğitim düzeyi yüksek çalışanların bilgi, deneyim ve vizyonlarından yararlanabilecektir. Bu nedenle eğitim düzeyi yüksek çalışanların örgüt üyesi olmaya devam etmelerini sağlayacak bazı stratejiler ve eylem planlarının yapılması önemlidir.

Çalışma Süresi

Örgüt bünyesinde çalışma süresi örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir kişisel faktördür. Çalışanların örgütte geçirdikleri süre boyunca elde ettikleri kazanımları kaybetmek istememeleri, bu kazanımları kaybetmeleri durumunda katlanacakları maliyetleri düşünmeleri açısından devam bağlılığı ve örgüt kültürünü benimseme açısından duygusal bağlılık örgütte kaldıkları süre arttıkça da artacaktır. Çalışanlar örgütte uzun zaman geçirirse organizasyon yapısını ve ihtiyaçlarını daha doğru tahmin etmekte ve her geçen zaman kendilerine özgü beceriler geliştirmektedir. Bilgi ve becerileri artan çalışanlar, örgütte kalma konusunda kendilerini daha istekli hissetmekte; dış çevredeki belirsizlikler, kıdem tazminatı, mevcut yatırımların artması gibi dış olumsuzluklardan dolayı örgütlerine çıkar ilişkisi ile bağlı kalmaktadırlar (Ağca ve Ertan, 2008; Erol, 2013; Kardaş, 2016; Sarıboğa, 2017). Bir örgütte çalışma süresi, örgüte eskisi gibi duygusal bir bağlılık göstererek ve çalışan ile örgüt arasındaki çıkar ilişkisi yoluyla örgütsel bağlılığı etkileyebilir. Bu etki hem çalışan hem de örgüt için iş performansının artmasıyla olumlu sonuçlanabilir.

2.2.4.2. Dış Faktörler

Örgüt dışında gelişen faktörler, içsel faktörler gibi örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdir. Örgütsel faktörler nedeniyle çalışanlar örgütlerinde kalma eğiliminde olsalar da bazen dışsal durumlar çalışanların örgütte kalma veya örgütten ayrılma kararlarını etkileyebilmektedir.

Yeni iş alternatifleri, sektörün mevcut durumu, ülkenin mevcut ekonomik ve sosyal durumu, ülkedeki işsizlik oranı gibi faktörler önemli dış faktörler olarak bilinmektedir. Dış faktörler arasında örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli faktör yeni iş alternatiflerinin çokluğudur. Yeni iş alternatifleri olması durumunda çalışanlar daha iyi koşullar sağlayan kuruluşlara yönelebilmekte ve örgütsel bağlılıkları düşük düzeyde olabilmektedir (Şahin, 2017). İşinde profesyonellik düzeyini geliştirmeye çalışan kendini gerçekleştirme deneyimi yaşayabileceği örgütte kalma eğiliminde olabilir.

2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılık seviyeleri: Düşük, orta ve yüksek olarak kategorize edilir. Bağlılık düzeyleri çalışanlar açısından yukarıda belirtilen demografik, örgütsel ve örgütsel olmayan faktörlere göre değişebilmektedir. Ancak örgütler için birincil amaç çalışanların örgüte bağlılığını en üst düzeyde tutmaktır. Böylece örgütler yüksek örgütsel bağlılıktan kaynaklanan olumlu sonuçlardan faydalanabilir ve varlıklarını sürdürebilirler. Örgütsel bağlılık düşükse gevşeklik ve devamsızlık gibi olumsuz durumlar ortaya çıkabilir. Bağlılık düzeyinin yüksek olması durumunda sadakat, güven ve aidiyet duygusu oluşacaktır. Güven ve aidiyet duygusunun olduğu örgütlerde çalışanların bağlılığı yüksektir (Şekerli, 2017).

2.2.5.1. Düşük Düzeyli Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığın düşük düzeyde olması, örgütler için istenmeyen bir düzeydir. Örgüt içinde düşük bağlılık gösteren çalışanlar, örgüt için bir maliyettir ve örgüt davranışlarını olumsuz yönde etkiler. Bireylerin örgütün amaç ve hedefleri hakkında net bir farkındalığa ulaşmamaları ve örgütsel bağlılıklarının zayıf olmasıdır (Şahin, 2017). Düşük örgütsel bağlılıkta çalışanın amaç ve beklentileri ile örgüt kültürü ve örgütün amaçları arasındaki özdeşleşememe durumu yer alır ve sonuç olarak uyumsuzluk ortaya çıkar. Bu seviyedeki çalışanlar “Duygusuz çalışanlar” olarak görülmektedir. Örgütsel açıdan bakıldığında bu düzeyde bağlılığa sahip çalışanlar arasında psikolojik bir aidiyet duygusu bulunmadığı için bu çalışanlar buldukları ilk fırsatta başka bir örgüte geçme eğilimi gösterirler. Ayrıca bu çalışanlar bireysel çabalarını arka planda tutarlar ve grup çalışmasına uygun değildirler. Bu çalışanların davranışları genellikle şikâyet, itiraz ve söylenti şeklindedir. Bu olumsuz

davranışlar örgüt için gelir ve güven kaybı anlamına gelmektedir (Koç, 2009). Örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olması sonucunda örgütte: Devamsızlık, düşük iş kalitesi, sadakatsizlik, görevi kötüye kullanma, örgütü karalama veya küçük düşürme gibi örgüte zarar veren davranışlar sergilenebilmektedir (Arı, 2014; Kardaş, 2016). Bu olumsuz sonuçlara rağmen düşük örgütsel bağlılık örgüt ve çalışan için de olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Örneğin; Çalışanların örgütsel bağlılığının düşük olması yeni bir iş bulma ve ruh sağlığını iyileştirme açısından onların lehinedir. Örgütsel açıdan bu tür çalışanların işten ayrılması durumunda yeni çalışanlara yeni bilgi ve becerilerini kuruluşa getirme fırsatı verilecektir. Böylece bu yeni çalışanlar sayesinde mevcut çalışanların tutumları da olumlu yönde etkilenebilmektedir (Tayfun, Palavar ve Çöp, 2010). Sonuç olarak örgütsel bağlılığı düşük çalışanların diğer çalışanları olumsuz etkilemesi ve grup çalışması yapamaması örgütün gelir kaybına uğramasına ve hizmet kalitesinin düşmesine neden olabilir.

2.2.5.2. Orta Düzey Örgütsel Bağlılık

Düşük düzeyde bağlılık ile yüksek düzeyde bağlılık arasında yer alan bir düzeydir ve bu düzeyde çalışanların örgütsel bağlılıkları sınırlıdır. Çalışanların örgütleriyle tam bir özdeşleşme yaşamadığı zaman ortaya çıkar. Örgütteki kişiler bir yandan örgütün beklentilerini karşılamak için çaba sarf ederken bir yandan da kendi değerlerini de korumaya çalışacaklardır. Burada çalışanlar örgütün benimsediği değerleri kısmen kabul etme ve kendileri için gerekli olmayan değerleri reddetme eğilimi gösterirler (Altun, 2013; Bayram, 2005). Örgütsel bağlılığın orta düzeyde olması birçok olumsuz duruma neden olur. Bunlardan biri de çalışanların işlerinde ekstra bir çaba göstermemesi ve özveride bulunmamalarıdır (Arı, 2014).

2.2.5.3. Yüksek Düzey Örgütsel Bağlılık

Örgütlerin ulaşmak için en çok çalıştıkları bağlılık düzeyidir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgüte katkıları da aynı düzeyde daha yüksek olabilir. Çalışan açısından bakıldığında zaman yüksek örgütsel bağlılık gösteren çalışanlar için kariyer gelişimi ve maaş artışı söz konusu olabilir. Örgüt çalışana itaat ederek ödül elde edebileceği bir sistem uygular ve çalışanlar örgütüne ne kadar sadakat gösterirse örgütün de onlara aynı düzeyde bağlı

olacağı mesajını verir. Bunlar yüksek örgütsel bağlılığın olumlu sonuçları olarak yer alır (Randall, 1987; Perçin ve Özkul, 2009). Öte yandan örgütsel bağlılığın yüksek olmasının olumsuz sonuçlarından biri olarak çalışanların kişisel gelişim sürecine direnç gösterme ve alternatif iş fırsatlarını değerlendirmede kısıtlayıcı olması gösterilebilir. Çalışanların yüksek bağlılığın gerektirdiği hedeflere ulaşmak için göstermesi gereken organizasyondaki fazladan çalışma ve çaba nedeniyle aile hayatını odağından uzaklaştırması aile hayatında çatışmalara ve ilişkilerinde gerginliğe neden olabilir (Arı, 2013). Buradan çıkarılabilecek sonuç örgütsel bağlılık düzeyinin çalışanların: Devamsızlığı, örgütten ayrılma, iş tatmini, stres, rollerin belirsizliği, verimlilik, özerklik ve sorumluluk gibi davranışsal, duyuşsal ve sonuç değişkenleri ile yakından ilişkili olduğudur (Bilgen, 2014). Yüksek örgütsel bağlılığın örgütler ve örgütte çalışanlar için önemli olan olumlu sonuçları açısından çalışanların bağlılığını artırmada daha fazla hassasiyet gerektiren bir konu olduğu söylenebilir.

