



**ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE OKUL
MÜDÜRLERİNİN DEMOKRATİK TUTUMLARI İLE
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Gülcan BAYATA

**Yüksek Lisans Tezi
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Yrd. Doç. Dr. Durdağı AKAN
2017
(Her Hakkı Saklıdır)**

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE OKUL MÜDÜRLERİNİN
DEMOKRATİK TUTUMLARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

(A Study of Relation Between Teachers' Organizational Commitment and
Headmasters' Democratic Attitudes According to Teachers' View)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gülcan BAYATA

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Durdağı AKAN

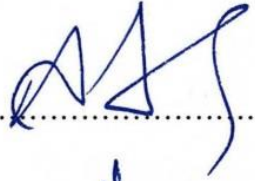
ERZURUM

Şubat, 2017

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Yrd. Doç. Dr. Durdağı AKAN danışmanlığında, Gülcan BAYATA tarafından hazırlanan “Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Demokratik Tutumları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışma 19/01/ 2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

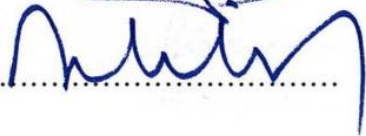
Başkan : Yrd. Doç. Dr. Ahmet AYIK

İmza:

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Durdağı AKAN

İmza:

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Sinan YALÇIN

İmza:

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

21. / 01 / 2017



Prof. Dr. Mustafa SÖZBİLİR
Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE OKUL MÜDÜRLERİNİN DEMOKRATİK TUTUMLARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ” başlıklı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla doğrularım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

21.02.2017



Gülcan BAYATA

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE OKUL MÜDÜRLERİNİN DEMOKRATİK TUTUMLARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Gülcan BAYATA

2017, 77 sayfa

Bu araştırmada Erzincan il merkezinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre ilkokul müdürlerinin demokratik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Erzincan il merkezinde MEB' lığına bağlı ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu Erzincan il merkezinde bulunan MEB' lığına bağlı 59 ilkokul arasında sosyo ekonomik düzeylerine göre rastgele seçilen 34 ilkokulda görev yapan toplam 357 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada demokratik tutum ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak veriler elde edilmiştir. Bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir.

Araştırmada biri bağımsız, diğeri bağımlı olmak üzere iki değişken kullanılmıştır. Demokratik tutum değişkeni bağımsız değişken olarak değerlendirilmiş, örgütsel bağlılık değişkeni ise bağımlı değişken olarak dikkate alınmıştır.

Verilerin analizinde SPSS programı kullanılmıştır. Araştırma grubunun anket maddelerine verdiği yanıtlar sayısallaştırılarak, frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerlerine bakılmış, değişkenlere ilişkin puanlar arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemede bağımsız t testi ve tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) yöntemlerinden yararlanılarak analiz edilmiştir. Demokratik tutum ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeklerinden elde edilen puanlar arasındaki ilişkilerin saptanması için *Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi*; demokratik tutum ölçeğinden elde edilen puanlarının örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen puanları yordama düzeyinin belirlenmesinde ise *Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi* kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir.

1. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler okul müdürleri yönetim sürecinde genellikle demokratik tutum ve davranış göstermektedirler.
2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek çıkmıştır.
3. Demokratik tutum alt boyutu olan katılım boyutu ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan uyum boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki, içselleştirme ve özdeşleştirme boyutları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.
4. Örgütsel bağlılığın alt boyut olan uyum boyutu ile demokratik tutum alt boyutu özgürlük boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, özdeşleştirme ve içselleştirme boyutları ile özerklik boyutu arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.
5. Örgütsel bağlılığın uyum boyutu ile demokratik tutum özerklik boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki, özdeşleştirme ve içselleştirme boyutları arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.
6. Demokratik tutum alt boyutlarından katılım boyutunun örgütsel bağlılığın alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu, özgürlük ve özerlik boyutlarının ise anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmüştür.
7. Katılım, özerklik ve özgürlük alt boyutlarının örgütsel bağlılığın içselleştirme ve özdeşleştirme boyutları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Okul Yöneticisi, Demokratik Tutum, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

MASTER THESIS

A STUDY OF RELATION BETWEEN TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND HEADMASTERS' DEMOCRATIC ATTITUDES ACCORDING TO TEACHERS' VIEW

Gülcan BAYATA

2017, 77 Pages

In this thesis it was aimed to examine the relation between the level of teachers' organizational commitment and headmasters' democratic attitudes according to class teachers' view who work in Erzincan city centre. Population of the study consisted of class teachers who worked in state schools affiliated to Ministry of Education in 2013-2014 academic year in Erzincan city centre. Study group consisted of total 357 class teachers working in 34 elementary schools who were randomly selected among 59 primary schools affiliated to Ministry of Education according to their socio-economic levels. In the thesis, data were obtained using democratic attitude scale and organizational commitment scale. This study is a relational screening model.

In the thesis, one dependent and one independent variable total two variables were used. Democratic attitude variable was considered as independent and organizational commitment variable were taken as dependent variable.

SPSS program was used for data analysis. Survey responds of the study group were digitized and frequency, percentage, average and standard deviation values were found. Also t test was used to determine whether there is a significant difference between the variable points and one way variance analysis (One Way ANOVA) was also used to analyze them. Pearson Product-Moment Correlation Analysis was applied to detect the relation between the points obtained from democratic attitude scale and organizational commitment scale. Multiple Linear Regression Analysis was also used to determine the predictive level of the points obtained from democratic attitude scale for the points obtained from organizational commitment scale.

Findings of the thesis were summarized as shown below.

1. According to the results of the study teachers and headmasters generally had a democratic attitude in the management process.
2. Teachers' level of organizational commitment was high.
3. It was found that, there was a negatively significant relation between participation dimension- a sub-dimension of democratic attitude- and adaptation dimension – a sub-dimension of organizational commitment. Also there was a positively significant relation between participation dimension and internalization, identification dimensions.
4. It was concluded that there was a negatively significant relation between adaptation dimension –a sub-dimension of organizational commitment- and freedom dimension – a sub-dimension of democratic attitude- and there was a positively significant relation between identification, internalization and autonomy.
5. It was found that there was a negatively significant relation between adaptation dimension of organizational commitment and autonomy dimension of democratic attitude, there was also a positively significant relation between identification and internalization dimensions
6. It was also found that participation dimension, one of the sub-dimensions of democratic attitude, was a significant predictor on the sub-dimension of organizational commitment, also freedom and autonomy dimensions were not significant predictors.
7. It was finally concluded that sub-dimensions participation, autonomy and freedom were significant predictor on the internalization and identification dimension, sub-dimensions of organizational commitment.

Key Words: School Principals, Democratic Attitude, Organizational Commitment.

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans çalışmam süresince desteklerini benden esirgemeyen hocalarıma, aileme ve mesai arkadaşlarıma öncelikle teşekkür ederim. Çalışmanın her aşamasında bizden desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, bu aşamaya gelmemizde çok fazla emeği olan, en sıkıntılı anlarımızda bile tebessümünü esirgemeyen değerli hocam, danışmanım Yrd. Doç. Dr. Durdağı AKAN'a çalışmalarım esnasında hiçbir konuda bizden desteğini esirgemeyen ve daima bize yol gösteren değerli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Sinan YALÇIN'a içtenlikle teşekkür ederim.

Çalışmanın uygulama bölümünde, özellikle analizlerin yapılmasında, değerli katkılarından dolayı eşim Yrd. Doç. Dr. Halim Ferit BAYATA'ya teşekkür ederim.

Erzurum – 2017

Gülcan BAYATA

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY TUTANAĞI	i
TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vii
TABLolar DİZİNİ	xi

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi	4
1.2. Araştırmanın Alt Problemleri.....	4
1.3. Araştırmanın Amacı	4
1.4. Araştırmanın Önemi.....	4
1.5. Varsayımlar	6
1.6. Sınırlılıklar	6

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	7
2.1. Demokrasi	7
2.1.1. Demokrasi ve toplum.....	7
2.1.2. Demokrasi ve eğitim.....	8
2.1.3. Demokrasi ve yönetim.....	9
2.1.4. Demokrasi ve öğretmenler.....	9
2.1.5.1. Yönetici tutumları	10
2.2. Demokratik Tutum	11
2.2.1. Katılım	11
2.2.2. Özgürlük	11
2.2.3. Özerklik	11
2.3. Örgütsel Bağlılık	11
2.3.1. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması	12
2.3.1.1. Uyum	12

2.3.1.2. Özdeşleşme	13
2.3.1.3. İçselleştirme	13
2.3.2. Örgütsel bağlılığın önemi	13
2.3.3. Eğitim açısından örgütsel bağlılık	14
2.4. Konuyla İlgili Belli Başlı Araştırmalar	14
2.4.1. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar	14
2.4.1.1. Örgütsel bağlılık ile ilgili yurt içinde yapılan çalışmalar	14
2.4.1.2. Örgütsel bağlılık ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar.....	18
2.4.2. Demokratik tutum ile ilgili yapılan çalışmalar	19
2.4.2.1. Demokratik tutum ile ilgili yurt içinde yapılan çalışmalar	19
2.4.2.2. Demokratik tutum ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar	21

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM.....	23
3.1. Araştırmanın Modeli	23
3.2. Evren ve Örneklem	23
3.2.1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri	23
3.3. Veri Toplama Aracı.....	24
3.3.1. Demokratik tutum ölçeği	25
3.3.2. Örgütsel bağlılık ölçeği.....	25
3.4. Verilerin Analizi:	25

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUMLAR	27
4.1. Grubun Demokratik Tutum, Ölçeği Katılım, Özgürlük ve Özerklik Ölçeklerine İlişkin Bulgular	27
4.2. Grubun Demokratik Tutum, Örgütsel Bağlılık Puanlarının ve Alt Ölçeklerinin Standart Sapma ve Aritmetik Ortalamaya İlişkin Bulgular	33
4.3. Demografik Değişkenlerle Demokratik Tutum, Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Puanlarına İlişkin Bulgular	33
4.4. Okul Müdürlerinin Demokratik Tutumları ile Örgütsel Bağlılık Değişkenlerinin Arasındaki İlişki	41

4.5. Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutumlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	42
---	----

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	46
5.1. Sonuç.....	46
5.1.1. Okul müdürlerinin demokratik tutumlarına ilişkin sonuçlar	46
5.1.2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin sonuçlar.....	46
5.1.3. Okul müdürlerinin demokratik tutumları (katılım-özerklik-özgürlük) ile örgütsel bağlılık değişkenlerinin (uyum-içselleştirme-özdeşleştirme) arasındaki ilişkiye ait sonuçlar	47
5.1.4. Okul müdürlerinin demokratik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanlarını yordamasına ilişkin sonuçlar	48
5.2. Öneriler	48
5.2.1. Uygulayıcılar için öneriler.....	48
5.2.2. Araştırmacılar için öneriler.....	49
KAYNAKÇA	50
EKLER.....	56
EK 1. Erzincan-Merkez İlçe Öğretmenlerin Okullara Göre Dağılımı.....	56
EK 2. Uygulama Anket.....	57
EK 3. Anket Uygulama İzni	61
EK 4. Anket İzni	62
ÖZGEÇMİŞ.....	63

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo. 3.1.	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerinin Demografik Değişkenler Açısından Dağılımı	24
Tablo 3.2.	Araştırma Ölçeğindeki Derecelendirme Seçeneklerinin Puanlara Göre Dağılımı	25
Tablo 4.1.	Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutum Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri	27
Tablo 4.2.	Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri	31
Tablo 4.3.	Demokratik Tutum Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Alt Ölçekleri Katılım-Özgürlük-Özerkliğe, Uyum-İçselleştirme-Özdeşleştirme 'ye Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri	33
Tablo 4.4.	Cinsiyet Değişkenine Göre Demokratik Tutum Alt Boyutuna Ait t Testi Sonuçları	34
Tablo 4.5.	Cinsiyet Değişkenine Göre, Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Uyum-İçselleştirme-Özdeşleştirmeye Ait t Testi Sonuçları	35
Tablo 4.6.	Görev Yaptığı Okuldaki Kıdem Süresi Değişkenin, Görev Yaptığı Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutum Ölçeğine Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	36
Tablo 4.7.	Görev Yaptığı Okuldaki Kıdem Süresi Değişkenin, Görev Yaptığı Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	37
Tablo 4.8.	Demokratik Tutum Ölçeği Alt Ölçekleri Katılım-Özgürlük-Özerklik puanlarının Öğretmenlik Mesleğindeki Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	38
Tablo 4.9.	Öğretmenlik Mesleğindeki Okuldaki Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Ölçekleri Uyum-İçselleştirme-Özdeşleştirme Boyutu Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	40
Tablo 4.10.	Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutumları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki	41

Tablo 4.11. Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutumlarının, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	42
Tablo 4.12. Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutumları Alt Boyutlarının (Katılım- Özgürlük-Özerklik), Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Alt Boyutlarını (Uyum-İçselleştirme-Özerklik) Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	43



BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Demokrasi kavramı yüzyıllar boyunca tartışılmış, uygulanmaya çalışıldığı her dönemde hem taraftarlarını ve hem de karşıtlarını oluşturmuş çok önemli bir yönetim şeklidir. Egemenliğin halka ait olduğunu savunarak iktidarı halka dayandıran demokrasi rejimi (Demirbolat, 1997), halk tarafından seçilen temsilcilerin, yine son denetimlerini halkın yapacağı bir düzende halkı yönetmesi olarak ifade edilmektedir (Türkoğlu, 1996).