2.2.6. Örgütsel Bağlılığın Çeşitleri

2.2.6.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal örgütsel bağlılık, Porter'ın kavramsallaştırmasına benzer şekilde çalışanların örgütlerine karşı duydukları bağlılık ve memnuniyet gibi duygusal tepkilerdir (Cheng ve Stockdale, 2003; Jaros 1997). Bu duygusal bağı yaşayan personel işine karşı olumlu bir tutuma sahiptir ve örgütleri için çok çaba sarf etme eğilimindedir (Ceseroğlu, 2010). Dolayısıyla yüksek düzeyde duygusal bağlılığa sahip olan personelin örgütte kalma nedenleri, istekleri ile yakın ilişkilidir. Örgütün değerlerinin kendi değerleriyle uyumlu olduğunu hisseden personel örgütte kalmaya istekli olacaktır. Örgütleriyle özdeşleşme ve bütünleşme deneyimi yaşayan personel örgütlerine duygusal olarak bağlanacaktır. Bu nedenle Meyer ve Allen'in duygusal bağlılık tanımı ile Mowday vd., (1979) "Bireyin kendini örgütle ifade etmesi" tanımı birbiriyle örtüşmektedir (Aka, 2017). Bu noktadan hareketle çalışanların örgütün amaç ve değerlerini benimsemeleri, örgütle özdeşleşmeleri ve örgüte faydalı olma isteği gibi tutum ve davranışlara duygusal tepkiler olduğunu söylemek mümkündür. Sonuçları nedeniyle örgütlerin gerçekleşmesini en fazla istedikleri bağlılık türü olan duygusal bağlılık örgütsel adalet ve iş tatmini gibi iş deneyimlerinden kaynaklanmaktadır (Kaya ve Selçuk, 2007). Duygusal bağlılık, örgütteki personelden

olumlu çıktılar elde edilmesi ve personel memnuniyetinin sağlanması açısından örgütsel bağlılığın en uzun süreli boyutu olarak değerlendirilebilir.

2.2.6.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, personelin örgütten ayrılmanın sonucunun maliyetleri ve olumlu olmayan durumları göz önünde bulundurarak bir zorunluluk olarak örgütte yer almaya devam etmesidir. Diğer bir deyişle personelin kendi içinde ödül-maliyet analizi yapması ve kendisini örgütte kalma zorunluluğu hissetmesidir (Meyer ve Allen 1997). Becker'in yan fayda teorisine dayalı olarak geliştirilen devamlılık bağlılığında personel örgütteki çalışmaları sırasında kazandıkları deneyim, çaba, zaman ve statü gibi başarıların kendilerine neden olacağına inandıkları için örgütün üyesi olmaya devam ederler (Ceseroğlu, 2010). Personel için örgütten ayrılma maliyeti yüksek ise personel örgüt üyeliğini sürdürecektir. Daha açık bir ifadeyle personelin organizasyonlarında maliyet için fazla ödül alması, örgütsel olarak daha fazla bağlılık anlamına gelir. Aslında bu bağlılık personelin çalıştığı süre boyunca kuruma yaptığı yatırımın o kurumdan ayrılma maliyetini artırdığından personeli kuruma daha bağımlı hale getirir (Balay, 2014). Yaptığı yatırımı düşünen ve bu yatırımın karşılığını organizasyonda alan personel işten ayrılma niyetinden uzak durur. Çünkü personel o örgütten ayrılmaları ve çalıştıkları örgütte çalışmaya devam etmelerini daha akılcı bulmaları durumunda kazandıkları bilgi ve tecrübeyi başka bir örgüte aktarmanın zorluğunu bilirler (Ballı, 2014).

2.2.6.3. Normatif Bağlılık

Örgütsel bağlılıkla ilgili çoklu bağlılık sınıflandırmalarında bahsedilen bağlılığın bu boyutu personel ve örgüt arasında bir etkileşim yaratmayı amaçlamaktadır. Bu etkileşim çalışanların örgüte kendi istekleriyle duygusal bağlılıkları ve kendilerini örgüte karşı yükümlü görmelerinden doğan normatif bağlılıklarının yanı sıra örgütten ayrılmaları durumunda maruz kalacakları maliyetlerin ortadan kalkacağından dolayı gelişen devam bağlılığı olarak ortaya çıkmaktadır. Normatif bağlılık, personelin kendini örgütte kalmaya mecbur hissetmesidir. Bu bağlılıkta personelin örgütte kalması ve örgütte kalma zorunluluğundan söz edilebilir. Bir çalışanın normatif bağlılık düzeyi ne kadar güçlüyse kendisini örgütte

kalma zorunluluğu da o kadar fazla hissedecektir (Gür, 2014; Mowday vd., 2013). Bu zorunluluk duygusunda personelin örgütsel bağlılığını belirleyen şey personelin yaptığının doğru ve ahlaki olduğuna inanmasıdır. Örneğin: Personel kurumu tarafından burs gibi ödüller aldığında veya eğitim masrafları karşılandığında, personel borcunu ödeyene kadar kurumuna karşı borçlu hisseder (Aka, 2017; Sezgin, 2010). Bu nedenle personel kuruluşlarına karşı doğru ve etik davranmayı bir öncelik olarak görmektedir. Diğer bir deyişle normatif bağlılıkta personel kendilerinden beklenen şekilde davranmak yerine yaptıklarının doğru ve ahlaki olup olmadığına göre davranırlar. Örgütte kalmaya devam etme duygularından kaynaklanan bu bağlılıkta ailevi ve kültürel etkiler ile sosyalleşmeden kaynaklanan etkiler de personelde normatif bağlılık geliştirmede etkilidir (Rençber, 2014).

2.2.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalarda örgütsel bağlılık genellikle işe geç gelme, işe devamsızlık, işgücü devir hızı, işten ayrılma niyeti, performans, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini, örgütsel sinizm gibi değişkenlerle ilişkilendirilmiştir (Arı, 2014; Doğaç, 2017; Kaplan, 2010; Köybaşı, 2016; Öneği, 2014). İşe devam, işten ayrılma niyeti ve işe gecikme gibi değişkenler örgütsel bağlılığın sonuç açısından en çok ilişkili değişkenlerdir. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu çalışanların işten ayrılma niyetinin çok az olacağı, düşük düzeyde bağlılık sergileyenlerin ise devamsızlığın daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Porter vd., 1974; Somers, 1995). Mathieu ve Zajac (1990) başka bir çalışmada örgütsel bağlılık ile 48 adet değişken arasında bir ilişkinin var olduğu fakat sadece yetenek, görev bağlılığı, medeni durum, ücret, lider ile iletişim ve katılımcı liderlik kavramlarının direkt olarak örgütsel bağlılıkla ilişkisinin varlığının test edildiğini belirtmişlerdir (Şahin, 2017). Duygusal bağlılık ile ilgili çeşitli araştırmalar mevcuttur. Duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif olarak anlamlı bir ilişki olduğu örgütsel bağlılığın alt boyutlarını inceleyen çalışmalarda görülmektedir (Buluş, 2017). Duygusal ve normatif bağlılığı güçlü çalışanların, zayıf örgütsel bağlılık besleyen çalışanlara kıyasla daha iyi iş performansı sonuçları verdiği görülmektedir. Devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar, iş fırsatlarının yetersiz olduğunu düşündükleri için işlerini kaybetmemek için yüksek performans gösterme eğilimindedirler (Acar, 2019).

Sonuç olarak geç gelme, devamsızlık, işten ayrılma, işten ayrılma niyeti, işgücü devri, stres, örgütsel sinizm gibi değişkenlerle örgütsel bağlılığın üç boyutu arasındaki ilişkinin negatif bir ilişki olduğu söylenebilir. Buna karşılık örgütsel vatandaşlık, iş tatmini, örgütsel performans, verimlilik, örgütsel özdeşleşme gibi değişkenler arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu nedenle örgütlerin çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmak için bazı yenilikçi yönetsel stratejiler ve uygulamalar uygulayarak örgütün başarısını ve rekabet gücünü artırmaları gerekmektedir.

2. 3. İlgili Araştırmalar

2.3.1.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Budak (2009) çalışmasında İlköğretim okullarında görevli sözleşmeli ya da kadrolu olarak atanan öğretmenlerin demografik faktörlere göre örgütsel bağlılıklarının arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın evrenini Kocaeli ilinin 4 ilçesinde görevli olan öğretmenler oluşturacaktır. Veriler 30 ilköğretim okulunda görevli olan 575 öğretmenden elde edilmiştir. Veri analizinin ilk kısmında anket aracılığı ile toplanan süreksiz değişkenlere ilişkin frekans ve yüzdeler bulunmuştur. İkinci kısmında ise; süreksiz değişkenin iki kategorili olduğu durumlarda kullanılan ilişkisiz(bağımsız) Grup “t” Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Çalışmanın sonuç kısmında kadrolu olan ve sözleşmeli olarak atanan öğretmenlerin yaş, cinsiyet, kıdem ve istihdam etmenlerine ilişkin anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Öğrenim durumu, okulda çalışma süresi, medeni durum, branş etmenlerine göre ise anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır.

Karataş ve Güleş (2010) İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma grubunu İstanbul ilinin Avrupa kısmında yer alan üç ilçeden örnekleme yöntemine göre seçilen 12 ilköğretim okulundan yansız olarak seçilen 204 öğretmen oluşmaktadır. Veri toplarken Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde olan anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş tatminleri yüksektir. İş tatmini ve örgütsel bağlılıkta duygusal faktörler daha etkili olduğu söylenebilir.

Saygılı (2016) ‘‘Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları’’ adlı çalışmasında amaç okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeylerini etkileyen faktörler incelenmektir. Araştırmada tarama modelinden yararlanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Kayseri il merkezindeki Kocasinan, Melikgazi ve Talas ilçelerinde resmi okullarında görev yapan 151 okul öncesi öğretmeninden oluşturmaktadır. Araştırmanın belirlenen amacına ulaşmak için gerekli olan verileri toplamak için, "Kişisel bilgi formu", "Minnesota iş doyum ölçeği" ve "Örgütsel bağlılık ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın verileri anket aracılığıyla toplanmıştır. Bu araştırmada: Örgütsel bağlılık ile iş doyum ölçeği alt boyutları arasında düşük, orta ve yüksek düzeylerde pozitif yönlü birçok ilişki bulunmuştur.

İlişen (2017) Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenip bu iki olgu arasındaki ilişki araştırılmıştır. Malatya ili merkez ilçelerinde çalışan 521 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri elde edilirken ‘‘Algılanan örgütsel destek ölçeği ve Örgütsel bağlılık ölçeği’’ uygulanmıştır. Sonuç kısmında ise örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönde olan ilişkili tespit edilmiştir.

Bayrak (2017) ‘‘ Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları’’ adlı çalışmasında amaç okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesidir. Araştırmaya 254 okul öncesi öğretmeni dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesinde "Örgütsel bağlılık ölçeği" ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin tespit edilmesinde ise "Örgütsel vatandaşlık ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu, bunun yanında örgütsel bağlılık düzeylerinin istihdam biçimlerine ve eğitim düzeylerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna karşılık örgütsel bağlılık düzeyinin yaş grubu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak okul öncesi öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği, bunun yanında örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyinin de yükseldiği söylenebilir.

Şenay (2019) ‘‘Okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilerinde algıladıkları öğretimsel liderlik davranışı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki’’ adlı çalışmasında amaç okul öncesi yöneticilerinin öğretimsel liderlik rollerinin öğretmenler tarafından nasıl algılandığının belirlenmesi ve bu algıların örgüte bağlılıkları ile olan ilişkisinin ortaya konulmasıdır. Bu doğrultuda Aydın ilinde 2015-2016 eğitim öğretim yılında görev yapan toplam 215 okul öncesi öğretmenine ölçekler uygulanmıştır. Şişman (1997) tarafından geliştirilen "Okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları anketi" ve Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen "Örgütsel bağlılık ölçeği" kullanılmıştır. Öğretimsel liderlik davranışları ölçeği ile Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyut puanları üzerine demografik değişkenlerin ilişkileri incelenmiştir. Elde edilen bulgular kısmında örgütsel bağlılığa göre ise cinsiyet açısından kadın, medeni durum açısından evli, mesleği sevme durumu açısından mesleği seven okul öncesi öğretmenlerinin bağlılıklarının belirli alt boyutlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin yaşlarına, çalışma statülerine, çalıştıkları kuruma ve eğitim durumlarına göre de bağlılıklarında anlamlı farklılık sergilediği saptanmıştır.

Kahriman (2019) tarafından ele alınan çalışmada, okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm ile sahip oldukları örgütsel bağlılıkları arasında ilişki bulunup bulunmadığının saptanması amaçlanmıştır. Araştırma tarama modeline göre desenlenmiştir. Araştırmanın verileri Çanakkale merkez ilçesinde görev yapan 336 öğretmenlerden toplanmıştır. Araştırmada ‘‘Örgütsel sinizm ölçeği ile Örgütsel bağlılık ölçeği’’ uygulanmıştır. Verilerin analiz kısmında SPSS programı ile frekans, aritmetik ortalama, yüzde, standart sapma t-testi ve ANOVA yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri "düşük" düzeyde ve örgütsel bağlılığının "orta" düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Demir Balcı (2019) ‘‘Okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre yöneticilerin liderlik stili ile okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi’’ adlı çalışmasının amacı okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre yöneticilerin liderlik stili ile okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Araştırmanın çalışma evreni 2018-2019 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinden, çalışma grubu bu okullarda görev yapan 237 okul öncesi öğretmeninden oluşmuştur. Araştırmada ölçme aracı olarak kişisel bilgi formu, okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için "Örgütsel bağlılık ölçeği" (Balay, 2000), okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre yöneticilerinin liderlik stillerini

belirlemek için "Liderlik stili ölçeği" (Akan, 2014) kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları incelendiğinde, uyum boyutundaki örgütsel bağlılığa kesinlikle katılmadıklarını, özdeşleşme ve içselleştirme boyutundaki örgütsel bağlılığa katıldıklarını belirttikleri bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ve alt boyutlarına ilişkin; Yaş, öğrenim durumu, okuldaki görev süresi ve okul türü değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği; Medeni durum ve mesleki kıdem yılına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Uludağ Kodal (2019) "Okul öncesi eğitim kurumu yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki" adlı çalışmasının amacı okul öncesi eğitim kurumu yöneticilerinin yönetimde kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu doğrultuda Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde bağımsız devlet anaokullarında görev yapan öğretmenlere ölçekler uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Aslanargun (2009) tarafından geliştirilen "Güç türleri ölçeği" ve Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilen, Ergün (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel bağlılık ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre: Öğretmenlerin yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç türlerine ilişkin algıları en yüksek bağlılık gücü, en düşük ise zorlayıcı güç boyutunda çıkmıştır. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının hiçbirinde yaş, medeni durum, hizmet yılı ve kurumdaki hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Yavuzkılıç (2020) "Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve iş performansları arasındaki ilişki" adlı araştırmasında ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde bağımsız anaokullarında görev yapmakta olan 241 öğretmenden "Örgütsel bağlılık ölçeği" ve "İş performansı ölçeği" ile toplanmıştır. Verilerinin analiz kısmında t testi, betimsel istatistikler, Kruskal Wallis, Mann Whitney-U testi, tek yönlü varyans analizi, Pearson ve Spearman korelasyon analizinden oluşan testler ve basit doğrusal regresyon testi uygulanmıştır. Çalışmanın sonucuna göre katılımcıların iş performansı algıları çok yüksek olduğu söylenebilir.

Anuk İşlek (2022) "Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları ile iş doyumu arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolü" adlı çalışmasının araştırma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılında bağımsız anaokullarında ve bir okul bünyesindeki anasınıflarında görev yapan toplamda 314 okul öncesi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Kişisel bilgiler formu, Örgütsel bağlılık ölçeği,

Örgütsel sessizlik ölçeği, İş motivasyonu ölçeği’’ kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde bağımsız örneklem t-testi ile Pearson korelasyon analizi sonuçları incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre: Okul öncesi öğretmenlerinin okul türüne göre örgütsel bağlılık düzeyleri bağımsız bir anaokulunda çalışmakta olanların lehine anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik ve iş doyumları arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmuştur.

2.3.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Bogler ve Somech (2004) İsrail’de lise ve ortaokulda görev yapan 983 öğretmenle yaptıkları çalışmada öğretmenlerin okullardaki örgütsel bağlılığı öğretmenlerin motive edilmesi açısından incelemişlerdir. Sonuç olarak öğretmen motivasyonunu güçlendirici davranışların öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki olumlu etkisini ortaya koymuşlardır.

Noordin, Rashid, Ghani, Aripin ve Darus, (2010) ‘‘Öğretmen Profesyonelleşmesi ve Örgütsel Bağlılık Malezya’dan Kanıt’’ adlı çalışmanın bulgularına göre öğretmenlerin profesyonelleşmesi ve örgütsel bağlılık çalışmasına çok boyutlu yaklaşımın gerekli olduğunu göstermektedir. Yönetim stratejilerini okulların en değerli varlıklarının yani öğretmenlerin etrafında döndürmeye çalışmalılar. İnsan kaynakları: Bireyin, grubun ve örgütlerin davranışını anlamak, bir örgütün insan kaynaklarından üst düzeyde faydalanması için son derece önemlidir. Malezya’da öğretmenlerin bağlılığını arttırmak ve uyumsuzluk oranını azaltmak için öğretmende geliştirilmesi gereken profesyonelleşmesidir. Öğretmenlerin bağlılık düzeylerini arttırmak için gayretle çalışmalıdır.

Lapointe, Vandenberghe ve Panaccio (2011) Kanada’da eğitim faaliyetlerinin yapıldığı 260 örneklem üzerinde yaptıkları çalışmalarında; çalışanların örgütsel bağlılıkları, örgüt temelli özsaygı ve işten ayrılma değişkenlerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda kamu çalışanlarının demografik (cinsiyet, yaş, dil, görev süresi) özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir.

Eleswed ve Mohammed (2013), ‘‘Cinsiyet, Yaş, Kıdem, Eğitim Düzeyi ve Pozisyonun İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi’’ isimli çalışmada yaş, kıdem, eğitim düzeyi, cinsiyet, pozisyon değişkenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna üzerine etkisini ele almışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre kadın katılımcıların örgütsel bağlılık seviyeleri ve iş tatmini erkek katılımcılara kıyasla daha fazladır. Yaş değişkenine göre en yüksek örgütsel

bağlılığı ve iş tatmini 60 yaş ve üzeri olan katılımcılar sergilemektedir. Mesleki kıdem değişkenine göre en yüksek bağlılık ortalamaları 16-20 yıllık deneyime sahip olanlarla, en düşük bağlılık 20 yıl ve üzeri olanlara ait olduğu tespit edilmiştir.

Bakiev (2013), Araştırmasında kişilerarası güvenin ve örgütsel bağlılığın kişilerin performansı üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Örgütsel bağlılık ile kişilerarası güven arasında anlamlı ve pozitif olan ilişki tespit etmiştir. Araştırmanın sonuç kısmında kişiler arası güvenin olması ve güvenilir bir çalışma ortamı oluşturmanın kişilerin performansı yüksek düzeyde iyileştirdiği tespit edilmiştir.

Albdour ve Altarawneh (2014) Ürdün bankalarında çalışan 336 kişinin katılımıyla gerçekleşen çalışmada çalışan bağlılığı ile örgütsel bağlılık ilişkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda, çalışan bağlılığına sahip bireylerin örgütsel bağlılığının da yüksek olduğu görülmüştür. Çalışan bağlılığı ile duygusal ve normatif bağlılık arasında yüksek düzey, devam bağlılığı ile düşük düzey bir ilişki tespit edilmiştir.