Demokrasi yönetimi toplumun her bir bireyinin eşit olarak yönetme hakkına sahip olmasını öngören, toplumun bütün bireylerine hizmet ederek, uzlaşa ve müsamaha kültürünü kazandırma gereklerini yerine getirmelidir (Dağlı ve Polat, 1999). İnsan hayatına ve değerlerine önemli etkileri olan demokrasi kavramını ve uygulamalarını yeni nesillere aktarmada okullar önemli bir yere sahiptir (Başaran, 1993).

Sürekli değişen ve yenilenen dünyada, insanların demokrasiyi algılayış biçimi de değişmiştir. Demokrasi sadece bir yönetim biçimi olarak değil, aynı zamanda bir arada insanların nasıl yaşamalarını gerektiren kurallar bütünü içinde ahlaki bir kavram olarak da ele alınmakta; etkinlikten çok, en uygun ve doğru olan bir vizyon tarafından yönlendirilmektedir (Akçay, 2006).

Eğitim kurumları demokrasinin olduğu ve geliştiği kurumlardır. Bu nedenle eğitim ile demokrasi arasında büyük bir ilişki vardır (Zencirci, 2013). Okulların demokratik olması öğretmen ve öğrenci başarısını önemli derecede etkilemektedir. Demokratik bir ortam öğretmenlerde ve öğrencilerde tutum ve davranışların gelişmesine katkı sağlayacaktır (Yağcı, 1998; Gömleksiz ve Çetintaş, 2011).

Okulları bireylerin sosyalleşme mekanları olarak düşündüğümüzde, bireylerin sosyal ilişkiler yönünden gelişmesi, toplumsal davranışları öğrenmesi ve bu davranışları kendi yaşantısında uygulaması bireyin toplumsal yaşantıdaki uyumunu da kolaylaştıracaktır.

Demokrasi kavramının işlenmesinde okul ortamı olduğu kadar, eğitim kurumu yöneticilerinin de faktörü büyüktür(Çelik, 2000). Demokratik müdürler; insana dönük çalışmayı kendilerine görev edinmiş, insan haklarına saygılı, çağdaş düşünebilen, eğitim kurumunun tüm zorluk ve olanaklarını paylaşabilen kişilerdir (Karadağ, Baloğlu ve Yalçınkayalar,2006).

Okul örgütlerinde demokratik bir çalışma ortamının oluşturulması sayesinde öğretmenlerin yaratıcılığının artmasına, iş verimliliğinin ve eğitim ortamının daha elverişli ve olumlu özellikler taşımasına zemin hazırlanır, okulların demokratikleştirilmesine katkı sağlanmış olur (Başaran, 2000). Yeni nesil öğrenci ve öğretmenlerin beklentileri ancak bu şekilde karşılanabilir.

Okul müdürü, öğretmenlerin mesleki gelişmelerinin en başında, okulun paydaşları olan öğretmenlerin ve okul toplumunun bütün çalışanlarının veliler de dâhil olmak üzere kişisel ve mesleki gelişimlerine dönük faaliyetleri düzenlemektir. Müdür, okulu bir öğrenme merkezine dönüştürür ve bunun için her türlü kaynak ve imkânları yaratır. Bu konuda mesleki ve profesyonel gelişimi önemser ve buna dönük faaliyetler programlar. Bunu yaparken de bir plan ve strateji dâhilinde yapar. Öğretmen ve okul müdürü okumayı ve mesleki gelişimi ihmal ettiği zaman aslında hayatı ve okulu da ihmal eder. Bunun için okul müdürü farklı stratejiler geliştirebilir. Bunlardan bazıları şunlardır (Turan, 2007).

- Her ders döneminin başında eğitim ve mesleki alanıyla ilgili kitapların okunmasını ve okulda söz konusu konularla ilgili seminer ve çalıştaylar düzenlenmesini sağlayabilir.
- Eğitimle ilgili mesleki dergilere abone olunabilir; öğretmenlerin mesleki ve profesyonel gelişimine katkısı olacak hizmet içi eğitimlere öğretmenlerini gönderir veya bu yönde teşvik eder.
- Öğretmenlerin lisansüstü eğitim görmelerini ve burada öğrendiklerini bir program dâhilin de okul öğretmenleriyle paylaşılmasını isteyebilir.
- Öğretimle ilgili materyal, kaynaklar konusunda öğretmenlerini bilgilendirir. Bu kaynaklara ulaşma ve kullanma için alt yapı oluşturur veya teşvik eder.
- Her türlü kaynak arayışında temel amacının okulun akademik başarısını artırmak olduğunu birinci öncelik olarak görür.

Eğitim sisteminin en önemli ve vazgeçilmez örgütleri olan okulların ana işlevi, amaçları gerçekleştirmektir. İdeallerin gerçekleştirilmesi için hırslanmış ve okullarıyla üst düzeyde özdeşleşmiş çalışanlara her zaman ihtiyaç duyulmaktadır. Okulların amaçlarına ulaşmasında okul çalışanlarının çalıştıkları kuruma gönülden bağlanması, okulu kendileri için bir yaşam alanı olarak hissetmeleri arzu edilen bir durumdur (Balay, 2000).

Okulların amaçlarına ulaşmasında okul yöneticilerinin sergilediği davranış biçimi son derece önemlidir. Okul yöneticisi, öğretmenler üzerinde olumlu etki yapar, çalışanların birlikte hareket etmelerini sağlayarak olumlu bir okul iklimi ve kültürü oluşturur, böylelikle çalışanların örgütsel bağlılığını artırarak, okulun amaçları doğrultusunda çalışmalarının sağlayabilir.

Örgütsel bağlılık, entelektüel sermayenin yönetimi ve örgütün etkililiği, korunması açısından önemli kavramdır. Örgütsel bağlılık, örgütlerin mevcut pozisyonunu korumada hem temel etkinliklerinden hem de nihai amaçlarından biridir. Örgütsel bağlılığa sahip bireylerin daha üretken, daha uyumlu, kurumsal maliyetleri düşük ve sorumluluk sahibi bireyler oldukları bilinmektedir(Balcı, 2003).

Çalıştığı kuruma bağlılık duygusu ile çalışanlar, güçlü bir biçimde kurumun amaç ve değerlerine inanır, beklentilere cevap verir ve emirleri yerine getirir. Amaçların istenen şekilde gerçekleşebilmesi için beklentilerin çok üstünde bir çaba göstererek örgütte devamlılık sağlamakta kararlılık gösterirler (Balay, 2000).

Araştırmacıların son zamanlarda örgütsel bağlılık üzerine olan çalışmalara ilgileri giderek artmaktadır. Çünkü örgütüne bağlılık duyan bireylerin, aynı zamanda üretkenliklerinin arttığı, verimlilik, sorumluluk ve sadakat duygusuyla hareket ettikleri ileri sürülmektedir. Bu çalışmada okul yöneticilerinin demokratik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Yapılan bu açıklamalara dayalı olarak araştırmanın problemi şu şekilde ifade edilmiştir.

1.1. Araştırmanın Problemi

İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin demokratik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında nasıl bir ilişki vardır?

1.2. Araştırmanın Alt Problemleri

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre;

1. Okul müdürlerinin demokratik tutum düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
3. Okul müdürlerinin demokratik tutum düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri okuldaki görev süresi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Okul müdürlerinin demokratik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Okul müdürlerinin demokratik tutumları öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, Erzincan il merkezindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin demokratik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Demokrasi bilincinin, gençlerde oluşturulması toplumun geleceğinin imarı için büyük önem taşımaktadır. Demokrasi kavramının gelece kuşaklara aktarılmasında toplumun çok önemli bir yeri vardır. Demokrasi bilincinin gelişmesinde eğitim kurumlarının olduğu kadar, okul idarecilerinin de katkısı büyüktür (Bakır, 2007).

Okul başarısı büyük oranda öğretmenin ve yönetici uyumlu çalışmalarına bağlıdır. Okul idarecisi okulun en üst düzeydeki yetkilisidir. Okulun hedeflerine

ulaşmasındaki en büyük katkı, nitelikleri geliştirecek, havasını koruyacak, yapısını yaşatacak olan okul yöneticisidir (Ünal, 2009).

Okul yöneticisinin sergileyeceği demokratik tutum ve davranışlar öğretmenlerin motivasyonlarını pozitif yönde etkileyerek onların okullarına olan bağlılıklarını artırır. Bu da öğrenci başarısını artırmada ve okulun hedeflerini gerçekleştirmede önemli bir adımı oluşturmaktadır.

Okul, eğitim sisteminin en işlevsel parçasıdır (Açıkalın, 1998). Okul yöneticileri öğretmenler ile arasındaki ilişkileri personelin moralini ve okul genel durumunu birinci derecede etkiler. Öğretmenlerin okul idarecilerini, kendilerini meslekte mutlu ya da mutsuz kılan etkenler olarak görür ve ilişkilerini ona göre ayarlarlar. Bu ilişkiler demokratik yönde olduğu zaman, okulun havası olumlu olarak değişir, personelin morali yükselir ve okula olan bağlılıkları artar (Bursalıoğlu, 2002).

Öğretmenlerin okul örgütüne bağlılığının yüksek düzeyde olması okulları amaçlarına ulaştırmada önemli bir etkiye sahiptir. Okullarına bağlı öğretmenlerin, okula adanmışlık düzeyi, işe devam isteği ve çalışma heyecanı gibi özellikler pozitif yönde artacaktır.

Okul yöneticilerinin göstereceği davranış biçimi, öğretmenler açısından okullarının tercih edilebilir bir kurum olmasında, yaşam kalitesi yüksek bir örgüt olmasını sağlamada önemli bir role sahip olmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin okula olan bağlılıklarının artırılmasında okul yöneticilerine büyük görevler düşmektedir.

Öğretmenleri kurumları için çaba sarf eder bir duruma getirmek okulun işleyişi ve geleceği açısından göz ardı edilemeyecek bir durumdur. Okul paydaşları, çalıştıkları kuruma gönülden motive olmuş bir şekilde bağlanırsa, kendilerini örgütün bir parçası olarak görürlerse, kurumlarında uzun süre çalışmada daha istekli olurlar. Öğretmen işine karşı ne kadar olumlu davranış ve tutuma sahip olursa, verimliliği o kadar artacaktır. Hatta kendinden beklenenin fazlasını yerine getirecektir (Özkan, 2008).

Bu araştırmada, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin demokratik tutumlarının, öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına olan etki düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmanın sonucu okul müdürlerinin demokratik tutumlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ortaya konması ve okul

müdürlerinin öğretmenlerle ilişkilerinde kaynak olması bakımından da ayrıca önemli görülmektedir. Ayrıca, bu alanda yapılan diğer çalışmalara da yeni bir boyut kazandırması ve farklı bir bakış açısı ortaya koyması hedeflenmektedir.

1.5. Varsayımlar

1. Öğretmenlerin veri toplama araçlarına verdikleri cevaplar onların gerçek düşüncelerini yansıttığı varsayılmaktadır.
2. Araştırmanın örnekleminin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

1.6. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2013-2014 eğitim öğretim yılında elde edilen verilerle sınırlıdır.
2. Bu araştırma Erzincan il merkezi resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
3. Bu araştırma ölçme araçlarından elde edilen verilerle sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Demokrasi

Demokrasi, geniş anlama sahip bir kavram olmakla beraber, En temel tanımı Sezen (2000) şöyle yapmıştır. “İnsanların kamusal görevleri her bağlamda tartışılabilirdiği, aklın ve bilimin egemen olduğu, halkın kamusal işlere katılabilirdiği, siyasal erki etkileyebilme gücüne sahip olduğu, hak elde etmek ve haklarını korumak için özgürce örgütlenebilirdiği, düşüncelerini özgürce açıklayabilirdiği ve örgütlenerek ya da tek başına düşüncelerini yaşama geçirebilirdiği, saydam bir yönetim biçimidir.” şeklinde tanımlamaktadır.

Kışlalı’ya (1995) göre demokrasinin var olması:

- a. Ulusal bütünlüğün sağlanmış olmasına,
- b. Toplumsal sınıflardan hiçbirinin diğeri üzerinde kesin bir üstünlüğünün bulunmamasına,
- c. Toplumsal sınıflar arasındaki yatay ve dikey hareketliliğin yüksek olmasına,
- d. Toplumda çoğunluğun kitle iletişim araçlarından yararlanacak düzeyde bir eğitime sahip olmasına,
- e. İnsanların eşitlik ve özgürlüğüne,

Hoşgörü temelli değerler bütünüün ulusal kültürde egemen olmasına bağlıdır (Kışlalı ve Gökçe, 2007).

2.1.1. Demokrasi ve toplum

Demokratik yönetim şekli, insanlara aşlamış olduğu değer yargıları ve paylaşım, hoşgörü temelli yaklaşımlarıyla, o toplumda zamanla belirli bir kültürel düzey oluşturur. Toplumsal değerler, aynı zamanda o toplumdaki eğitim düzeyinin de belirleyicisi olurlar (Binbaşioğlu, 1983). Şu da bir gerçektir ki, toplumları oluşturan bireylerin demokrasinin

gereğini yerine getirip kendi kendilerini yönetmesi sonucunda, ortaya çıkan yönetim sisteminin kalitesi, o toplumun düzeyinden etkilenecektir (Ertürk, 1993).

Bireyleri demokratik tutum ve inanışlara sahip olan bir toplum olmak, ancak demokratik inançların ve değer yargılarının toplumsal hayatta var olması ile mümkündür (Demirbolat, 1997, 1994). Demokratik değerler sosyal, politik, ekonomik ve teknik boyutlarda ele alınabilir. Ama hepsinin ortak noktası, ahlaki değerlere sahip çıkmalarıdır (Chapman, 1995). Yani toplumsal hayatta demokratik değerlerin varlığı o toplumdaki ahlaki değerlerin, eşitliğin ve adaletin pekişmesini sağlar. Demokrasi, sadece yönetsel bir rejim olmaktan öte, toplumdaki bireylere toplumsal hayatın gereklerini ve paylaşımlarını da aşar (Özdemir, 2012).