Maiti, Sanyal ve Mazumder (2020) Hindistan'da görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının öncüllerini inceledikleri çalışmalarında çalışanların performans değerlendirmelerinin ve çalışanların iş arkadaşları ile olan ilişkileri ile kişilik yapılarının örgütsel bağlılıklarına etkili olup olmadığını araştırmışlardır. Ayrıca öğretmenlerin demografik özellikleri ile olan ilişkisini de incelemişleridir. Yapılan çalışma neticesinde: Öğretmenlerin çalışanların performans değerlendirmelerinin ve kişilik yapılarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını ancak demografik değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık bulunduğunu ortaya koymuşlardır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1.Araştırma Modeli

Anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelendiği bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalardır (Büyüköztürk vd., 2013). Bu modelinde araştırmacılar hipotezler geliştirir, anket ve ölçek kullanırlar. Gözleme dayalı gerçekleştirilen bu çalışmalarda araştırmacılar hipotezler test etmek amacıyla elde edilen verileri istatistiksel analize dâhil etmektedir. Gözleme dayalı araştırmalar içerisinde yer alan tarama tipi araştırmalar büyük örneklem gruplarının araştırmaya konu olan özelliklerinin (yaş, medeni durum, cinsiyet vb.) belirlenmesinde kullanılan betimsel araştırma yöntemi olarak bilinmektedir (Can, 2014).

3.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Evren, araştırmanın neticesinin genellenmek istendiği canlı ya da cansızlardan oluşan elemanlar bütünüdür (Karasar, 2023). Bu araştırmanın evreni ilköğretim ve ortaokul bünyesinde görevli olan anasınıfı öğretmenleridir. Araştırma evreni içerisinde olan ve hedefe uygun herhangi bir yöntemle seçilen ve evrenin bütün özelliklerini temsil eden birimler veya elemanlar kümesi örneklem olarak ifade edilir (Ural vd., 2011). Veri toplama sürecinde Covid 19 salgınının devam etmesi okulların yüz yüze eğitime devam etme durumunun değişmesi sebebi ile çalışma grubunda seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemi seçilmiştir. Bu yöntemde işgücü, zaman, ve para açısından sınırlılık olduğu için örneklemin kolaylıkla ulaşılabilir olması ve uygulama yapılabilecek birimler arasından seçilmesi gerekir (Büyüköztürk, 2023). Bu araştırmanın evrenini ilköğretim ve ortaokul bünyesinde görevli olan anasınıfı öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde gönüllü olarak katılan 203 anasınıfı öğretmeni yer alır. Örnekleimde bulunan öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler aşağıdaki yer alan tabloda verilmiştir.

Tablo 3

Demografik Özelliklere Göre Dağılımlar

Değişken		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Erkek	9	4,4
	Kadın	194	95,6
Medeni Durum	Bekar	52	25,6
	Evli	151	74,4
Eğitim Düzeyi	Lisans	178	87,7
	Lisansüstü	25	12,3
Mesleki Kıdem	5 Yıl ve Altı	39	19,2
	6-10 Yıl	61	30,0
	11-15 Yıl	52	25,6
	16-20 Yıl	32	15,8
	21 Yıl ve Üzeri	19	9,4
	5 Yıl ve Altı	127	62,6
Görev Yapılan	6-10 Yıl	51	25,1
Okulda Çalışma	11-15 Yıl	22	10,8
Süresi	16-20 Yıl	2	1,0
	21 Yıl ve Üzeri	1	0,5

Tablo incelendiğinde çalışmaya katılan kişilerin 9'u erkek iken 194'ü kadındır. 52'si bekar iken 151'i evlidir. 178'inin eğitim durumu lisans iken 25'inin ise lisansüstüdür. Çalışmaya

katılan kişilerin 39'unun mesleki kıdemi 5 yıl ve altı iken 61'inin 6-10 yıl, 52'sinin 11-15 yıl, 32'sinin 16-20 yıl ve 19'unun ise 21 yıl ve üzeridir. 127'sinin görev yapılan okuldaki çalışma süresi 5 yıl ve altında iken 51'inin 6-10 yıl, 22'sinin 11-15 yıl, 2'sinin 16-20 yıl ve 1'inin ise 21 yıl ve üzeridir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın nicel verileri için öğretmenlere kişisel bilgi formu ve Ergün ve Çelik (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” uygulanmıştır. Kullanılan kişisel bilgiler formu ve anket Ek 1, Ek 2’de verilmiştir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunu oluşturmak için ilk aşamada araştırmanın amacı doğrultusunda literatür taraması yapılmıştır. Araştırmanın konusu ile alakalı ulusal olan ve uluslararası olan alan yazın taraması yapılmıştır (Yıldırım, 2011). Literatür taraması sonucunda araştırmanın kapsamında yer alabilecek soru havuzu oluşturulmuştur. Bu araştırma kapsamında kişisel bilgi formu okul öncesi öğretmenleriyle ilgili cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, okuldaki mesleki kıdem yılı, görev yaptığı okulundaki çalışma süresini kapsayan bilgiler yer almaktadır. Kişisel bilgi formu kullanılmasının nedeni öğretmenlerle ilgili betimleyici olan bir bilgi elde etmedir.

3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılık ölçeği, Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilen Ergün ve Çelik (2019) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılan 15 maddelik likert tipinde olan bir ölçme aracıdır. Penley ve Gould (1988) araştırmalarında örgütsel bağlılığı incelemede Etzioni’nin örgütsel bağlılık modeli ile ilişkili olarak üç boyutlu bir ölçme aracı geliştirmiştir. Ölçek ahlaki, zoraki ve çıkarıcı bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan oluşur. Ölçeğin her boyutunda beşer adet madde yer alır. Ölçek toplamda 15 maddeden ibarettir. Orijinal çalışmada altılı likert tipi olan ölçek Türkçe’ye uyarlandığında beşli likert olarak derecelendirilmiştir. Bu

dereceler hiç katılmıyorum (1), az katılıyorum (2), orta düzeyde katılıyorum (3), büyük oranda katılıyorum (4) ve tamamen katılıyorum (5) biçiminde yapılmıştır. Her seçeneğe en olumsuzdan en olumluya artmak üzere birden başlayıp beşe kadar puan verilmiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ni oluşturan maddelerin iç tutarlılığını veren Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı “Ahlaki bağlılık” alt boyutu için .94, “Çıkarıcı bağlılık” alt boyutu için .93, “Zoraki bağlılık” alt boyutuna ait güvenirlik katsayısı ise .92 olarak tespit edilmiştir (Ergün ve Çelik, 2019). Araştırma verilerine göre ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,778 yine alt boyutlara göre ahlaki bağlılık 0,696, çıkarıcı bağlılık 0,562, zoraki bağlılık 0,871 olarak tespit edilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Bu çalışmada kullanılmak istenen veri toplama aracı olan Örgütsel bağlılık ölçeğini kullanabilmek için geliştiren kişiler ile iletişim geçilip gerekli izinler alınmıştır. Veri toplama araçlarını uygulayabilmek için Sakarya Üniversitesi Etik Kurulu ve çalışmanın yapılacağı il olan Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli onay ve izinler alınarak verilerin toplanması amaçlanmıştır. Salgın sürecinin devam etmesi ve zamandan tasarruf sağlaması nedeniyle veriler Google form üzerinden toplanmıştır. Bu kapsamda elde edilecek bilgilerin bilimsel bir araştırmada kullanılacağı ifade edilmiştir. Araştırma ile ilgili açıklamalar yapılmış ve toplanan verilerin üçüncü şahıslar tarafından kullanılmayacağı konusunda gerekli açıklama yapılmıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğretmenlerin yanıtlamaları istenmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığını belirlemek için kullanılan ölçekler toplandıktan sonra kontrol edilmiştir. Kontrol edilen verilerin analizleri IBM SPSS Statistics 28 paket programı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Verilerin değerlendirme kısmında kategorik olan değişkenler için sıklıklar (sayı, yüzde), sayısal değişkenler için ise tanımlayıcı istatistiklere (ortalama, standart sapma, minimum, maksimum, medyan, çarpıklık ve basıklık) yer verilmiştir. Araştırmanın analizlerine başlamadan önce sayısal değişkenlerin

normallik sağlayıp sağlamadığına bakmak için basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Tablo 4'te normallik verileri yer almaktadır.

Tablo 4

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	Cronbach Alfa(α)	$\bar{x}$	SS	Çarpıklık	Basıklık	En Düşük	En Yüksek
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,778	3,02	,420	,171	1,366	1,60	4,33

Tablo 4'e göre yapılan normallik testi sonucunda örgütsel bağlılık ölçeği için elde edilen çarpıklık değeri ,171 ve basıklık değeri 1,36 olarak bulunmuştur. Çarpıklık ve basıklık değerleri-1.5 ile +1,5 arasında olması normal dağılım olduğunu varsaymaktadır (Tabachnick and Fidell, 2013). Bu değere göre 203 öğretmenden elde edilen verilerin normal dağıldığı görülmüştür. Değişkenler normal dağıldığı için çalışmada parametrik istatistiksel yöntemlerden faydalanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler bağımsız örneklem t testi ve ANOVA ile analiz edilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırma verileri sonucu elde edilen bulgular belirtilmiştir. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığına ilişkin bulgular ve araştırmanın alt problemlerine göre bulgular verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Problem Cümlesine İlişkin Alt Problemlerin Bulguları

Tablo 5

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	$\bar{x}$	Ss	Sd	T	p
Çıkarıcı Bağlılık	Erkek	9	3,75	,53	201	,105	0,164
	Kadın	194	3,45	,71			
Zoraki Bağlılık	Erkek	9	2,04	1,37	201	,380	0,817
	Kadın	194	1,94	,96			
Ahlaki Bağlılık	Erkek	9	3,62	,73	201	,413	0,746
	Kadın	194	3,67	,76			
Toplam Puan	Erkek	9	3,14	,35	201	208	0,386
	Kadın	194	3,02	,42			

Tabloya bakıldığında, yapılan bağımsız t-testi sonucunda çalışmaya katılan kişilerin cinsiyet değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve alt boyut puanları istatistiksel olarak anlamlı

olan bir farklılık yoktur ($p>0,05$). Katılımcıların örgütsel bağlılıkları erkek ya da kadın olma durumuna göre farklılık göstermemiştir.