Okul bireylere gerçek bir toplum olduğu hissini verecek bir yapılanma içerisinde olmalıdır. Okul kendine ait çeşitli üniteleri, laboratuvarları, uygulama alanları, oyun ve eğlence alanlarına ve de gerçek bir toplumda görülen her ne varsa bunları imkân dâhilinde öğrenciye sunabilmeli ve toplumun tüm kurumlarını temsil eden ona en yakın bir modeli kurgulayabilmelidir (Dewey, 2011).

2.1.2. Demokrasi ve eğitim

Değişen teknoloji ve dünya ile birlikte bilgi anlayışı ile birlikte insanların eğitime bakış açısı da çok büyük ölçüde değişmiştir. İnsan beyninin sırları çözüldükçe öğrenme, öğrenci, bilgi, okul, yönetim gibi kavramların anlamı farklılaşmıştır. Özellikle son bir buçuk asra bakıldığında eğitim kurumlarının işleyişi ve yapısı değişmemiştir. Ancak yapılan icat ve yenilikler sıralandığında çoğunun son asırda yapıldığı görülmektedir (Şahin, 2008).

İnsanlara bulundukları nokta itibarıyla eşit davranılır, fikirlerine saygı duyulur, kendilerine ve fikirlerine değer verilir, hoşgörülü bir ortam sunulursa başarı kendiliğinden gelebilir. İnsan özü itibarıyla her zaman yaptıklarının takdir edilmesini ister. İnsanlar takdir edildikçe yaptıkları içten mutlu olur. Bu değerler demokratik değerler ile benzerlik gösterdiğinden demokratik unsurlar ve eğitimin yolculuğu başlar. Demokratik yaklaşımın temelinde; serbest düşünme, kararları serbest tartışma ortamında alma ve yönetime katılma, düşüncesini ifade etme, uzlaşma, insana değer

verme, hürriyet ortamı, eşitlik, çoğulculuk, hukuk devleti, fırsat eşitliği, şiddetten kaçınma ve hoşgörü vardır (Yeşil, 2002).

Rainer ve Guyton (1999), eğitim ve demokrasi arasındaki ilişkiyi şöyle vurgulamaktadırlar. “Çoğu eğitimci, değer, inançlar ve demokratik teori ile eğitim arasında doğrudan bir ilişki kurmaktadır. Örneğin Goodlad, sosyal ve politik demokraside eğitimi incelemiş ve demokrasi ile eğitim arasında karmaşık bir ilişkinin olduğunu ifade etmiştir” (Yeşil, 2002).

Yaşamı sürdürmek istiyorsak, eğitimin amacı, değişimi ve öğrenmeyi kolaylaştırmak olmalıdır; eğitilmiş insan kendini değişimlere uydurabilen, nasıl öğrenebileceğini bilen ve yalnızca araştırmayla öğrenilen bilgiye güven duyan insandır (Rogers,1969; Akt: Şimşek, 2000). Böyle bir insan/birey yetiştirebilmek için de o bireye demokratik bir öğrenme ve eğitim ortamı sunulması gerektiği açıktır (Bakır, 2007).

2.1.3. Demokrasi ve yönetim

Yönetim, ortak amaçları uğruna birden fazla insanın bir araya geldikleri ortamlarda gözlenen bir olgudur. Yönetim olgusundaki genel ilke, grubun bir kişinin otoritesini kabul etmesidir. Bu otoriteyi kabullenme durumunun tam olarak ne zaman başladığına dair tahminler, yazının bulunuşundan çok öncelere kadar dayanmaktadır (Açıkalın, 1998).

2.1.4. Demokrasi ve öğretmenler

Eğitim kurumlarının en temel görevi, bireyleri toplum ve kendileri için yetiştirmektir. Bunun sağlanabilmesi için bireyler arası anlayışa ve katılıma ihtiyaç vardır. Demokratik anlayışın yerleşmesi için önemli bir unsur olarak kabul edilebilir (Bursalıoğlu, 2005).

Öğretmenlerin çalıştıkları ortamlarda demokratik anlayış hâkim ise; öğretmenlerin demokrasiyi içselleştirmesi ve eğitim öğretim ortamına yansımaları beklenebilir. Bunun için, demokratik bir ortamda bulunan ve demokrasiyi içselleştiren öğretmenlere ihtiyaç vardır. Demokratik anlayışı benimsemiş öğretmenler yaptıkları işi seyerek yaparlar. Ayrıca öğretmenler enerjik, sağlıklı, üretken, düşünsel olgunluğa

sahip, yansız, hoşgörölü, sosyal, görölş ve düşüncelele saygılı ve açık, mantıklı ve duyarlı” olmalıdır, böylelikle bu özellikler öğrenciye yansıyacaktır (Aydın, 2000).

Demokratik anlayışa sahip olan öğretmenlerin, öğrencilerine karşı nazik, ilgili ve samimi; aynı zamanda tutum ve davranışlarında kararlı olması beklenebilir. Öğrencileri mümkün olduğunca kararlara katmak, fikirlerine saygı duymak ve onlara sorumluluk vermek demokratik yönetimin uygulandığı sınıflarda düzeni sağlamak için başvurulacak yöntemlerdir (İpek, 2003).

Demokrasinin özünde, tek kişinin egemen olduğu, fikirlerin sadece tek kişiden alındığı, herkesi ilgilendiren konularda yöneticilerin görüşlerinin geçerli olduğu bir anlayış yoktur. Demokratik anlayışta herkesin fikirlere destek vermesi ve farklılıklara saygı vardır. Otoriter öğretmenlerin olduğu bir sınıfta, öğretmen karar alıcı tek güçtür. Öğrenci ise sadece emirleri uygulayan kişidir. Demokratik öğretmenlerin olduğu sınıflarda ise öğrenciler fikirlerini ifade etme özgürlüğüne sahiptir (Van Sicle,1983; Akt. Arslan, 2012).

2.1.5.1. Yönetici tutumları

Genel olarak yapılan bütün çalışmaların ortak bir sonucu olarak, yönetici tutumları ve çalışanların yöneticilerinden beklentilerini aşağıdaki gibi sınıflandırmak mümkündür.

- Personelin yöneticisi tarafından görüşlerinin alınması
- Personelin yöneticisi tarafından cesaretlendirilmesi
- Personelin yöneticisi tarafından takdir görmesi
- Personelin işini doğru yapması için gerekli donanıma ve malzemeye sahip olması
- Personelin yöneticisinin kendisinden ne beklediğini bilmesi
- Personelin yöneticisi tarafından değer görmesi
- Personelin yöneticisi tarafından güven duyması

İşyerinde huzur ve güven ortamı olması, çalışanların motivesinin on kat artmasına sebep olmaktadır. Çalışanlara yöneticileri tarafından değer verildiği durumlar ile tersi davranışlarda verimin kat kat fazla olduğunu görmekteyiz.

2.2. Demokratik Tutum

2.2.1. Katılım

Katılım, iletişime dayalı birlikte olmayı ortak hareket etmeyi içeren bir süreç olarak görülmektedir. Çalışma hayatında yönetime katılım, personelin çalışma ortamında kendini ilgilendiren kararların alınmasına, uygulanmasına ve değerlendirilmesine katılımını içerir (Zencirci, 2003).

2.2.2. Özgürlük

Özgürlük, kendi iradesi ile bir şey yapma ya da yapmama serbestliği olarak da tanımlanabilmektedir (Gülmez, 2001). Birey bir şeyi yapma yapmama konusunda kendi iradesine göre eylemine karar vermektedir. Özgürlük mesleki açıdan ele alındığında eğitim örgütü (burada kastedilen okul örgütüdür) öğretmen ve diğer çalışanların özgürlüğü, özgürce düşünme ve üretme süreci ile örtüşmektedir. Bireyin özgür düşünme ve üretim etkinliği ise demokratik ortamları gerektirmektedir (Rogovsky, 1994; Akt. Zencirci, 2003).

2.2.3. Özerklik

Özerklik kavramı ister birey için ister grup için tanımlansın dayandığı nokta özyönetim ya da kendini yönetme olarak ortaya çıkmaktadır. Özerklik, özellikle bireye yönelik tanımlandığında özgürlük kavramıyla ilişkisi belirginleşmektedir. Bu bağlamda özerklik kendi başlıktan çok, bireyin eylemlerine kendi iradesinin yön verdiği olumlu bir özgürlük biçimi olarak belirtilebilir (Günlü,2003; Akt. Zencirci, 2003).

2.3. Örgütsel Bağlılık

Ülkemizde yapılan çalışmalarda "örgütsel bağlılık" kavramının çeşitli isimler ile kullanıldığı görülmektedir. Tuncer(1995) ve Varoğlu(1993) bu kavramı, örgütsel bağlılık; Balcı (2000) ve Celep (1996) ise, örgütsel adanmışlık şeklinde adlandırmışlardır. Bu çalışmada, Tuncer ve Varoğlu'nun yaklaşımı benimsenerek, "örgütsel bağlılık" kavramı kullanılmıştır.

Örgütsel bağlılık, bireylerin örgütte çalışmaya devam etme kararlılıklarının bir ifadesidir (Steers, 1977). Özsoy (2004) örgütsel bağlılığı, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak tanımlarken, Balay (2000) örgütsel bağlılığı, bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi olarak tanımlamıştır. Çöl (2004) de örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yaptığı çalışmalarda örgütsel bağlılığı, “iş görenin çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazançlar için çaba göstermesinin ve örgütte çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü” olarak tanımlamıştır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan bir araştırmada Oliver (1990), demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu gözlemlemiştir. Bu bağlamda, güçlü katılımcı değerler sergileyen iş görenlerin daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka çalışmada Mathieu ve Zajac (1990), örgütsel bağlılıkla 48 değişken arasında ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir. Ancak bunlardan sadece medeni durum, yetenek, ücret, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, görev bağlılığı, lider iletişimi ve katılımcı liderlik kavramlarının bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğunu test edebilmişlerdir.

2.3.1. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması

İş görenin yapmış olduğu işe ya da işin belirli boyutlarına karşı tutumunu belirleyen, işini gerçekleştirmiş olduğu işyerine bir bütün olarak gösterdiği bağlılığın düşük olmasının bireysel ve örgütsel bazı sonuçları olabilmektedir (Yüksel, 2004). Bu çalışmada Örgütsel bağlılık “uyum” “özdeşleştirme” ve “içselleştirme” sınıfı olmak üzere üç şekilde ele alınmıştır.

2.3.1.1. Uyum

Uyum boyutu örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade eder. Uyum halinde çalışan yaptığını yapmak zorunda olduğu için yapar. Birey bir şeyi, gerçekten inandığı için değil de ceza korkusu ya da ödül beklentisi içinde, kendisini mecbur hissettiği için

yapması söz konusudur. Uyum, seçme imkânı vermez; birey yapması gerekenleri denetim altında, güvensiz bir ortamda yapmak zorunda kalır (Mercan, 2006).

2.3.1.2. Özdeşleşme

Bir kişi, bir grup veya örgütle çeşitli sebepler yüzünden özdeşlemektedir. Grup üyeliği insanın kendisini tanımasına, bir ait olma hissine sahip olmasına ve kendini gerçekleştirmesine yardımcı olmaktadır. Bireye ait olma duygusu vermektedir. Şayet örgütün imajı, prestiji ve güvenilirliği yüksek ise üyeler daha fazla özdeşleşme göstermektedirler (Benkhoff, 1997).

Özdeşleşme, bireyin değer verdiği şeyler karşılığında örgütü ile bir anlamda bir kişilik bütünleşmesine girmesidir. Özdeşleşmede birey, kendini ifade etme ve insanlarla kurduğu ilişkileri sürdürme fırsatı tanındığı oranda başkalarının etkilerini kabul etmektedir (Başaran, 2000).

Bağlılığın ikinci aşaması olup bireylerin örgüte ve çalışanlarına yakın olma isteklerine bağlıdır. Özdeşleşmede birey başkalarının etkilerini, kendini tanımlamaya imkân veren ilişkilerin kurulma ve sürdürülmesi karşılığında kabul eder (Mercan, 2006).

2.3.1.3. İçselleştirme

Bağlılığın son aşaması olup birey ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu ifade eder. İçselleştirme, bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. İçselleştirmede bireyin, örgütün değer ve normlarını, kendi değer ve normları olarak, zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur (Balcı, 2003).

2.3.2. Örgütsel bağlılığın önemi

İş görenin örgüte olan sadakati örgütsel bağlılığın özetidir. Çalışanın hizmet ettiği örgütün başarı sağlayabilmesi için gösterdiği ilgidir. Yaş, örgüt içi kademe gibi kişisel değişkenler ve iş tasarımı, cinsiyet, kariyer, ırk, eğitim, iş tatmini, takım çalışması, yöneticinin liderlik özellikleri vb. örgütsel değişkenler, örgütsel bağlılık

kavramında önemli bir yerdedir. Aynı zamanda pozitif örgüt iklimi ile örgütsel yapı, iş güvenliği, alınan kararlara eşlik edebilme fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilme çalışanın örgüte olan bağlılığı üzerinde etkin araçlardır (Balay, 2000).

2.3.3. Eğitim açısından örgütsel bağlılık

Eğitim sisteminin vazgeçilmez ve en önemli örgütleri okullardır. Okullar eğitim sisteminde örgütsel, eğitsel ve yönetsel amaçları gerçekleştirmektedir. Amaçların gerçekleştirilmesi için güdülenmiş ve okullarıyla üst düzeyde özdeşleşmiş bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Buradan da anlaşılacağı gibi okulların amaçlarını etkili biçimde gerçekleştirmeleri için, öğretmen ve yöneticilerin örgütlerine güçlü bir şekilde bağlanmaları gerekmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanların iş doyumu, performansı, örgüt iklimi ve öğrenci başarısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Balay, 2000).

2.4. Konuyla İlgili Belli Başlı Araştırmalar

2.4.1. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar

Örgütsel bağlılık ile ilgili yurt içi ve yurt dışında çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu çalışmalarda örgütsel bağlılık ile demokratik tutum arasındaki ilişki araştırılmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada yapılan araştırmaların bazıları yurt içi ve yurt dışı olmak üzere iki başlık altında değerlendirilmiştir.

2.4.1.1. Örgütsel bağlılık ile ilgili yurt içinde yapılan çalışmalar

Terzi ve Kurt (2005), “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi” adlı çalışmada; “Öğretmenlerin büyük bir çoğunlukla okul yöneticilerini demokrat buldukları görülmüştür. Araştırmada yönetici davranışlarını algılamada öğretmen görüşleri arasında cinsiyetler açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Erkek öğretmenler bayan öğretmenlere nazaran yöneticileri daha otoriter ve daha ilgisiz bulmaktadır. Okul yöneticilerinin davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olduğu ve demokrat yönetici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu bulunmuştur.”

Tuncer (1995) “Milli Eğitim Bakanlığı Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin İş Doyumu ve Örgüte Bağlılık Durumları” adlı çalışmasında “iş görenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılık boyutundaki algılarını karşılaştırılmış, cinsiyet değişkeninde bir fark bulamazken, görev unvanları değişkeninde farklılık olduğunu belirlemiştir. Çalışma sonucuna göre üst ve alt düzey yöneticilerin hem doyumlu hem de örgüte bağlı oldukları, orta kademe yöneticilerinin ise iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir sonuca göre yüksek okul ve fakülte mezunlarının iş doyum bakımından en yüksek algılama düzeyine sahip oldukları, eğitim düzeyi yükseldikçe örgüte bağlılık düzeyinin periyodik olarak azaldığı ve iş doyum ile örgütsel bağlılık arasında paralel bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışma da genel olarak iş doyum ile örgütsel bağlılık arasında bir paralellik olduğu sonucuna ulaşılmıştır.”

Çırpan (1999) “Örgütsel Öğrenme iklimi ve Örgüte Bağlılık ilişkisi: Bir Alan Araştırması” adlı çalışma ile işletmelerde var olan örgütsel öğrenme iklimi ile örgüte bağlılık değişkenleri arasında bir ilişkinin olup olmadığının incelemeyi amaçlamıştır. “Örgütsel bağlılık duygusal, zorunlu ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ele alınmış, örgütsel değişkenler ile katılımcıların örgüte bağlılık düzeyleri arasında ilişkiler, boyutlar dikkate alınarak test edilmiştir. Ayrıca kişisel değişkenlerin örgüte bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmada örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler beş grupta analiz edilmiştir: kişisel faktörler, işle ilgili özellikler, rolle ilgili özellikler, örgütsel özellikler ve grup-lider ilişkileri. Örgütsel bağlılığın sonuçları da beş başlıkta toplanmıştır: bağlılık ve iş başarımı, bağlılık ve örgütte kalma süresi, bağlılık ve iş devamsızlık, bağlılık ve iş geçme, bağlılık ve işgücü devri.”

Balay (2000) “Öğretmen ve Yöneticilerde Örgütsel Bağlılığı” isimli araştırmasında, “özel liseler ile resmi liselerde görevli öğretmen ve yöneticilerin, çeşitli değişkenler boyutunda örgütsel bağlılık algılama düzeyleri arasında, anlamlı farklılaşma olup olmadığını incelemiştir. Sonuçta resmi liselerde öğretmen ve yöneticilerin okullarına zorunlu uyum ve araçsal nitelikte bağlılık gösterdikleri, özel liselerde ise öğretmen ve yöneticilerin okulları ile psikolojik bir bütünleşme çerçevesinde duygusal bir bağ oluşturdıkları ileri sürülmektedir.”

Yıldırım (2003) “Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Adalet ilişkisi” adlı çalışmada, genel olarak çalışanların örgüte bağlılıklarının hangi değişkenlerle ilişkili olduğu ve hangi değişkenlerle açıklanabileceğinin ortaya çıkarılmasını amaçlamıştır. Bu araştırmada; “kişisel değişkenlerden yaş ile örgüte duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif, örgütte kalmaya devam etme isteği arasında negatif bir ilişki olduğu; eğitim ile örgüte duygusal ve örgütte kalma isteği arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, eğitimle örgüte normatif bağlılık arasında ise negatif bir ilişki olduğu; unvan ile örgüte duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, buna karşılık unvan ile örgütte kalmaya devam etme isteği ile örgüte normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu; çalışma yılı ile örgüte duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki varken, örgütte kalma isteği ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı gözlenmiştir.”

Erdoğan (2004), “İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” adlı çalışmada; hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin çok iyi olduğunu belirlemiştir. Buna göre “ilköğretim okulu öğretmenlerinin lise öğretmenlerine göre duygusal boyutta örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öte yandan ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin okullarına karşı olan devam bağlılıklarının düzeyinin az olduğu, normatif bağlılıklarının ise orta seviyede bulunduğu saptanmıştır. Ayrıca ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin okullarına karşı olan devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmaması ile birlikte duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunduğu; yöneticilerin öğretmenlere oranla duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür.”

Özkan (2008) tarafından yapılan, “İlköğretim Okulunda Görevli Sınıf Öğretmenlerinin Bazı Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” adlı çalışmada, “kadın ve erkek öğretmenler arasında cinsiyetin, örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyecek bir unsur olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okul türlerine göre ise, devlet okullarında ya da özel okullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin içinde bulundukları örgütlere karşı örgütsel bağlılık algısı düzeyinde bir anlayış farkı olmadığı sonucuna varılmıştır. Yaşa göre ise sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri değişmemektedir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre köy, belde, ilçe ve ilde görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri, zorunlu(rasyonel) bağlılık düzeyleri

ve normatif bağıllık düzeyleri arasında herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.”

Demirtaş (2010), “Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağıllık ve İş Doyumu” adlı çalışmada, “dershane öğretmenlerinin orta düzeye bağıllık gösterdikleri, dershane öğretmenlerinin bağıllık düzeylerinin cinsiyet, branş, en son mezun olunan yükseköğretim kurumu, pedagojik formasyon alma ve haftalık ders saati değişkenleri açısından anlamlı biçimde farklılaşmamakta, kıdem değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmakta, dershane öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmakta, dershane öğretmenlerinin örgütsel bağıllık düzeyleri ile iş doyumları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.”

Taşdemir Afşar (2011) tarafından yapılan “Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağıllık Düzeyi Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmada, “çalışma yaşam kalitesi düzeyinin genel örgütsel bağıllık düzeyi üzerinde belirleyici olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenlerin normatif bağıllık bakımından vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerle devlet üniversitesinde çalışan akademisyenler arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Devam bağıllığı türüne bakıldığında ise, devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin vakıf üniversitesinde çalışanlara göre devam bağıllıklarının daha yüksek olduğu, ancak bu farkın istatistikî açıdan anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.”

Köse (2014) tarafından yapılan “Dezavantajlı Okullarda Öğretmenlerin Örgütsel Bağıllıkları İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler” adlı çalışmada, “dezavantajlı okullarda öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeyleri ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkilerin negatif yönde ve anlamlı olduğu, örgütsel sessizliğin örgütsel bağıllığı ve iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.”

Akgül (2012) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları İle Örgütsel Bağıllıkları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, “cinsiyet açısından normatif bağıllık ve devam bağıllığı arasında önemli bir fark görülmemiş; ancak duygusal bağıllık açısından kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.”

Yalçın (2014) ‘ün yapmış olduğu “Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri Ve Örgütsel

Bağlıkları Üzerindeki Etkisi” adlı araştırmadan, edilen bulgular; Öğretmen algılarına göre göre okul yöneticileri genel olarak dönüşümcü liderlik stilini gösterdiği anlaşılmıştır. Öğretmenlerin okullarında demokratik bir ortam olduğu konusuna en yüksek katılımı gösterirken, yaptıkları işin karşılığını uygun ve adil olarak alma konusunda ise en düşük katılım gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek çıkmıştır. Öğretmenler örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutuna en yüksek katılımı gösterirken, en az katılımı ise özdeşleştirme bağlılığına göstermişlerdir. Öğretmenler uyum bağlılığına ise orta düzeyde katılım göstermişlerdir. Yapılan analizler sonucunda okul yöneticilerinin liderlik stilinin öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin ve örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu, öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin de örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.4.1.2. Örgütsel bağlılık ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar

Reyes (1991) tarafından yapılan “Örgütsel değerlerin ilkökul öğretmenlerinin iş doyumuna ve örgütsel bağlılıklarına etkileri adlı çalışmada, “tecrübe ve kıdemin iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşırken, cinsiyet ve deneyimin de örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olduğunu ifade etmiştir. Buna göre örgütsel değerlere ilişkin çeşitli önerilerde bulunmuş ve insan kaynakları ile ilgili yeni düşünce ve stratejilerin geliştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır (Akt: Tok, 2004).”

Lance (1991) tarafından yapılan “iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve istekle yapılan devirler üzerindeki etkenleri” adlı çalışmada; “İş doyumunu ve örgütsel bağlılığın iş durumundan ve işin çevresinden kaynaklanan bir algılama ve tutum olduğunu belirtmiş ve doyum ile bağlılık arasındaki ilişkileri ele almıştır. İş durumu ve çevresinin ihtiyari devir ile dolaylı ilişkisinin olduğu ortaya konmuştur. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında asimetrik ve karşılıklı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.”

Tarr (1992) tarafından yapılan “Katolik okul öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri” adlı çalışmada; “katılım, işe devam, misyona bağlılık, iş doyumunu, iş özelliklerine bağlılık ve dinin yeri veya önemi gibi faktörler üzerinde durulmuş ve örgütlerine bağlı öğretmenlerin diğer meslektaşlarına kıyasla daha yüksek iş doyumunu sağladıkları belirlenmiştir.”

Mrozik (1993) tarafından yapılan bir diğer çalışmada “Öğretmenliği ikinci meslek olarak seçen iş görenlerin çalışma ortamına bağlılığı ile bu bağlılığın iş doyumuna etkisi” araştırılmış, araştırma sonuçlarına göre, ikinci meslek olarak öğretmenliği seçen iş görenlerin çeşitli programlarla bilgi ve rehberlik açısından desteklenmesi gerektiğini, böylelikle öğretmen açığının da kapatılması yönünde önemli bir adım atılacağı belirtilmiştir.”

Busby (1992) tarafından yapılan “örgütsel bağlılık ve örgütsel iklim çalışmaları” adlı çalışma ile “açık örgütsel iklim ve güçlü örgütsel bağlılık algılarının ilişkilendirilmesiyle gelişmiş görev performansı ve ileri üretimin ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.”

2.4.2. Demokratik tutum ile ilgili yapılan çalışmalar

Örgütsel bağlılık ile ilgili yurt içi ve yurt dışında çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu çalışmalarda örgütsel bağlılık ile demokratik tutum arasındaki ilişki araştırılmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada yapılan araştırmaların bazıları yurt içi ve yurt dışı olmak üzere iki başlık altında değerlendirilmiştir.

2.4.2.1. Demokratik tutum ile ilgili yurt içinde yapılan çalışmalar

Zencirci (2003), ilköğretim okullarında yönetimin demokratiklik düzeyini katılım, özgürlük ve özerklik boyutları açısından değerlendirdiği bir çalışma yapmıştır. Balıkesir il merkezinde yapılan çalışmada 90 okul yöneticisi, 347 branş öğretmeni ve 400 sınıf öğretmeninin anket verileriyle bulgular elde edilmiştir. Sonuç olarak yönetici, branş ve sınıf öğretmenlerinin yarı yarıya demokratik ve otokratik eğilimlere sahip kimseler oldukları saptanmıştır. Yöneticiler kendilerini demokratik bulurken öğretmenler yöneticileri daha az demokratik bulmuşlardır.

Bakır (2007) “Sergiledikleri demokratik tutum ve davranışları açısından ilköğretim okulu yöneticilerinin değerlendirilmesi” adlı çalışmada; “branşı sınıf öğretmenliği olan yöneticilerin matematik ve fen bilimleri ile sosyal bilimler branşından olan yöneticilere kıyasla daha demokratik davrandıkları, eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin diğer fakültelerden mezun olan meslektaşlarına kıyasla yöneticilerini daha az demokratik algıladıkları sonucu ortaya çıkmıştır.”

Ceylan (2003) tarafından yürütülen “Okul Yöneticilerinin Öğretmenleri Etkileme Tutumları” adlı araştırma bulgularına göre; “öğretmenler, yöneticilerin okuldaki eğitim – öğretim ve yönetim görevlerinin yürütülmesinde genellikle eğitim lideri rolünü yerine getirdikleri, kendisiyle konuşmak isteyen öğretmenleri her zaman dinledikleri, öğretmenler odasına giderek öğretmenlere genellikle bilgi verdikleri, okul hakkındaki kararları zaman zaman öğretmenlerin almasını sağladıkları, öğretmenlere görev verirken genellikle görev verilenin bu görevi almaya istekli olup olmadıklarını dikkate alarak görev verdikleri, konusunda görüş birliği içerisinde oldukları görülmüştür.”

Karadağ, Baloğlu ve Yalçınkayalar (2006) “İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlerce algılanan demokratik tutum düzeyleri ile öğretmenlerin demokratik değerleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladıkları araştırmalarında öğretmenlerin algıladıkları demokratik tutum ile demokratik değerleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ortaya çıkmıştır.”