Tablo 6

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız T-Testi Sonuçları

		N	$\bar{x}$	Ss	Sd	T	p
Çıkarıcı Bağlılık	Bekar	52	3,50	,68	201	,30	0,824
	Evli	151	3,45	,72			
Zoraki Bağlılık	Bekar	52	2,03	1,09	201	,21	0,598
	Evli	151	1,91	,94			
Ahlaki Bağlılık	Bekar	52	3,76	,82	201	,17	0,238
	Evli	151	3,64	,74			
Toplam Puan	Bekar	52	3,10	,42	201	,72	0,301
	Evli	151	3,00	,41			

Tabloya bakıldığında, yapılan bağımsız t-testi sonucunda çalışmaya katılan kişilerin medeni durumlarına göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve alt boyut puanları istatistiksel olarak anlamlı olan bir farklılık yoktur ($p>0,05$). Katılımcıların örgütsel bağlılıkları medeni hallerinin bekar ya da evli olması durumuna göre farklılık göstermemiştir.

Tablo 7

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Bağımsız T-Testi Sonuçları

		N	$\bar{x}$	Ss	Sd	T	p
Çıkarıcı Bağlılık	Lisans	178	3,45	,70	201	,22	0,469
	Lisansüstü	25	3,56	,76			
Zoraki Bağlılık	Lisans	178	1,94	,99	201	,49	0,608
	Lisansüstü	25	1,94	,89			
Ahlaki Bağlılık	Lisans	178	3,64	,77	201	,07	0,172
	Lisansüstü	25	3,88	,60			
Toplam Puan	Lisans	178	3,01	,43	201	,32	0,092
	Lisansüstü	25	3,13	,26			

Tablo incelendiğinde yapılan bağımsız t-testi sonucunda çalışmaya katılan kişilerin eğitim düzeyine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve alt boyut puanları istatistiksel olarak anlamlı olan bir farklılık yoktur ($p>0,05$). Katılımcıların örgütsel bağlılıkları eğitim düzeylerinin lisans ya da lisansüstü olma durumuna göre farklılık göstermemiştir.

Tablo 8

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
-------------------	--------------------	----	-----------------------	---	---

Gruplar Arası	,402	4	,100	,565	,689
Grup İçi	35,242	198	,178		
Toplam	35,644	202			

Tablo incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre ANOVA sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı olan bir farklılık yoktur ($p>0,05$). Katılımcıların örgütsel bağlılıkları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Tablo 9

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Görev Yapılan Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar Arası	1,193	4	,298	1,715	,148
Grup İçi	34,451	198	,174		
Toplam	35,644	202			

Tablo incelendiğinde yapılan çalışmaya katılan kişilerin görev yaptıkları okulda çalışma süreleri değişkeni açısından ANOVA sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı olan bir farklılık yoktur ($p>0,05$). Katılımcıların örgütsel bağlılıkları görev yapılan okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

BÖLÜM V

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırma Milli eğitim bakanlığına bağlı resmi anasınıflarında görevli olan anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini çeşitli değişkenlerle değerlendirmek amacı ile yapılmıştır. Araştırmada anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmek için Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilen Ergün ve Çelik (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" katılımcılara uygulanmıştır. Araştırmanın sonuç kısmında okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının hangi değişkenler açısından anlamlı olan bir farklılık gösterdiklerine ilişkin bulgular açıklanmış ve araştırma sonuçları ile ilgili önceden yapılmış diğer araştırmaların sonuç kısımlarına da yer verilmiştir. Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenleri düşük düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın düşük olması istenilen bir durum değildir. Aksine örgütsel bağlılığın yüksek olması örgütler için özellikle de okul örgütü için istenilen bir durumdur. Örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin gelecek planıyla ilgili kaygıları yoktur ve iş değiştirme, işten ayrılma olasılıkları düşük seviyelerdedir. Örgütün hedeflerini ve amaçlarını özümlediklerinden iş durumu ile ilgili stresleri ya da işi yavaşlatma olasılıkları da düşük seviyelerdedir. (Wasti, 2005: 296).

Araştırmanın birinci alt problemi okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı açısından incelenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi puanları cinsiyete göre anlamlı olan bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Kılınçaslan (2013), Selvitopu ve Şahin (2013), Latifoğlu (2015), Urat (2016) da benzer sonucu bulduğu araştırmalar mevcuttur. Cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin araştırıldığı pek çok çalışma yapılmış ve çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. İlişen (2017), Toka (2019), Ertürk (2018), Durna ve Eren (2005), Eleswed ve Mohammed (2013), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010) çalışmalarında kadınların örgütsel bağlılık düzeyi erkeklere göre daha yüksektir. Bunun sebebi olarak kadınların daha duygusal ve kendilerini

ait hissetme ihtiyacının yüksek olması gösterilebilir. Ayrıca evlilik ve çocuk durumu sebebi ile yeni iş olanaklarını değerlendirmede ikilem yaşamaları ifade edilmektedir. Aydın, Sarier ve Uysal (2011) çalışmasında cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadın öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğunu ifade edilmiştir. Öğretmen ya da yönetici olarak kadınların yaşadıkları zorlukların kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinde etkili olduğunu söylemişlerdir. Kılıçkaya (2019) 'da çalışmasında günümüz ailelerinde görev dağılımının kadın ve erkek arasında eşit hale gelmesinin örgütsel bağlılık üzerindeki cinsiyet etkisini azalttığını ileri sürmektedir. Farklı sonuçların ortaya çıkmasında çalışmaların örneklem sayılarının ve örneklem grubunun farklı olması kaynaklanabilir. Ülkemizde Okul öncesi öğretmenlerinin büyük bir çoğunluğunun kadın olması ve okul öncesi öğretmenliği branşında cinsiyet dağılımı olarak büyük bir farkın olmasının da etkili olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın ikinci alt problemi okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılık olup olmadığı açısından incelenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi puanları medeni duruma göre anlamlı olan bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). İmamoğlu (2011) ve Çatır (2014) yaptığı çalışmaların sonuçları ile benzerlik gösterir. Kişilerin evli ya da bekar olması örgütsel bağlılığı etkileyen bir değişken değildir. Kişilerin medeni durumunun örgütsel bağlılığa etkisi ile ilgili çok az araştırma vardır. Bu sebeple medeni durumun örgütsel bağlılığa etkisi ile ilgili kesin yorum yapmak mümkün değildir. Kişi evlenince aile hayatının sorumluluklarını da üstlendiği için düzenli bir gelire ihtiyaç duyar. Bu ekonomik sorumluluk ise mevcut işine devam etmesi için onu güdüler. Kişi iş değiştirmeyi düşünmez bu durum kişinin örgütsel bağlılığını arttırabilir. Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis (2009) evli katılımcıların örgütsel bağlılığını yüksek bulmuştur. Literatürde farklı araştırmalar da mevcuttur.

Araştırmanın üçüncü alt problemi okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığı açısından incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi puanları eğitim durumu değişkenine anlamlı olan bir farklılığın olmadığı belirtilmiştir ($p>0,05$).

Vurdu (2017) ve Demir Balcı (2019) çalışma sonucu da bu araştırma sonucunu destekler. Literatürde farklı sonuçlar da mevcuttur. Özkan (2003), Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu (2008) ve Çatır (2014) çalışmalarında eğitim düzeyinin örgütsel bağlılığı etkilediği ortaya çıkmıştır. Eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık da artar. Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis (2009) araştırmasında eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık azaldığını sonucu çıkmıştır. Başka bir çalışmada Eleswed ve Mohammed (2013) araştırmasında örgütsel bağlılık düzeyi en düşük düzeyde olanların doktora mezunları olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi düşük biri işini ve ona sağladığı imkanları kaybetmek istemez yeniden bu imkanlara sahip bir iş bulamayabilir. Ayrıca mesleki açıdan fazla bir beklenti içine girmezler. Eğitim düzeyi yüksek biri işsiz kalma kaygısı düşüktür çünkü birçok alanda iş bulabilir. Bu yüzden örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olacağı söylenebilir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılık olup olmadığı açısından incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi puanları mesleki kıdem göre anlamlı olan bir farklılık olmadığı tespit etmişlerdir($p>0,05$). Güçlü (2006), Şenay (2017), Demir Balcı (2019), Toka (2019) araştırma sonuçları bu sonucu destekler. Literatürde farklı sonuçları olan araştırmalar da mevcuttur. Ertan (2008), Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008), Polat (2018), Eleswed ve Mohammed (2013) ve Kılınçarslan (2013) Örgütsel bağlılığın mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Mesleki kıdem öğretmenlerin hayatında önemli bir unsurdur. Yeni mezun olan öğretmen mesleğinde teorik olarak donanımlıdır ancak tecrübe olarak daha çok ilerlemesi gerekir. Kişi mesleği gerçekleştirirken birçok öğrenci veli öğretmen ve okul yöneticisi ile karşılaşır. Bunların her biri öğretmene yeni deneyimler kazandırır. Mesleki kıdem arttıkça öğretmenin örgütsel bağlılığının artacağı yorumu yapılabilir. Çünkü mesleki kıdem arttıkça kişi bulunduğu örgüte alışır ve örgütün ona sağladığı imkanlardan vazgeçmez.

Araştırmanın beşinci alt problemi okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptığı okulda çalışma süresi değişkenine göre farklılık olup olmadığı açısından incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi puanları görev yaptığı okulda çalışma süresine açısından anlamlı olan bir

farklılık olmadığı belirtilmiştir ($p>0,05$). İmamoğlu (2011) ve Toka (2019) araştırmalarında benzer sonuca ulaşmıştır. Literatürde farklı sonuçlu araştırmalar da yer almaktadır. Balay (2000) çalışmasında okuldaki hizmet süresine göre özdeşleşme boyutunda hizmet süresi uzadıkça bağlılık düzeyinin arttığını belirtmiştir. Didin (2014) öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılıklarının arttığı sonucuna varmıştır. İlişen (2017) görev yaptığı okuldaki çalışma süresinin anlamlı bir farklılık olduğunu söylemiştir. Yalçın (2014) ve Akan (2016) bulunduğu okulda on yıl ve üzeri sürede görev yapan öğretmenlerin okulu içselleştirme düzeyleri daha yüksek bulmuştur. Katılımcıların kurumlardaki çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılıkları da artar. Öğretmenlerin bulundukları örgütte çalışma süreleri arttıkça örgüte alışırlar ve örgüt için birçok emek verirler. Bu nedenle okullarını değiştirmeden aynı okulunda kalabilirler.