Akan’ın (2014) “öğretmen algılarına göre ilk ve ortaokul yöneticilerinin demokratik tutumları ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmasında; “okul yöneticilerinin demokratik tutumları ile okul kültürü arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuştur.”

Temizkan (2008) “Türkçe öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları değerlendirilmiş, öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilgi duydukları, bu mesleği sevdikleri, meslekle ilgili bazı alanlarda kendilerini yetersiz hissettikleri tespit edilmiştir.”

Çankaya (2011), “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Demokrasiye İlişkin Tutumlarını etkileyen Bazı Etkenler Üzerine yapmış olduğu araştırmada, demokrasinin ilköğretim okul müdürlerinin 'tutumları üzerindeki güven, işbirliği ve sorumluluk etkisini incelemiştir. Araştırmada, işbirliği yapma, güven ve sorumluluk vermenin yöneticilerin demokratik tutumları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.”

Özdemir (2012), ilköğretim okul müdürlerinin demokratik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığıyla ilişkisini araştırdığı çalışmasına İstanbul ili Sancaktepe, Çekmeköy ilçelerinden farklı sosyo-ekonomik özellikteki 13 ilköğretim

okulunu dahil etmiştir. Bu okullarda görevli 315 öğretmenin anket verileri analiz edilmiştir. Araştırma sonunda, ilköğretim okulu müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan demokratik tutumlarıyla öğretmenlerin öğrenim düzeyi, branşı ve mezun olduğu fakülte açısından anlamlı bir fark yoktur. Cinsiyet değişkenine göre ise erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre okul müdürlerini daha demokratik algılamaktadırlar. Ayrıca öğretmenlerin örgüte olan bağlılıkları ile okul müdürlerinin demokratik tutumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Nal (2003), “Sınıf Öğretmenlerinin Yöneticilerinin Yönetim tarzlarına ilişkin Tutumları ile Kuruma Bağlılıkları Arasındaki ilişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmada; “İlköğretim kurumlarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin, okuldaki yöneticilerinin yönetim tarzlarına yönelik tutumları ile kuruma bağlılıkları arasında bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Kuruma bağlılık düzeyi demokratik tutumda en yüksek, otoriter anlayışta ise en düşük çıkmıştır.”

2.4.2.2. Demokratik tutum ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar

Pigman (2001), öğretmenler tarafından uygulanan sınıf kuralarının kaynaklarını, özelliklerini tanıma ve algılanan etkinliğin önemini incelemek” amacıyla bir araştırma yürütmüştür. Çalışma sonucunda, “öğretmenlerin açık fikirli olmaları gerektiği ve öğrencilerin otoriteye uymalarını beklemek yerine, onların demokratik katılımını sağlamayı tercih etmeleri gerektiğidir.”

Chen (2004), “Okuldaki Karar Verme Sürecine Ailelerin Katılımı: Tayvan İlkokullarındaki Karar Alma Komitelerinin İncelenmesi” adlı bir çalışmada elde edilen bulgulara göre, “okul yönetiminin ve personelinin, kararlara ailelerin katılımından pek de memnun olmadıklarını sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, daha iyi bir eğitim ortamı oluşturulması için öğretmenlerin toplumla, velilerle ve komite üyeleriyle daha olumlu ve demokratik ilişkiler kurmaları gerektiği sonucuna varılmıştır.”

Wang (2004) ise çalışmada, “**Demokratik Eğitim ile Etnik Kimlik arasındaki Gerilim**”i ele almıştır. Kuramsal olarak yürütülen bu çalışmada, “demokrasi ve etnik kimlik arasındaki bazı tartışmalara değinilmiş ve demokratik bir eğitim atmosferinde öğrencilere etnik kimliklerini öğretmenin hiçbir gerginliğe yol açmaması gerektiği sonucuna varılmıştır.”

Branson (2004), “Okullarda Vatandaşlık Bilgisi ve Demokrasi Eğitimi” (Akt: Bakır,2007) isimli kuramsal çalışmasında, okullardaki demokrasi ve vatandaşlık eğitiminin önemine değinmektedir. Çalışmanın ilk bölümünde, vatandaşlık eğitiminin detaylarını ve önemli bölümlerini ele alan Branson, vatandaşlık eğitiminin; vatandaşlık bilgisi, vatandaşlık becerileri ve vatandaşlık yetileri olmak üzere üç elemandan oluştuğunu vurgulamaktadır. Daha sonraki bölümde yazar, bu konuda yapılmış olan çalışmaların kısa bir özetini sunmakta, okul ortamının ve kültürünün, öğrencilerin verilen vatandaşlık bilgi ve becerilerini edinmekteki oranını büyük ölçüde etkilediği sonucunu ortaya koymaktadır. Bu konudaki diğer bir önemli nokta ise zamanlamadır. Çalışmalar, vatandaşlık bilgisi ve demokrasi eğitiminin ilkokuldan itibaren başlatılması gerektiğini göstermektedir. Çalışmanın son bölümünde ise vatandaşlık bilgisi ve demokrasi eğitiminin hem okullarda, hem de yerel ve ulusal düzeyde kanunlar tarafından desteklenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. (Akt: Özdemir,2012).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde evren, araştırma modeli ve örneklem, verilerin toplanması, çözümlenmesi veri toplama araçları hakkında bilgi verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Okul müdürlerinin “demokratik tutum” düzeyleri ile öğretmenlerin “örgütsel bağlılık” düzeylerini belirlemeyi ve aralarındaki ilişkiyi analiz etmeyi amaçlayan bu araştırmada betimsel nitelikli ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel araştırmalar, bir olgu ya da olayı mevcut haliyle açıklamayı amaçlarken, ilişkisel araştırmalar iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi analiz etmeyi amaçlar. (Karasar, 1998).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Erzincan il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi (devlet) ilkokullarda görev yapan 524 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem alınmamış evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Erzincan il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı 59 resmi ilkokul bulunmaktadır. Bu okullarda görev yapan 524 öğretmene anket dağıtılmış, geriye dönüşü olan anketlerden 357’si değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Araştırma yapılan okullarda çalışmakta olan öğretmenlerin demografik özelliklerine ait dağılım aşağıda verilmiştir.

3.2.1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik, görev süresi (kıdem), almış olduğu eğitim durumu, görev yaptığı okuldaki hizmet süresi göre dağılımını gösteren tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo. 3.1.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerinin Demografik Değişkenler Açısından Dağılımı

Gruplar	f	%
Kadın	188	52,70
Erkek	169	47,30
Toplam	357	100,00
1-5 yıl	79	22,10
6- 10 yıl	99	27,70
11- 15 yıl	80	22,40
16 yıl ve üzeri	99	27,70
Toplam	357	100,00
1- 5 yıl	218	61,10
6- 10 yıl	102	28,60
11- 15 yıl	26	7,30
16 yıl ve üzeri	11	3,10
Toplam	357	100,00
Önlisans	36	10,10
Lisans	295	82,60
Yüksek Lisans	26	7,30
Toplam	357	100,00

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 188'i (%52,70) kadın, 169'u (% 47,30) erkektir. Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin 79'u (%22,10) 1-5 yıl kıdemde, 99'u (%27,70) 6-10 kıdeme, 80'i (%22,40) 11-15 yıl kıdeme, 99'u (%27,70) 16 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Görev yaptıkları okulda çalışma süresine göre, öğretmenlerin 218'i (% 61,10) 1-5 yıl, 102'si (%28,60) 6- 10 yıl, 26'sı (%7,30) 11- 15 yıl, 11'i (%3,10) 16 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Eğitim durumu değişkenine göre, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 36'sı (%10,10) ön lisan, 295'i (%82,60) lisans, 26'sı (%7,30) yüksek lisans mezunudur. Tablodan araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bir kısmının lisans mezunu ve meslekte yeni oldukları anlaşılmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada, verilerin toplanmasında iki veri aracından yararlanılmıştır. Okul yöneticilerinin demokratik tutum düzeylerini belirlemek için demokratik tutum ölçeği, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için ise örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin detaylı bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.3.1. Demokratik tutum ölçeği

Araştırmada, Zincirci (2003) tarafından geliştirilen “Demokratik Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, 24 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık Cronbach Alpha değeri .95 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışma için Alpha değeri .93 bulunmuştur.

3.3.2. Örgütsel bağlılık ölçeği

Araştırmada, Balay (2000) tarafından geliştirilen “örgütsel bağlılık ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç boyuttan ve toplam 27 maddeden oluşmaktadır. Boyutlar bazında ölçeğin iç tutarlılık Cronbach Alpha değeri sırasıyla; .79, .89 ve .93 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ise Alpha değerleri .81, .85 ve .86 bulunmuştur.

Tablo 3.2.

Araştırma Ölçeğindeki Derecelendirme Seçeneklerinin Puanlara Göre Dağılımı

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı
Hiçbir zaman	1	1.00-1.79
Nadiren	2	1.80-2.59
Bazen	3	2.60-3.39
Çoğu zaman	4	3.40-4.19
Her zaman	5	4.20-5.00

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada gruplar normal dağılım özelliğine sahip olduğu için parametrik analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırmada okul müdürlerinin demokratik tutum düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlenmesi ile ilgili elde edilen bulguların yorumlanmasında maddeler bazında en düşük ve en yüksek puanlar dikkate alınmıştır. Öğretmenlerin anket sorularına verdiği cevaplar sayısallaştırılarak, yüzde, frekans, standart sapma, ortalama, değerleri incelenmiş, değişkenlere ilişkin değerler arasında anlamlı farklılıkların belirlenmesinde bağımsız t testi ve tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır. Demokratik tutum ölçeği ile örgütsel

bağlılık ölçeklerinden elde edilen puanlar arasındaki ilişkilerin açıklanmasında *Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi* yapılmıştır. Grup ortalamaları arasındaki farkın test edilmesinde 0.05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Demokratik tutum ölçeğinden elde edilen puanların örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen puanları yordama düzeyinin belirlenmesinde ise *Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi* kullanılmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırma sonucunda hedefler doğrultusunda elde edilen verilerin istatistiksel analizi sonuçlarına göre bulunan yorumları ve bulgular yer almaktadır. Sonuçlar bölümünde örneklem grubunun yüzde dağılımlarına ve frekans değerlerine yer verilmiştir. Araştırmanın amaçlarına göre diğer bulgular sıralanmıştır.

4.1. Grubun Demokratik Tutum, Ölçeği Katılım, Özgürlük ve Özerklik Ölçeklerine İlişkin Bulgular

Tablo 4.1.

Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutum Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri

Katılım		N	X	S
KA1	“Yönetim, okul kurallarını ilgililerin görüşlerini alarak oluşturur”	357	3,46	1,21
KA2	“Öğretmenin ders yükü, yönetici ve öğretmenle birlikte kararlaştırılır”	357	3,40	1,19
KA3	“Haftalık ders dağılımları yönetici ve öğretmenlerle birlikte kararlaştırılır”	357	3,48	1,20
KA4	“Hizmet-içi eğitim etkinliklerine kimlerin katılacağını zümre öğretmenleri ve okul yöneticileri birlikte kararlaştırır”	357	3,56	1,24
KA5	“Okul kütüphanesine alınacak kitaplar, öğrencilerin görüşleri de dikkate alınarak, zümre öğretmenlerin ve yöneticiler tarafından kararlaştırılır”	357	3,38	1,21
KA6	“Öğrencilerin sınıflara dağılımını yönetici ve öğretmenler birlikte kararlaştırır”	357	3,43	1,26
KA7	“Okulda yürütülecek eğitsel kol etkinlikleri, öğrenci görüşleri de alınarak yönetici ve öğretmenlerle birlikte planlanır”	357	3,57	1,17
KA8	“Ders araç-gereçlerinin kullanımı, öğretmenlerin görüşleri dikkate alınarak planlanır”	356	3,65	1,01
KA9	“Okulun parasal kaynaklarının planlanmasında öğretmen, öğrenci, diğer personel ve velilerin kendileriyle ilgili konularda görüşleri dikkate alınır”	357	3,44	1,12
KA10	“Öğretimle ilgili konulardaki değişiklikler, zümre öğretmenlerinin önerileri doğrultusunda yöneticilerle birlikte planlanır”	357	3,63	1,01
KA11	“Okulun çalışma takvimi, yönetici ve öğretmenlerin katılımı ile planlanır”	357	3,47	1,13
KA12	“Şubelerin öğretmenlere dağılımı, öğretmenler kurulunda yönetici ve öğretmenlerle birlikte planlanır”	357	3,67	1,07
KA13	“Okulda öğretmenlerin de içinde yer alacağı çalışma gruplarının belirlenmesinde yönetim, öğretmenlerin görüşlerini dikkate alır”	357	3,82	2,89
KA14	“Okulda öğretmen ve yönetici arasında karşılıklı anlayışa dayalı iletişim vardır”	357	3,86	,97
KA15	“Okulda işlerin hızlandırılması için yönetim, iletişimi kolaylaştıracak önlemleri alır”	357	3,79	,96

Tablo 4.1. (Devamı)