Sonuç olarak bu araştırmaya katılan kişilerin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim düzeylerine, mesleki kıdemlerine ve görev yaptıkları okuldaki çalışma süreleri açısından Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile alt boyut puanları istatistiksel açıdan anlamlı farklılık ifade etmez ($p>0,05$).

5.1 Öneriler

Bu araştırmada ortaya çıkan bulgulara dayanarak gelecekte yapılacak araştırmalara rehber olabilmesi açısından aşağıda öneriler verilmiştir.

5.1.1 Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

- Bu araştırma sonucunda anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyini arttırmak için okul yöneticilerine okul öncesi eğitimin önemi hakkında eğitim verilebilir.
- Okul yöneticileri, kurumlarındaki öğretmenlerin de ihtiyaçlarını dikkate alarak onların örgütsel bağlılıklarında yardımcı rol üstlenmelidir.
- Yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırmak amacıyla okulda çeşitli sosyal etkinliklere yer verilmelidir.

5.1.2. Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

- Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim durumlarına göre farklılıklar gösterir. Bu durumda ilgili literatürde farklı sonuçlar mevcuttur. Daha kesin sonuçlar elde etmek için bu değişkenler daha büyük örneklem gruplarına ya da farklı zamanda farklı örneklem gruplarına uygulanabilir.
- Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri farklı illerde ve ilköğretim ve anaokulunda incelenebilir. Anaokulunda örgütsel bağlılık düzeyi ile anasınıfında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi karşılaştırılabilir.
- Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı düzeyleri nitel araştırma yöntemleri ile de incelenebilir.
- Farklı bir çalışmada da devlet okullarında görev yapan anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile özel kurumlarda çalışan anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının karşılaştırılması yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, S. (2019). *Duygusal emek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez no:565360).
- Ağca, V. ve Ertan, H. (2008). Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine bağlı olarak değişmesi: Antalya’da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (22), Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/dpusbe/issue/4764/65474>
- Aka, B. (2017). *Kamu ve özel sektörde çalışan yöneticilerin kuşak farklılıkları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: İzmir ilinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez no:479270).
- Akdemir, A. S. (2013). Türkiye’de öğretmen yetiştirme programlarının tarihçesi ve sorunları. *Electronic Turkish Studies*, 8(12), 15-28. doi: 10.7827/TurkishStudies.5706
- Akyüz, Yahya. *Türk Eğitim Tarihi*. (34.Baskı). Pegem Akademi Ankara.2021
- Albdour, A.A. ve Altarawneh, I.I. (2014) Employee Engagement and Organizational Commitment; Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19, 192-212. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/314759577_Employee_Engagement_and_Organizational_Commitment_Evidence_from_Jordan
- Altun, Y. (2013). *Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi*. (Yüksek lisans tezi) YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez no:345391)
- Alvi, S. A. ve Ahmed, S. W. (1987). Assessing organizational commitment in a developing country: Pakistan, a case study. *Human Relations*, 40(5), 267-280. doi: 10.1177/001872678704000502
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative science quarterly*, 1-14. doi: 10.2307/2392596
- Anuk İşlek (2022) *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları ile iş doyumu arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolü* (Yüksek lisans tezi) YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez no:755298)

- Arı, G. (2014). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: 4 ve 5 Yıldızlı Otel Uygulaması*. (Yüksek lisans tezi) YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez no:366589)
- Artut, P. ve Tarım, K. (2006). İlköğretim Öğrencilerinin Rutin Olmayan Sözel Problemleri Çözme Düzeylerinin Çözüm Stratejilerinin ve Hata Türlerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 39-50. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cusosbil/issue/4374/59889>
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 33-44. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atad/issue/16797/174482>
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L. ve Pigeon, N. G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership ve Organization Development Journal*, 31(5), 384 401. doi: 10.1108/01437731011056425
- Aydın, A., Sarier, Y. ve Uysal, S. (2011). The Effect of Gender on Organizational Commitment of Teachers: A Meta Analytic Analysis. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 11(2), 628-632. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/290097023_The_Effect_of_Gender_on_Organizational_Commitment_of_Teachers_A_Meta_Analytic_Analysis
- Aydın, B. (2015) *İlkokullarda Görevli Öğretmenler ve Yöneticilerin Okullarda Yaşanan Çatışma Nedenleri ve Çözümlerine İlişkin Görüşleri (Karşıyaka Örneği)*. (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezinden erişilmiştir. (Tez no: 395219)
- Bakiev, E. (2013). The influence of interpersonal trust and organizational commitment on perceived organizational performance. *Journal of Applied Economics and Business Research*, 3(3), 166-180. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/268505174_The_Influence_of_Interpersonal_Trust_and_Organizational_Commitment_on_Perceived_Organizational_Performance
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde: Örgütsel Bağlılık*. (2.Baskı). Pegem Akademi.Ankara

- Balcı, A. (2011). Eğitim Yönetiminin Değişen Bağlamı ve Eğitim Yönetimi Programlarına Etkisi. *Eğitim ve Bilim*, 36(162). Erişim adresi: <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/924> adresinden erişildi.
- Ballı, E. (2014). *Otel İşletmelerinde Karanlık Liderliğin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi*. (Doktora tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez no:375735)
- Bayrak (2017) *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları*. (Yüksek Lisans Tezi) YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez no:480381)
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay dergisi*, (59), 125-139. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sayistay/issue/61516/918886>
- Belli, E. (2014). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi*. (Doktora tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez no:379422)
- Bıyık, Y. ve Sökmen, A. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9 (2), 221-227. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gazibtd/issue/26690/280777>
- Bilgen, A. (2014). *Çalışanların Etik Liderlik ve Etik İklim Algulamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Özel ve Kamu Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama*. (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez no:370814)
- Bogler, R., ve Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and teacher education*, 20(3), 277-289. doi:10.1016/j.tate.2004.02.003
- Budak (2009) *İlköğretim okullarında görev yapan, kadrolu olan ve sözleşmeli olarak atanan öğretmenlerin demografik faktörlere göre örgütsel bağlılıklarının arasında bir ilişki*. (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez merkezi veri tabanından erişilmiştir. (Tez no:250335)
- Byington, J. R. ve Johnston, J. G. (1991). Influences on turnover of internal auditors. *Internal Auditing*, 7(2), 3-10.

- Ceseroğlu, C. M. (2010). *Örgütlerde İşgören İlişkileri Açısından Psikolojik Kontrat ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: 4-5 Yıldızlı otel İşletmeleri Örneği*. (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez no:298015)
- Cheng, Y. ve Stockdale, M. S. (2003). The validity of the three-component model of organizational commitment in a Chinese context. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 465-489. doi:10.1016/S0001-8791(02)00063-5
- Çakı, N, (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Pilotlar Üzerine bir Alan Araştırması*. (Doktora tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez no:495774)
- Çatır, V. (2014) “İkili öğretim yapan ilköğretim kurumlarında (İlkokul-Ortaokul) görevli yöneticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki” (Yüksek lisans tezi) YÖK Tez merkezinden erişilmiştir. (Tez no:356318).
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/atauniibd/issue/2687/35308>
- Danner, S. ve Jonynienė, V.Ž. (2012). Participation of Children in Democratic Decision-Making in Kindergarten: Experiences in Germany and Lithuania. *Social Work*, 11, 411-420. Erişim adresi: <https://scholar.google.com/scholar?q=Participation+of+children+in+democratic+decision-making+in+kindergarten>
- Demir Balcı (2019) *Okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre yöneticilerin liderlik stili ile okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez merkezinden erişilmiştir. (Tez no: 557241).
- Doğaç, A. (2017). *Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Van İli Konaklama İşletmeleri Örneği*. (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez no:490807)
- Doğan, E. Ş. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. (1. Baskı). Türkmen Kitabevi.İstanbul

- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219 Erişim adresi : <https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/issue/66653/1042873> 03.04.2022 tarihinde erişildi.
- Erol, E. (2013). *İş gören Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Konaklama İşletmeleri Açısından Bir İnceleme*. (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez merkezinden erişilmiştir. (Tez no:333420)
- Ertör, E. (2015). *İlkokullarda görev yapan anasınıfı öğretmenlerinin yaşadıkları yönetsel sorunlara ilişkin görüşleri (Yüksek lisans tezi)* YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez no:429635)
- Ertürk, S. (2018) *Eğitimde program geliştirme*. (2.Baskı). Edge Akademi yayıncılık. Ankara
- Geri, S. (2010). *Liderlik Tarzının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Gsgm Merkez Örgütü Örneği)* (Doktora Tezi) YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez no:267522)
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. (Doktora tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez no:188626)
- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirilmesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10 (1), 73-83.Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13678/165505>
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasında İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduibfd/issue/20829/223100>
- Gür, Y. (2014). *Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*. (Yüksek lisans tezi) YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. Tez no:375447)
- Gürkan, T. (2009). Erken çocukluk dönemi ve okul öncesi eğitim. Ş. Yaşar (Ed), *Okul öncesi eğitime giriş (s.1-19)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını.
- Gürsel, Ü. (2017). *Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi İlişkisi: Mutfak Personeli Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez no:460591)