KA16	“Öğretmenler kurulunda herkesin görüş ve önerilerini sunmasına özen gösterilir”	357	3,95	,95
KA17	“Okul yönetimi, öğretmen, diğer personel, öğrenci ve velinin gereksinim duyduğu bilgileri sağlar”	357	3,79	,96
KA18	“Yönetim, mesleki yenileşmeleri paylaşımları için öğretmenleri işbirliğine yöneltir”	357	3,69	1,00
KA19	“Okul yönetimi öğretmenleri, ilgilerini çekebilecek değişik eğitsel etkinlikler için yönlendirir”	357	3,52	1,03
KA20	“Yönetim başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesinde öğretmen, öğrenci ve veli görüşlerini dikkate alır”	357	3,35	1,17
KA21	“Öğretmen ve diğer personel, çalışmalarını dikkate alınarak ödüllendirilir”	357	3,31	1,15
KA22	“Öğretmen ve diğer personelin performans değerlendirme ölçütleri yönetici tarafından kendilerine açıklanır”	357	3,29	1,19
KA23	“Öğretmenin performans değerlendirmesinde, kendilerinin ve öğrencilerinin görüşleri yönetim tarafından dikkate alınır”	357	3,36	1,12
KA24	“Öğretmen ve diğer personelin değerlendirme sonuçları, yönetim tarafından kendilerine açıklanır”	357	3,45	1,17
TOPLAM		357	3,55	1,22
Özgürlük		N	X	S
OZ1	“Öğretmen, okutacağı ders kitaplarını, isteği doğrultusunda önerilenler arasından kendisi seçer”	357	3,06	1,43
OZ2	“Öğretmen ve diğer personel, mesleğinin gerektirdiği özene uygun olarak ne giyeceğine kendi karar verir”	357	3,65	1,20
OZ3	“Öğretmen, istediğinde mesleki amaçlı örgütlenmelerde görev alır”	357	3,75	1,01
OZ4	“Öğretmen, okulda oluşturulan komisyonlarda isteği doğrultusunda görev alır”	357	3,69	0,97
OZ5	“Öğretmen ve diğer personel, istediğinde kendini kişisel yönde geliştirme programlarına (yüksek lisans-doktora) katılır”	357	3,80	0,90
OZ6	“Öğretmen, diğer personel, veli ve öğrenciler görüş ve eleştirilerini, yönetime çekinmeden iletir”	357	3,84	0,99
OZ7	“Öğretmen ders saatlerine ilişkin isteklerini yönetime rahatlıkla iletir”	357	3,82	0,98
OZ8	“Öğretmen eğitim ve öğretimle ilgili sorunlarını yönetime iletir”	357	3,92	0,95
OZ9	“Öğretmen ve diğer personel, işi ile ilgili kararları, kişisel ya da takımla konusunda özendirilir”	357	3,67	0,92
OZ10	“Öğretmen ya da diğer personel değer yargılarına uymayan yönetim isteklerine direnir”	357	3,43	1,08
OZ11	“Okulda çalışanlar, mesleki gelişime yönelik eğitim isteklerini yönetime rahatlıkla iletir”	357	3,78	0,98
TOPLAM		357	3,67	1,04
Özerklik		N	X	S
OZE1	“Okulda, yönetim tarafından öğretmenlerin yer aldığı çalışma gurubuna gereken karar yetkileri verilir”	357	3,68	1,03
OZE2	“Öğretmen, rehberi olduğu eğitsel kolun işleyiş, ilke ve kurallarını öğrencilerle birlikte kararlaştırır”	357	3,75	0,96
OZE3	“Öğretmen, okul ve sınıf yaşantısına yönelik kısa ve orta dönemli planlamaları yapar”	357	3,81	0,95
OZE4	“Öğretmen, sınıfa ait parasal harcamaları öğrencilerle birlikte planlar”	357	3,49	1,11
OZE5	“Öğretmen, ders saatlerinin dışında kalan zamanlarda öğrencileriyle eğitsel amaçlı etkinlikleri planlar”	357	3,54	0,98
OZE6	“Öğretmen gerektiğinde ders dışı kalan zamanlarda okulun uygun olan birimlerini (Laboratuvar-ışık vb.) kullanır”	357	3,59	1,04
OZE7	“Öğretmen, sınıfında öğretim amaçlı düzenlemeleri yapar.”	357	3,94	0,96
OZE8	“Öğretmen, sınıfı ile ilgili sorunları yönetime taşımadan çözer”	357	3,69	0,93
OZE9	“Okuldaki öğrenci kulüpleri öğretmen ve öğrencilerin işbirliği ile yürütülür”	357	3,83	0,10
OZE10	“Öğretmen, öğrenci-veli görüşlerine göre kendini değerlendirerek geliştirir”	357	3,82	0,90

Tablo 4.1. (Devamı)

OZE11	“Öğretmen, mesleki açıdan kendine ilişkin değerlendirmesini (öz değerlendirme) başkalarına yansıtır”	357	3,63	0,95
OZE12	“Öğretmen, ulaşmak istediği mesleki hedefini dile getirir”	357	3,78	0,91
OZE13	“Öğretmen, meslek ahlakına uygun davranışları kendiliğinden sergiler”	357	3,99	0,97
TOPLAM		357	3,73	0,98

Tablo 4.1 incelendiğinde, katılım boyutunda okul yöneticilerinin demokratik tutum düzeyleri ile ilgili öğretmenlerin görüşlerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Katılım boyutunda öğretmenlerin en çok katıldıkları ifade ($x=3.95$) ortalama ile “*Öğretmenler kurulunda herkesin görüş ve önerilerini sunmasına özen gösterilir*” ifadesi olmuştur. En az katılımın ise ($x=3.29$) “*öğretmen ve diğer personelin performans değerlendirme ölçütleri yönetici tarafından kendilerine açıklanır*” ifadesi olmuştur. Katılım ölçeğine verilen cevaplar, öğretmenler tarafından sunulan görüşlerinin okul yönetimince dinlenildiğini ancak, yöneticilerin henüz şeffaf bir özelliğe sahip olmadıklarını göstermektedir. Bu sonuçlar Zencirci (2003) ve Özdemir (2012) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir.

Öğretmenler okul yöneticilerinin, “özgürlük” alt ölçeğine ilişkin ifadeler verdikleri cevaplar incelendiğinde “Öğretmenler eğitim ve öğretimle ilgili sorunlarını yönetime iletir” ifadesi ($x=3.92$) ortalama ile öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdikleri ifade olmuştur. Buda genellikle “çoğu zaman” ve “her zaman” cevaplarının verildiğini göstermektedir. Öğretmenlerin ($x=3.06$) ortalama ile en az katıldıkları ifade ise “Öğretmen, okutacağı ders kitaplarını, isteği doğrultusunda önerilenler arasından kendisi seçer” ifadesi olmuştur. Bu sonuçlar, öğretmenlerin okul yönetiminde iletişim kurma kolaylıklarının olduğunu ancak, karar alma mekanizmalarına yeterince katılamadıklarını göstermektedir.

“Özerklik” alt ölçeğine ilişkin ifadeler incelendiğinde ise 13. soruya verilen cevapların içerisinde “Öğretmen, meslek ahlakına uygun davranışları kendiliğinden sergiler” ifadesi ($x=3.99$) ortalama ile öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdiği ifade olmuştur. Aynı ölçek altında 4. soruya verilen cevapların içerisinde “Öğretmen, sınıfa ait parasal harcamaları öğrencilerle birlikte planlar” ifadesi ($x=3.49$) ise öğretmenlerin en az katılım gösterdikleri ifade olmuştur. Bu sonuçlar, okuldaki yönetsel

uygulamaların etik ilklere uygun olduğunu ancak, işbirliğine dayalı bir çalışma ortamının henüz okul ortamına yeterince yansımadığını göstermektedir.

Tablo 4.2 incelendiğinde, okul yöneticilerinin en fazla ($x=3,73$) “özerklik ” boyutuna ilişkin davranışları gösterdikleri, en az da ($x=3,55$) "katılım" boyutuna ilişkin davranışları gösterdikleri söylenebilir. Okul yöneticilerinin “özgürlük" boyutuna ilişkin davranışları ise orta düzeyde sergiledikleri görülmektedir.

Bu duruma göre, okul yöneticilerinin özerklik yönetici davranışlarını, özgürlükçü ve katılımcı yönetici davranışlarından daha fazla gerçekleştirdikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla, okul yöneticileri özerklik davranışını, öğretmenlerin algılarına göre “genellikle” sergiledikleri, özgürlükçü davranışını “bazen” gösterdikleri ve katılımcı davranışını ise “nadiren-az” gösterdikleri söylenebilir. Elde edilen bu sonuç Zencirci (2003) tarafından yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin demokratik tutumları üzerine yapılmış olan bazı çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. (Bakır, 2007; Cemaloğlu, 2002; Tinzmann ve diğerleri, 1999; Öztürk, 2006; Aycan Şahin, 1995; Gözütok, 1995; Oğur, 1999; Enes Işıkgöz, 1999; Gözütok, 1995; Zencirci, 2003; Arslan, 2012; Özdemir, 2012)

Okullarda demokratik bir yönetimin sağlanması, öğretmenler ve öğrencilere sağlanan fikir beyan etme özgürlüğü ile özgürlükçü eğitim anlayışının pekiştirilmesi için çok önemlidir. Öğretmenler kendilerine iletileni değil, alınmasında katkıda bulundukları kararları uygulamaya koyacaklardır (Özdemir 2012). Okul müdürleri, okullarında ast ve üstleri ile arasında bir köprü oluşturmalıdır. Bu köprü sayesinde okul içinde bir bütünlük olacak ve çalışanların mutlu olduğu bir okul ortamı sağlanacaktır (Arslan, 2012). Bir okul müdürünün öğretmene demokratik sistem anlayışını kullanarak yaklaşması demokratik ortamı oluşturur. Demokratik ortam ise, öğretmenlerin daha huzurlu bir ortamda çalışmasını ve enerjisini kuruma vermesini sağlayabilir (Cemaloğlu, 2002).

Tablo 4.2.

Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri

Uyum		N	X	S
UY1	“Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum”	357	2,28	1,26
UY2	“Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum”	357	2,07	1,20
UY3	“Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor”	357	2,45	1,26
UY4	“Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum”	357	2,64	1,24
UY5	“Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum”	357	2,11	1,26
UY6	“Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum”	357	2,35	1,28
UY7	“Bu okulda çalışma sevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum”	357	2,34	1,26
UY8	“Bu okulda yönetimin beni okula balgama çabalarından rahatsızlık duyuyorum”	357	2,15	1,35
TOPLAM		357	2,30	1,26
İçselleştirme		N	X	S
IC1	“Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum”	357	3,32	1,11
IC2	“Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum”	357	3,76	1,04
IC3	“Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım”	357	3,38	1,08
IC4	“Bu okul isimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor”	357	3,33	1,13
IC5	“Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum”	357	3,55	1,01
IC6	“Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum”	357	3,33	0,99
IC7	“Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum”	357	3,40	1,15
IC8	“Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum”	357	3,40	1,04
TOPLAM		357	3,43	1,07
Özdeşleştirme		N	X	S
OZD1	“Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum”	357	3,79	0,86
OZD2	“Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum”	357	3,93	0,89
OZD3	“Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum”	357	3,87	0,84
OZD4	“Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım”	357	3,77	0,96
OZD5	“Zamanımın çoğunu okulumla ilişkin etkinlikler dolduruyor”	357	3,57	0,91
OZD6	“Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir”	357	3,49	0,96
OZD7	“Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum”	357	3,68	0,89
OZD8	“Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım”	357	3,86	0,91
OZD9	“Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum”	357	3,89	0,97
OZD10	“Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum”	357	3,78	0,98
OZD11	“Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım”	357	3,96	0,88
TOPLAM		357	3,75	0,93

Tablo 4.2 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri bakımından öğretmenlerin örgütsel bağlılığa

ilişkin maddelere katılım düzeyinin “uyum” $\bar{X} = 2,30$ “içselleştirme” $\bar{X} = 3,43$, “özdeşleştirme” $\bar{X} = 3,75$, toplamda $\bar{X} = 3,20$, düzeyinde olduğu görülmektedir. “Uyum” boyutu dışında elde edilen bu sonuçlar, Buluç (2009) ve Yalçın (2014) tarafından yapılan çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin yoğunlukla ($x=3,75$) “özdeşleştirme” bağlılığına, en az da ($x=2,30$) “uyum” bağlılığına sahip oldukları, öğretmenlerin “içselleştirme” bağlılığına ise orta düzeyde sahip oldukları söylenebilir. Bu sonuca göre, öğretmenlerin özdeşleştirme bağlılığına, içselleştirme ve uyum bağlılığından daha fazla sahip oldukları söylenebilir.

“Uyum” alt ölçeğine ilişkin ifadeler incelendiğinde ise 2. soruya verilen cevapların içerisinde “Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum” ifadesi ($x=2,07$) ortalama ile öğretmenlerin en az katılım gösterdiği ifade olmuştur. Aynı ölçek altında 4. soruya verilen cevapların içerisinde “Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum” ifadesi ($x=2,64$) ise öğretmenlerin en fazla katılım gösterdikleri ifade olmuştur.

Öğretmenler özdeşleştirme boyutu maddelerinden “Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.” maddesine ($x=3,96$) genellikle “çoğu zaman” ve “her zaman” cevaplarını vermişlerdir. Öğretmenler özdeşleştirme boyutuna ait maddelerden “Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir” sorusuna ise genellikle “nadiren” ve “hiçbir zaman” cevaplarını verirken, İçselleştirme boyutuna ait 9. maddede öğretmenler ($x=3,32$) “nadiren” ve “hiçbir zaman” cevaplarını vermişlerdir. İçselleştirme alt ölçeğinde yer alan 10. maddeye ise öğretmenler ($x=3,76$) ortalama ile genellikle “çoğu zaman” ve “her zaman” cevaplarını verdikleri görülmüştür. Uyum boyutuna baktığımızda ise en fazla katılımın ($x=2,64$) ortalama ile 4. madde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin uyum boyutuna ilişkin en az ortalama ile katıldıkları ifade ise 2. madde olmuştur.

4.2. Grubun Demokratik Tutum, Örgütsel Bağlılık Puanlarının ve Alt Ölçeklerinin Standart Sapma ve Aritmetik Ortalamaya İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Demokratik Tutum ölçeğinden, Örgütsel Bağlılık ölçeğinden ve alt boyutlarından aldıkları puanların standart sapmalarına ve ortalama değerlerine ilişkin analiz sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 4.3.