- Güven, Y. ve Dibek, E. (2006). *Öğretmen ve Öğretmen Adayları Etkinliklerinin Yaratıcılık Açısından İncelenmesi*. I. Uluslararası Okul Öncesi Eğitim Kongresi, Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Bildiri Kitabı. Ed. Oya Ramazan, Kadriye Efe ve Gülçin Güven, İstanbul.
- Halavuk, F. (2013). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yönetim Süreçlerinde Yaşadıkları Sorunlar. (Yüksek Lisans Tezi) YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi.
- Hatipoğlu, Z. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin X ve Y Kuşaklarına Göre Farklılıklarının İncelenmesi* (Doktora tezi), YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez no:375370)
- Ivrendi A. ve Isikoglu Erdoğan, N. (2015). Play in Turkey. Roopnarine, J. L., Patte, M., Johnson, J. E. ve Kushner, D. (Eds.) *International Perspectives on Children's Play*. Open University Press/McGraw Hill Education ISBN: 978-033526288. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/292305429_Play_in_Turkey
- İlişen, E. (2017) *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi) YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez no:469669)
- İmamoğlu, G (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi) YÖK Tez merkezinden erişilmiştir. (Tez no: 290625)
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. (1.Baskı) Çizgi Kitabevi.Konya
- Jaros, S.J. (1997) An Assessment of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 319-337. doi: 10.1006/jvbe.1995.1553
- Kahriman (2019) *Okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm ile sahip oldukları örgütsel bağlılıkları arasında ilişki*. (Yüksek lisans tezi) YÖK Tez merkezinden erişilmiştir. (Tez no:599472)
- Kalkavan, S. (2014). *Farklı Örgütsel Kültürlerde Yönetici Koçluk Davranışının Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Performans Algılarına Etkisi*. (Doktora tezi). YÖK Tez merkezinden erişilmiştir. (Tez no:368172)

- Kaplan, M. (2010). *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*. (Yüksek lisans tezi) YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez no:258515)
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usaksosbil/issue/21650/232758>
- Kardaş, S. (2016). *Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İş Tatmin Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez merkezinden erişilmiştir. (Tez no:419373)
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 175-190. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/issue/66657/1042947>
- Kayrı, M. (2009). Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 51-64, Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/286282915_Arastirmalarda_gruplar_arasi_farkin_belirlenmesine_yonelik_coklu_karsilastirma_post-hoc_teknikleri
- Kılıç G. (2008). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerde Bir Araştırma*. (Doktora tezi). YÖK Tez merkezinden erişilmiştir. (Tez no:219696)
- Kılıçkaya, H. (2019). *İmam Hatip Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez merkezinden erişilmiştir. (Tez no:580342)
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28).200-211.Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6142/82434>
- Korkmaz, T. ve Menge, S. (2018). The Impact of Workplace Spirituality on Organizational Commitment at Schools: The Moderating Effect of Gender. *European Journal of Educational Management*, 1(1), 9-16. doi: 10.12973/eujem.1.1.9
- Köybaşı, F. (2016). *Okul Yöneticilerinin Girişimcilik, Öz-Yeterlik ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Analizi* (Doktora tezi). YÖK Tez Merkezinden erişilmiştir. (Tez no:436950)

- Kurşunoğlu, A. ve Tanrıöğen, E. B. A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (28), 101-115. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/pauefd/issue/11115/132912>
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: Hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1),14-37.Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonbil/issue/42548/512774>
- Lapointe, É., Vandenberghe, C. ve Panaccio, A. (2011). Organizational commitment, organization-based self-esteem, emotional exhaustion and turnover: A conservation of resources perspective. *Human Relations*, 64(12), 1609–1631. doi: 10.1177/0018726711424229
- Latifoğlu, N. (2015). *Motivasyonel Dil Kullanımının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Çaykur’da Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez merkezinden erişilmiştir. (Tez no:389114)
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171. doi: 10.1037/0033-2909.108.2.171
- McCaul, H. S., Hinsz, V. B. ve McCaul, K. D. (1995). Assessing organizational commitment: An employee's global attitude toward the organization. *The Journal of applied behavioral science*, 31(1), 80-90. doi: 10.1177/0021886395311008
- MEB (2021) *Milli eğitim temel kanunu*. (03.04.2022) <https://mevzuat.sitesi.web.tr/milli-egitim-temel-kanunu/okul-oncesi-egitimin-amaclari-ve-gorevleri/>
- MEB (2014). *Milli Eğitim İstatistikleri*. (03.04.2022) Örgün Eğitim. <http://sgb.meb.gov.tr/www/milliegitim-istatistikleri-orgun-egitim-2013-2014/icerik/95>
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. doi: 10.1037/0021-9010.79.1.15
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2013) *Okul Öncesi Eğitim Programı 2013*(1.Baskı).Milli Eğitim Basımevi.Ankara

- Mohammed, F. ve Eleswed, M. (2013) Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3, 43-53. Erişim adresi: https://scholar.google.com/scholar?hl=tr&as_sdt=0%2C5&q=Mohammed%2C+F.+and+Eleswed%2C+M.+%282013%29+Job+Satisfaction+and+Organizational+Commitment%3A+A+Correlational+Study+in+Bahrain.+International+Journal+of+Business%2C+Humanities+and+Technology%2C+3%2C+43-53.&btnG=
- Mowday, R. T., Porter, L. W., ve Steers, R. M. (2013). Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. *Academic press*. New york.
- Muthuveloo, R. ve Rose, C. R. (2005). Typology of organisational commitment. *American Journal of Applied Science*, 2 (6), 1078-1081. doi: 10.3844/ajassp.2005.1078.1081
- Naktiyok, S. (2015). *Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven Algısının Aracı Rolü*. (Doktora tezi). YÖK Tez merkezinden erişilmiştir. (Tez no:429700)
- Nordin, F., Rashid, R. M., Ghani, R., Aripin, R. ve Darus, Z. (2010). Teacher professionalisation and organisational commitment: Evidence from Malaysia. *International Business ve Economics Research Journal*, 9(2), 49-57. doi:10.19030/iber.v9i2.521
- Oktay, A. (2004). *Yaşamın Sihirli Yılları: Okul Öncesi Dönem*. (5. Baskı). Epsilon Yayınları. İstanbul
- Okur, S. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yetkilendirilmelerinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez merkezinden erişilmiştir. (Tez no:296621)
- Öneği, M. (2014). *Otel İşletmelerinde Çalışan İş görenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin İş Tatmini ve Çalışma Performansına Etkisi*. (Yüksek lisans tezi) YÖK Tez Merkezinden erişilmiştir. (Tez no:366384)
- Özsoy, S. A. , Ergül, Ş. ve Bayık, A. (2001). Bir yüksek okul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1-16. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/egehemsire/issue/49618/635977>

- Perçin, N. Şahin; Özkul E. (2009). “*Turizm İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık Bölümü*”. Sabuncuoğlu Zeyyad. (Ed.). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. (1.Baskı). MKM Yayınları, Bursa.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of management Review*,12(3), 460-471. doi:10.2307/258513
- Rençber, İ. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler*. (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezinden erişilmiştir. (Tez no:381953)
- Sarıboğa, M. (2017). *Nepotizmin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Etkisi ve Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez merkezinden erişilmiştir. (Tez no:454730)
- Saygılı, D. (2016) *Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezinden erişilmiştir. (Tez no:440542)
- Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*,14(2) , 171-189. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefad/issue/59471/854606>
- Sezer, T., Yılmaz, E. ve Koçyiğit, S. (2016). 5-6 yaş grubu çocukların oyun becerileri ile aile çocuk iletişimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 185-204. doi: 10.11616/basbed.vi.455256
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156). ISSN 1300-1337. Erişim Adresi: <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/248>
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of organizational Behavior*, 16(1), 49-58. doi: 10.1002/job.4030160107
- Stegelin, D. A. (2005). Making the case for play policy: Research-based reasons to support play-based environments. *YC Young Children*, 60(2), 76. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/234731770_Making_the_Case_for_Play_Policy_Research-Based_Reasons_to_Support_Play-Based_Environments

- Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65. doi: 10.29064/ijma.397853
- Şahin, E. (2005). *Okulöncesi eğitimi öğretmen adayları ve öğretmenleri için uygulama kılavuzu*. (1.Baskı). Anı Yayıncılık. Ankara
- Şekerli, E. B. (2017). Duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin meta analiz ile araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 60-77. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eyad/issue/57409/813642>
- Şenay (2019) *Okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilerinde algıladıkları öğretimsel liderlik davranışı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi) YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez no:454355)
- Şimşek, B. (2013). *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. (Doktora tezi). YÖK Tez Merkezinden erişilmiştir.
- Tayfun, A., Palavar, K., ve Çöp, S. (2010). İşgörenlerin eğitim ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Belek bölgesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 3-18. Erişim adresi: <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/28/26>
- TDK (2023) *Türk Dil Kurumu Sözlük* (Genişletilmiş Baskı) Ankara.
- Ten Brummelaar, M. D., Harder, A. T., Kalverboer, M. E., Post, W. J. ve Knorth, E. J. (2018). Participation of youth in decision-making procedures during residential care: A narrative review. *Child ve Family Social Work*, 23(1), 33-44. doi:10.1111/cfs.12381
- Tok, T. N. (2007). *İlköğretim müfettişlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları*. (1.Baskı). Temsen Yayınları. Ankara.
- Toka, R. (2019) *Okul ilişkilerinde öğretmenlerin ön yargıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi) YÖK Tez merkezinden erişilmiştir. (Tez no:576938)
- Topaloğlu, M., Koç, H., ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(4). Erişim adresi: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/949.pdf>

- Uludağ Kodal (2019) *Okul öncesi eğitim kurumu yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi)*. YÖK Tez merkezinden erişilmiştir. (Tez no:563056)
- Urat, C. (2016). *Okulların Değişime Açıklığı ile Öğretmenlerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki- Kayseri İli Bağımsız Anaokulları Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez merkezinden erişilmiştir. (Tez no:421711)
- Vurdu, U. (2017) *Resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi)* YÖK Tez merkezinden erişilmiştir. (Tez no:471865).
- Wasti, S.A. (2005). Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, V(67), 290–308. doi: 10.1016/j.jvb.2004.07.002
- Yalçın, A., ve İplik, N. F. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cusosbil/issue/4371/59811>
- Yavuzer, H. (2021). *Çocuk Eğitimi El Kitabı*. (7.Baskı).Remzi Kitabevi.İstanbul
- Yavuzkılıç, S. (2020) *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezinden erişilmiştir. (Tez no:627915)
- Yıldırım, N. (2011). A qualitative analysis on motivation of school principals. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aibuefd/issue/1505/18249>
- Yıldız Bağdoğan, S. ve Sarpbalkan, D. (2017). Çalışanların Örgütsel Bağlılığını Etkileyen Bir Faktör Olarak Dönüşümcü Liderlik Algısı. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 30, 335-352. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/comuybd/issue/36994/449939>
- Zembat, İ. Ö. (2007). Sorun Aynı- Kavramlar; Kitle Aynı- Öğretmen Adayları. İlköğretim Online, 6 (2), 305-312.Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ilkonline/issue/8604/107175>

Zeynel, E. (2014). *Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma* (Doktora tezi). YÖK Tez Merkezinden erişilmiştir. (Tez no: 369204)



EKLER

EK 1: Kişisel Bilgi Formu

Sevgili Meslektaşım

Bu çalışmada “’Anasınıfı Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlerle Değerlendirilmesi” araştırılmaktadır. Elde edilecek veriler yalnızca bilimsel çalışmalar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Anket formu iki bölümden ve iki sayfadan oluşmaktadır. Ölçek maddelerini dikkatle okuyup size uygun seçeneğe (x) işareti koyunuz. Lütfen boş soru bırakmayınız. Araştırmaya katkı sağladığınız için teşekkür ederim.

Ceyda DEMİRHAN ÇANÇIR
Sakarya Üniversitesi
Okul Öncesi Eğitimi Yüksek Lisans Öğrencisi

1.BÖLÜM

1. Cinsiyetiniz

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Medeni Durumunuz

☐ Evli ☐ Bekâr

3. Eğitim Durumunuz

☐ Lisans ☐ Lisansüstü

4. Mesleki Kıdeminiz

☐ 5 yıl ve altı ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 ve üzeri

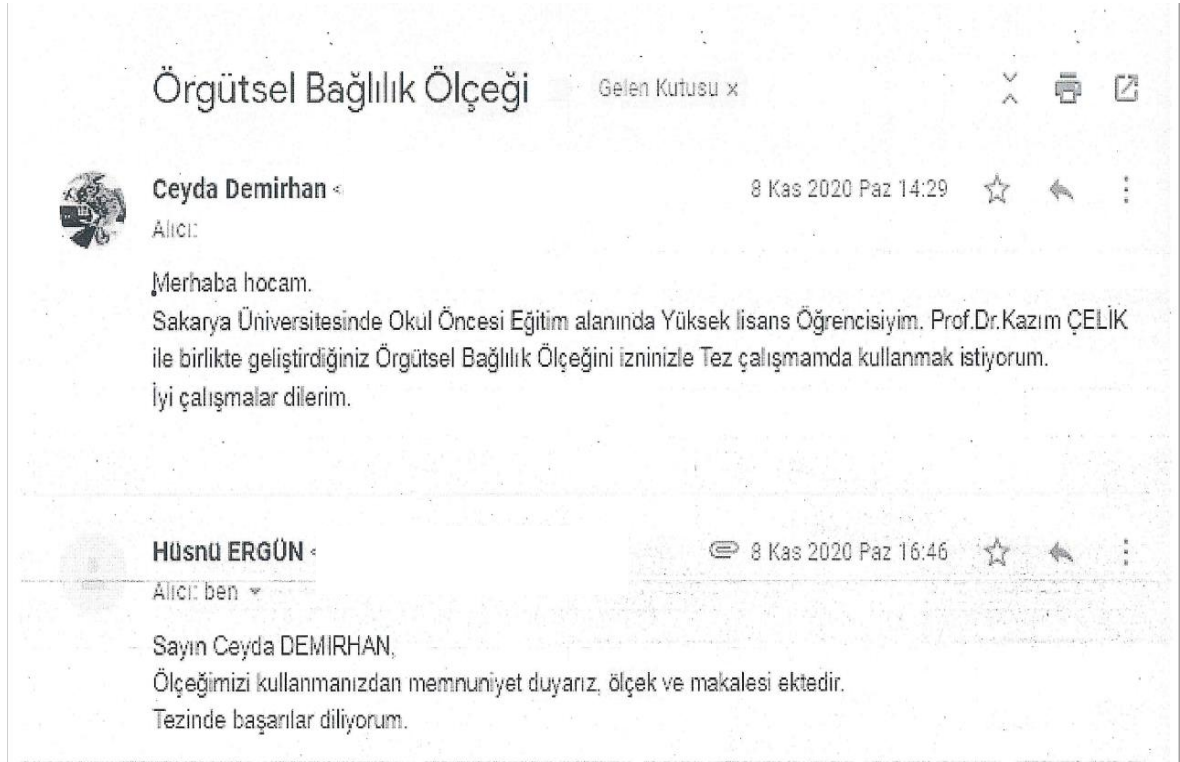
5. Görev Yaptığınız Okuldaki Çalışma Süreniz

() 5 yıl ve altı () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 ve üzeri

Ek 2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtmaya derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz.	Hiç katılmıyorum	Az katılmıyorum	Orta düzeyde katılmıyorum	Büyük oranda Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1. Okula yaptığım katkılar görülür ve takdir edilirse elimden gelen en iyi çabayı gösteririm.	1	2	3	4	5
2. Bazen, okulumu terk etmek istiyorum ve bir daha geri gelmek istemiyorum	1	2	3	4	5
3. Kendimi okuluma adanmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Yaptığım işlerin karşılığını gördüğüm değişimle daha fazla bütünleşirim.	1	2	3	4	5
5. Sık sık kendimi bu okuldan intikam almak istiyormuşum gibi hissediyorum	1	2	3	4	5
6. Okulumu desteklemenin benim görevim olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
7. Okulumdan daha fazla bireysel ödül alma düşüncesi bile beni motive eder.	1	2	3	4	5
8. Okulumu düşündüğüm zaman kızgınlık hissediyorum	1	2	3	4	5
9. Okul dışında bulunduğum zamanlarda, kendimi bu okulun bir çalışanı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
10. Okulumda karşılığını aldığım ölçüde çaba harcarım.	1	2	3	4	5
11. Kendimi kapana kısılmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
12. Okulumun başarıya ulaşmasına yardımcı olmak benim kişisel sorumluluğumdur.	1	2	3	4	5
13. Beni desteklediği ölçüde okulumu desteklerim	1	2	3	4	5
14. Okulumda ne yaparsam yapayım bu okul değişmeden kalır	1	2	3	4	5
15. İnsanlar okulum hakkında kötü şeyler söylediğinde ben üzülürüm	1	2	3	4	5

Ek 3: Ölçek Uygulama İzni



Ek4: Etik Kurul Onay Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 07.05.2021-29258



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-29258
Konu : 34/49 Ceyda DEMİRHAN

07.05.2021

Sayın Ceyda DEMİRHAN

İlgi : Ceyda DEMİRHAN 02.04.2021 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığının 05.05.2021 tarihli ve 34 sayılı toplantısında alınan "49" nolu karar ile Ceyda DEMİRHAN'ın başvurusu uygun görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.
Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. İsmail HİRA
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Başkanı

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: BS953BD670 Pin Kodu: 34122 Belge Takip Adresi: <http://193.140.253.232/envision/Sorgula/BelgeDogrulama.aspx?eD=BS953BD670&eS=29258>
Adres: Esentepe Kampüsü 54187 Söğütözü SAKARYA / KEP Adresi: Bilgi için: Hanife Babacan
sakaryayuniversitesi@hs01.kep.tr Uzman: Birim Evrak Sorumlusu
Telefon No: 0264 295 50 00 Faks No: 0264 295 50 31
e-Posta: ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağı: www.sakarya.edu.tr



Ek5: Araştırma İzni



T.C.
SAKARYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-29065503-44-40361722
Konu : Anket Uygulama İzin Talebi
(Ceyda Demirhan ÇANÇIR)

03/01/2022

VALİLİK MAKAMINA

Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim EABD Okul Öncesi Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans programı öğrencisi, Ceyda Demirhan ÇANÇIR'ın tez araştırması kapsamında "*Okul Öncesi Öğretmenlerinin Okul Yöneticileri ile Çalışma Durumları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" konulu çalışma yapma talebi, adı geçen Üniversitenin 20.12.2021 tarih ve 89081 sayılı yazıları ile bildirilmiştir.

Söz konusu çalışmanın, Karasu İlçemiz Okullarında, eğitim öğretimin aksamamasına mahal vermeden gönüllülük esasına dayalı olarak, okul yönetiminin belirleyeceği zaman ve şartlarda 2021-2022 eğitim öğretim yılında uygulanması, çalışmada sadece ekteki mühürlü anket sorularının kullanılması ve yasal gerekliliğin ilgili okul müdürlüğünce yerine getirilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde ohurlarınıza arz ederim.

Ebubekir Sıddık SAVAŞÇI
Millî Eğitim Müdürü

OLUR

Murat KARASU
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Adres : Resmi Daireler Kampüsü B Blok 54290 Adapazarı/ SAKARYA Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Telefon No : 0 (264) 251 36 14 Bilgi için: Hakan GÜL
E-Posta: saka54@meb.gov.tr Uzman : Memur
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr İnternet Adresi: <http://sakarya.meb.gov.tr> Faks: 2642513611
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakorga.meb.gov.tr> adresinden b83a-20b5-3879-8a39-7d2e kodu ile teyit edilebilir.