Demokratik Tutum Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Alt Ölçekleri Katılım-Özgürlük-Özerkliğe, Uyum-İçselleştirme-Özdeşleştirme 'ye Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Ölçek	Puan	N	$\bar{x}$	σ	σ_x
Demokratik Tutum	Katılım Ölçeği	357	85,31	19,98	1,06
	Özgürlük Ölçeği	357	40,40	8,13	0,43
	Özerklik Ölçeği	357	48,53	9,40	0,50
Örgütsel Bağlılık	Uyum	357	18,38	8,03	0,43
	İçselleştirme	357	27,48	6,40	0,34
	Özdeşleştirme	357	41,59	7,70	0,41

Tablo 4.3’de öğretmenlerin demokratik tutum ölçeği Alt Ölçeği katılımdan aldıkları toplam puanların aritmetik ortalaması $\bar{x} = 85,31$, standart sapması $\sigma = 19,98$, standart hata değeri $\sigma_x = 1,06$ ile en yüksektir. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği alt gurubu Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği alt gurubu özdeşleştirmeden aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x} = 41,59$, standart sapması $\sigma = 7,70$, standart hata değeri $\sigma_x = 0,41$ en yüksek değerdir.

4.3. Demografik Değişkenlerle Demokratik Tutum, Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Puanlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örnekleme oluşturan öğretmenlerin, Demokratik Tutum, Alt Boyutları, Örgütsel Bağlılık ve alt boyutlarının puanlarının demografik

değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı ve aralarındaki ilişkilere ilişkin bulguların sonuçları açıklanmıştır. Örneklem grubunu oluşturan sınıf öğretmenlerinin demokratik tutum ölçeği katılım, özerklik ve özgürlük alt ölçeklerinden aldıkları puanların ve örgütsel bağlılık ölçeği alt grupları, uyum, içselleştirme ve özdeşleştirmeden aldıkları puanların; cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını görebilmek için bağımsız gruplar t testi analizi kullanılmıştır.

Tablo 4.4.

Cinsiyet Değişkenine Göre Demokratik Tutum Alt Boyutuna Ait t Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	X	S	Sd	t	p
Katılım	Kadın	188	86,64	20,41	1,50	1,331	,184
	Erkek	169	83,83	19,45	1,50		
Özgürlük	Kadın	188	41,52	8,51	0,62	2,768	,006*
	Erkek	169	39,15	7,51	0,58		
Özerklik	Kadın	188	49,74	9,57	0,70	2,603	,010*
	Erkek	169	47,17	9,04	0,70		

$p < .05$

Tablo 4.4’de demokratik tutum ölçeği alt gurubu cinsiyet değişkenine göre “katılım” puanlarının t testi sonucunda; aritmetik ortalamalar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,331$; $p>,05$). Demokratik tutum ölçeği alt gurubu “özgürlük” puanlarının cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda; grupların ortalamaları arasında farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,768$; $p<,05$). Buna göre cinsiyetin Demokratik Tutum Ölçeği alt gurubu özgürlüğü etkileyen bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Standart sapması daha düşük olan erkek sınıf öğretmenlerinin özgürlük değişkeninden daha az etkilendikleri söylenebilir. “Özerklik” puanlarının cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda; grupların ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,603$; $p<,05$). Buna göre cinsiyetin Demokratik Tutum Ölçeği alt gurubu özerkliği etkileyen bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Standart sapması daha düşük olan erkek sınıf öğretmenlerinin özerklik değişkeninden daha fazla etkilendikleri söylenebilir.

Özdemir (2012), yapmış olduğu benzer bir araştırmada cinsiyetin demokratik tutum ölçeğinden etkilenen bir faktör olduğunu göstermiştir. Terzi ve Kurt'un (2005) yaptığı benzer araştırmada ise cinsiyetin demokratik tutum alt ölçeği katılımından etkilenen bir değişken olduğu ve farklılığın kadın öğretmenlerin lehine olduğu görülmüştür. Yapmış olduğumuz bu çalışmadan elde edilen sonuçlar ise yukarıdaki örnek çalışmalara göre çelişen bir durum olmaktadır. Bu farklılığın nedeni ise örneklem grubunun farklılığından kaynaklanabilir.

Tablo 4.5.

Cinsiyet Değişkenine Göre, Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Uyum-İçselleştirme-Özdeşleştirmeye Ait t Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	X	S	Sd	t	p
Uyum	Kadın	188	17,44	7,80	0,57	-2,358	,019*
	Erkek	169	19,43	8,18	0,63		
İçselleştirme	Kadın	188	27,16	6,49	0,47	-0,986	,325
	Erkek	169	27,83	6,30	0,49		
Özdeşleştirme	Kadın	188	41,72	7,49	0,55	0,328	,743
	Erkek	169	41,45	7,96	0,61		

$p < .05$

Tablo 4.5'te görüldüğü üzere Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutu "uyum" puanlarının cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda; grupların aritmetik ortalamaları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t = -2,358$; $p < ,05$). Buna göre cinsiyetin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Ölçeği uyumu etkileyen bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre okullarına daha kolay uyum sağladıkları söylenebilir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt gurubu içselleştirme puanlarının cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda; grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,986$; $p > ,05$). Buna göre cinsiyetin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Ölçeği içselleştirmeyi etkileyen bir faktör olmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt gurubu özdeşleştirme puanlarının cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda; grupların aritmetik

ortalamaları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t=0,328$; $p>,05$). Buna göre cinsiyetin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutu özdeşleştirmeyi etkileyen bir faktör olmadığı tespit edilmiştir. Sezer (2005)'in araştırmasında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre okul müdürlerini kendilerine daha fazla destek olduklarını belirtmesiyle çelişmektedir. Özdemir (2012) çalışmasında da benzer bir sonuç bulmuştur.

Tablo 4.6.

Görev Yaptığı Okuldaki Kıdem Süresi Değişkenin, Görev Yaptığı Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutum Ölçeğine Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Kıdem	N	X	Ss	Sd	Kareler Top.	Kareler Ort	F	P
Katılım	1-5 yıl	79	81,84	22,33	2,51	1496,42	498,81	1,252	,291
	6-10 yıl	99	85,36	18,34	1,84	140640,07	398,41		
	11-15 yıl	80	87,79	19,99	2,24				
	16 yıl ve üzeri	99	86,03	19,48	1,96				
Özgürlük	1-5 yıl	79	39,13	9,20	1,04	379,30	126,43	1,930	,124
	6-10 yıl	99	39,76	8,37	0,84	23130,22	65,53		
	11-15 yıl	80	40,66	7,76	0,87				
	16 yıl ve üzeri	99	41,84	7,07	0,71				
Özerklik	1-5 yıl	79	47,14	10,93	1,23	269,78	89,93	1,017	,385
	6-10 yıl	99	48,82	9,38	0,94	31199,22	88,38		
	11-15 yıl	80	49,69	8,91	0,99				
	16 yıl ve üzeri	99	48,40	8,46	0,85				

$p < .05$

Tablo 4.6'da, görüldüğü gibi yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda öğretmenlerin kıdem değişkeni ile okul yöneticilerinin Demokratik Tutumları alt ölçekleri katılım, özgürlük ve özerklik değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F=1,252$, $P>0,291$; $F=1,930$, $P>0,124$; $F=1,017$; $P>0,385$).

Bakır (2007), çalışmasında benzer bir sonuç bulmuş; tek yönlü varyans analizine göre, sergiledikleri demokratik tutum ve davranışlara ilişkin yönetici algıları, yöneticilikteki kıdem yıllarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. ($P = 0.524 > 0.05$).). Kıdem yılları ne olursa olsun tüm yöneticiler, okuldaki tutum ve davranışlarının demokratik olduğu doğrultusunda cevaplar

vermişlerdir. Bu sonuç Zeren (2007) tarafından yapılan araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 4.7.

Görev Yaptığı Okuldaki Kıdem Süresi Değişkeninin, Görev Yaptığı Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Kıdem	N	X	Ss	Sd	Kareler Top.	Kareler Ort	F	P
Uyum	1-5 yıl	79	19,08	7,38	,83	1455,64	485,21	7,958	,000*
	6-10 yıl	99	20,57	8,39	,84	21522,55	60,97		
	11-15 yıl	80	18,79	8,75	,98				
	16 yıl ve üzeri	99	15,31	6,64	,67		51,99		
İçselleştirme	1-5 yıl	79	26,95	6,79	,76	155,98	40,89	1,272	,284
	6-10 yıl	99	28,27	6,40	,64	14433,15			
	11-15 yıl	80	26,61	6,40	,72		188,22		
	16 yıl ve üzeri	99	27,82	6,06	,61		58,18		
Özdeşleştirme	1-5 yıl	79	40,67	8,15	,92	564,67	485,21	3,235	,022*
	6-10 yıl	99	40,83	7,16	,72	20537,63	60,97		
	11-15 yıl	80	40,94	8,27	,93				
	16 yıl ve üzeri	99	43,62	7,09	,71				

Öğretmenlerin kıdem değişkenleri ile okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık alt boyutu uyum ($F=7,958$; $P<0,00$) ve özdeşleştirmede ($F=3,235$; $P<0,022$) anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. İçselleştirme alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir ($F=1,272$; $P>0,284$).

Bu durumda öğretmenlerin kıdemlerinin okul yöneticilerinin uyum ve özdeşleştirme davranışlarına anlamlı bir etkisi vardır. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık uyum ve özdeşleştirme boyutları kıdem değişkenine göre anlamlı farklılaşma göstermektedir. Homojenlik Levene ($Lev.İst=1,29$; $P>0,278$) testinde özdeşleştirme ölçeği varyans homojenliğini sağlamış hangi gruplar arasında farklılaşmanın olduğunu bulabilmek için yapılan Tamhane ikili grup karşılaştırma sonucunda 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık tutumlarında önemli derecede bir farklılaşmanın olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması, $x=40,83$ iken 16 yıl ve

üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması $x=43,62$ dir. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık tutumlarından özdeşleştirme ölçeğinden mesleki kıdemi düşük olanları daha fazla etkileyen bir faktör olduğu görülmüştür.

Özdemir (2012) çalışmasında, öğretmenlerin kıdem değişkenine göre, ilköğretim okul müdürlerinin algılanan demokratik tutumları arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Kıdem yılı grupları incelendiğinde 16 yıl üzeri kıdeme sahip gruplarının okul müdürlerinin demokratik tutum davranışı göstermeleri ile ilgili puanlarının ortalamasının düşük olması üzerinde düşünülmesi gereken bir durumdur.

Tablo 4.8.

Demokratik Tutum Ölçeği Alt Ölçekleri Katılım-Özgürlük-Özerklik puanlarının Öğretmenlik Mesleğindeki Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Çalışma Süresi	N	X	Ss	Sd	Kareler Top.	Kareler Ort	F	P
Katılım	1-5 yıl	218	87,25	20,60	1,40	2142,96	714,32	1,80	0,147
	6-10 yıl	102	82,16	19,05	1,87	139993,52	396,58		
	11-15 yıl	26	82,00	15,92	3,12				
	16 yıl ve üzeri	11	83,91	22,26	6,71				
Özgürlük	1-5 yıl	218	40,82	8,53	0,58	108,67	36,22	0,55	0,651
	6-10 yıl	102	39,80	7,42	0,74	23400,85	66,29		
	11-15 yıl	26	39,27	6,95	1,36				
	16 yıl ve üzeri	11	40,18	9,06	2,73				
Özerklik	1-5 yıl	218	49,39	9,63	0,65	491,11	163,70	1,865	0,135
	6-10 yıl	102	47,57	9,23	0,91	30977,89	87,76		
	11-15 yıl	26	45,77	6,70	1,31				
	16 yıl ve üzeri	11	46,73	10,61	3,20				

Tablo 4.8 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin okuldaki çalışma süreleri, okul yöneticilerinin demokratik tutumlarından Katılım ($p=0,147$; $F=1,80$),

Özerklik alt ölçeğinde ($p=0,651$; $F=0,55$), Özerlik ($p=0,135$; $F=1,86$), ile okuldaki çalışma süresi ile katılım, özgürlük ve özerklik alt boyutlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. 1-5 Yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin, okul yöneticilerinin demokratik tutumları alt ölçeği katılım puanı ortalaması ($X=87,25$), 6-10 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin, katılım puanı ortalaması ($X=82,16$), 11-15 yıl katılım puanı ortalaması ($X=82,00$) ve 16 yıl ve üzeri katılım puanı ortalaması ($X=83,91$) dir. Özerklik alt boyutunda ise 1-5 Yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin ortalaması ($X=40,82$), 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($X=39,80$), 11-15 yıl ($X=39,27$) ve 16 yıl ve üzeri ($X=40,18$), olarak bulunmuştur. Özerklik alt boyutunda 1-5 yıl ortalaması ise ($X=49,39$), 6-10 yıl ($X=47,57$), 11-15 yıl ($X=45,77$), 16 yıl ve üzeri ($X=46,73$), olarak bulunmuştur. Bu durumda 1-5 yıl çalışma süresi olan öğretmenlerin okul yöneticilerinin katılım, özgürlük ve özerklik davranışlarından daha fazla etkilendikleri söylenebilir.

Sezer'in (2005) yaptığı araştırmada mesleki kıdemi 5 yıldan az olan yeni öğretmenlerin, kıdemi 10 yıldan fazla olan öğretmenlerden daha az okula içselleştirme boyutu ile bağlıdır sonucu çıkmıştır. Kıdemli öğretmenler mesleğine yeni başlayan öğretmenlerden daha fazla okula bağlı oldukları sonucunu ortaya koymaktadır. Bu durum yeni öğretmenlerin örgüt kültürüne alışkın olmamaları, gelecek kaygıları vb. sebeplerden kaynaklandığı söylenebilir. Bu da bu araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Bakır (2007) ise kıdem yılları arasındaki fark arttıkça, içselleşme bağlılığı ölçeği puan ortalaması da artmaktadır sonucunu bulmuştur.

Tablo 4.9.

Öğretmenlik Mesleğindeki Okuldaki Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Ölçekleri Uyum-İçselleştirme-Özdeşleştirme Boyutu Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Çalışma Süresi	N	X	Ss	Sd	Kareler Top.	Kareler Ort	F	P
Uyum	1-5 yıl	218	17,62	7,77	0,53	363,70	121,23	1,892	0,131
	6-10 yıl	102	18,61	8,62	0,85	22614,49	64,06		
	11-15 yıl	26	20,15	7,85	1,54				
	16 yıl ve üzeri	11	17,82	6,94	2,09				
İçselleştirme	1-5 yıl	218	27,52	6,62	0,45	2,642	0,88	0,023	0,996
	6-10 yıl	102	27,39	6,46	0,64	14586,49	41,32		
	11-15 yıl	26	27,62	4,92	0,96				
	16 yıl ve üzeri	11	27,18	5,29	1,59				
Özdeşleştirme	1-5 yıl	218	42,06	7,66	0,52	355,328	118,44	2,015	0,111
	6-10 yıl	102	40,29	7,68	0,76	20746,96	58,77		
	11-15 yıl	26	41,31	7,94	1,56				
	16 yıl ve üzeri	11	45,09	7,05	2,12				

Tablo 4.9'a bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin okuldaki çalışma süreleri, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık tutumlarından İçselleştirme ($p=0,131$; $F=1,892$), Özdeşleştirme ($p=0,996$; $F=0,02$), istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmamıştır. Bununla birlikte uyum ölçeğinde ($p=0,111$; $F=2,015$), değeri ile okuldaki çalışma süresi ile anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

1-5 Yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık alt ölçeği uyum puanı ortalaması 1-5 yıl ($X=17,62$), 6-10 yıl ($X=18,61$), 11-15 yıl ($X=20,15$), 16 yıl ve üzeri ($X=17,82$) olarak bulunmuştur. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık alt ölçeği içselleştirme puanı ortalaması 1-5 yıl ($X=27,52$), 6-10 yıl ($X=27,39$), 11-15 yıl ($X=27,62$), 16 yıl ve üzeri ($X=27,18$) olarak bulunmuştur. Bu durumda 11-15 yıl çalışma süresi olan öğretmenlerin okul yöneticilerinin uyum ve içselleştirme davranışlarından daha fazla etkilendikleri söylenebilir. Özdeşleştirme alt boyutunda ise 1-5 yıl ($X=42,06$), 6-10 yıl ($X=40,29$), 11-15 yıl ($X=41,31$), 16 yıl ve

üzeri ($X=45,09$) olarak bulunmuştur. 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin okul yöneticilerinin özdeşleştirme davranışlarından daha fazla etkilendikleri söylenebilir.

4.4. Okul Müdürlerinin Demokratik Tutumları ile Örgütsel Bağlılık Değişkenlerinin Arasındaki İlişki

Tablo 4.10.

Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutumları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Ölçekler	1	2	3	4	5	6	7	8
1-Demokratik Tutum	1							
2-Katılım	0,958 **	1						
3-Özgürlük	0,887 **	0,767**	1					
4-Özerklik	0,878 **	0,737**	0,771**	1				
5-Örgütsel Bağlılık	0,368 **	0,320**	0,368**	0,355 **	1			
6-Uyum	-0,318 **	-0,321**	-0,260**	-0,264 **	0,414 **	1		
7-İçselleştirme	0,512 **	0,488**	0,501**	0,487 **	0,809 **	-0,056	1	
8-Özdeşleştirme	0,565 **	0,516**	0,532**	0,523 **	0,733 **	0,236 **	0,715 **	1

* $p<0,05$ önem düzeyinde anlamlıdır ** $p<0,01$ önem düzeyinde anlamlıdır

Tablo 4.10 incelendiğinde okul yöneticilerinin demokratik tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde ($r=,368$, $p<0,01$) ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre okul yöneticileri demokratik tutum davranışını sergileme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında da bir artmanın söz konusu olduğu söylenebilir. Yine tablo incelendiğinde öğretmenlerin uyum bağlılıkları ile ($r=-,318$, $p<0,01$), okul müdürlerinin demokratik tutum davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık alt ölçeklerinden içselleştirme ($r=0,512$, $p<0,01$), özdeşleştirmede ise ($r=0,565$, $p<0,01$), pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir.

Tablo 4.10 incelendiğinde, örgütsel bağlılık alt ölçeği uyum ile demokratik tutum alt ölçeği katılım ($r=-0,321$, $p<0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı fakat negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Özgürlük ile ($r=-0,260$, $p<0,01$), özerklik arasında ise $r=(-0,264$, $p<0,01$) anlamlı fakat negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Smylie (1992), personeline her zaman yardımcı müdürlerle çalışan öğretmenlerin, okullarında katılıma çok istekli olduklarını ve katılımcı öğretmenlerinde okullarına ve işlerine olan bağlılığı artırdığını tespit etmiştir. Graf (1999), çalışmasında, yöneticilerin çalışanlarına verdikleri desteğin yüksek olması durumunda, çalışanların işlerine bağlılıklarının da aynı oranda fazlalaşacağını görmüştür.

4.5. Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutumlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 4.11.

Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutumlarının, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Örgütsel Bağlılık	B	SHb	β	t	p
<i>Sabit</i>	58,25	3,81		15,284	0,000*
<i>Katılım</i>	0,02	0,06	0,03	0,391	0,696
<i>Özgürlük</i>	0,38	0,15	0,22	0,217	0,013*
<i>Özerklik</i>	0,25	0,12	0,16	0,164	0,048*
$R=0,385$ $R^2=0,141$	$p=0,000$				

Tablo 4.11’de Okul yöneticilerinin demokratik tutumlarının, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelendiğinde, demokratik tutum puanları örgütsel bağlılığın ($R^2=0,141$) toplam varyansının yaklaşık olarak %14,1’ni açıklamaktadır. Demokratik tutum alt boyutları açısından değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık üzerinde özgürlük ve özerklik demokratik tutum alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılabılır. Okul yöneticilerinin demokratik tutum alt boyutlarından özgürlük ve özerklik puanlarının artması, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını da arttırmaktadır. Demokratik tutum alt boyutlarından katılım alt boyutu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Elde edilen bu bulgu Özdemir (2012), Bakır (2007) tarafından yapılan araştırma bulguları ile örtüşmektedir.

Regresyon eşitliği incelendiğinde ise; özgürlük ölçeğindeki bir birimlik artış, örgütsel bağlılıkta 0,378'lik bir artışa; özerklik alt ölçeğindeki bir birimlik artış, örgütsel bağlılıkta 0,247'lik bir artışa; katılım alt ölçeğindeki bir birimlik artış, örgütsel bağlılıkta 0,023'lük bir artışa neden olacaktır.

Tablo 4.12.

Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutumları Alt Boyutlarının (Katılım-Özgürlük-Özerklik), Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Alt Boyutlarını (Uyum-İçselleştirme-Özerklik) Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Uyum	B	SHb	β	t	p
<i>Sabit</i>	30,38	2,21		13,692	0,000*
<i>Katılım</i>	-0,11	0,03	-0,03	-3,263	0,001*
<i>Özgürlük</i>	-0,01	0,09	-0,01	-0,060	0,952
<i>Özerklik</i>	-0,05	0,07	-0,06	-0,678	0,498
<i>R=0,323 R²=0,104 p=0,000</i>					
<i>İçselleştirme</i>					
<i>Sabit</i>	9,45	1,58		5,995	0,000*
<i>Katılım</i>	0,06	0,02	0,19	2,518	0,012*
<i>Özgürlük</i>	0,17	0,06	0,22	2,713	0,007*
<i>Özerklik</i>	0,12	0,05	0,18	2,417	0,016*
<i>R=0,537 R²=0,289 p=0,000</i>					
<i>Özdeşleştirme</i>					
<i>Sabit</i>	18,42	1,84		9,994	0,000*
<i>Katılım</i>	0,07	0,03	0,19	2,585	0,010*
<i>Özgürlük</i>	0,21	0,07	0,23	2,919	0,004*
<i>Özerklik</i>	0,17	0,06	0,21	2,861	0,004*
<i>R=0,572 R²=0,327 p=0,000</i>					

Tablo 4.12’de Okul yöneticilerinin demokratik tutumları alt ölçeklerinin (katılım-içselleştirme-özdeşleştirme), örgütsel bağlılık alt ölçekleri (katılım-özgürlük-özerklik) üzerindeki etkisi incelendiğinde, demokratik tutum alt ölçeği uyum puanları örgütsel bağlılık alt ölçeklilerinin ($R^2=0,104$) toplam varyansının yaklaşık olarak %10,4’nü açıklamaktadır. Demokratik tutum alt ölçeği içselleştirme puanları örgütsel bağlılık alt ölçeklilerinin ($R^2=0,289$) toplam varyansının yaklaşık olarak %28,9’nu açıklamaktadır. Demokratik tutum alt ölçeği özdeşleştirme puanları örgütsel bağlılık alt ölçeklilerinin ($R^2=0,327$) toplam varyansının yaklaşık olarak %32,7’sini açıklamaktadır.

Demokratik tutum alt boyutları açısından değerlendirdiğimizde, örgütsel bağlılık “uyum” alt boyutu üzerinde sadece demokratik tutum “katılım” alt boyutunun anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin demokratik tutum özelliklerinden katılım puanlarının artması öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırdığı söyleyebilir.

Regresyon katsayısına göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel bağlılık alt ölçekleri üzerindeki göreceli önem sırası; özgürlük, katılım ve özerklidir şeklinde olmuştur. Regresyon eşitliği incelendiğinde; özgürlük ölçeğindeki bir birimlik artış, örgütsel bağlılık alt ölçeği uyumda -0,005’lik bir azalışa neden olmuştur. Katılım alt ölçeğindeki bir birimlik artış, örgütsel bağlılık alt ölçeği uyumda -0,110’luk bir azalışa; özerklik alt ölçeğindeki bir birimlik artış, örgütsel bağlılıkta alt ölçeği uyumda -0,049’lik bir azalışa neden olacaktır.

Örgütsel bağlılık alt boyutu içselleştirme üzerinde katılım-özgürlük-özerklik demokratik tutum alt boyutlarının anlamlı bir yordayıcı olduğunu söyleyebilir. Okul yöneticilerinin demokratik tutumlarından katılım-özgürlük-özerklik puanlarının artması öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırdığını söyleyebilir.

Regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel bağlılık alt ölçekleri üzerindeki göreceli önem sırası; özgürlük, katılım ve özerklik şeklinde olmuştur. Regresyon eşitliği incelendiğinde ise; diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; özgürlük ölçeğindeki bir birimlik artış, örgütsel bağlılık alt ölçeği içselleştirmede 0,170’lik bir artışa neden olmuştur. Katılım alt ölçeğindeki bir birimlik artış, örgütsel bağlılık alt ölçeği içselleştirmede 0,060’lık bir artışa; özerklik alt ölçeğindeki bir

birimlik artış, örgütsel bağlılık alt ölçeği içselleştirmede 0,124'lük bir artışa neden olacaktır.

Demokratik tutum alt ölçeklerine baktığımızda, örgütsel bağlılık alt boyutu özdeşleştirme üzerinde katılım-özgürlük-özerklik demokratik tutum alt boyutlarının anlamlı bir yordayıcı olduğunu söyleyebilir. Okul yöneticilerinin demokratik tutumlarından katılım-özgürlük-özerklik puanlarının artması öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırdığı söyleyebilir.

Regresyon katsayısına göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel bağlılık alt ölçekleri üzerindeki göreceli önem sırası; özgürlük, özerklik ve katılım şeklinde olmuştur. Regresyon eşitliğine göre; özgürlük ölçeğindeki bir birimlik artış, örgütsel bağlılık alt ölçeği özdeşleştirmede 0,214'lük bir artışa neden olmuştur. Özerklik alt ölçeğindeki bir birimlik artış, örgütsel bağlılık alt ölçeği özdeşleştirmede 0,172'lik bir artışa; örgütsel bağlılık alt ölçeği katılımındaki bir birimlik artış, örgütsel bağlılık alt ölçeği özdeşleştirmede 0,073'lük bir artışa neden olacaktır.

Örgütsel bağlılığın uyum alt boyutu üzerinde sadece demokratik tutumun katılım alt boyutunun anlamlı bir yordayıcı olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık alt boyutu içselleştirme ve özdeşleştirme üzerinde demokratik tutum alt boyutlarının tamamı anlamlı bir yordayıcı olduğu söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularına dayalı olarak sonuçlara ve uygulayıcılar ve araştırmacılar için önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı olarak varılan sonuçlara ve geliştirilen önerilere yer verilmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin demokratik tutumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi betimlemektir

5.1.1. Okul müdürlerinin demokratik tutumlarına ilişkin sonuçlar

1-Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin algılarına göre okul müdürleri okulu yönetme sürecinde demokratik tutum açısından en fazla özerklik davranışını, en az ise katılım davranışını sergilemektedir.

2-Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre okullarındaki yönetim davranışlarını daha fazla özgürlükçü ve özerk görmektedirler.

3-Kıdem süresi değişkenine göre demokratik tutum ölçeği alt ölçekleri katılım, özgürlük, özerklik alt boyutlarında istatistiksel olarak farklı düşünmemektedirler, öğretmenlerin benzer görüşlere sahip oldukları söylenebilir.

5.1.2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin sonuçlar

1. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin özdeşleştirme ve içselleştirme bağlılık düzeyleri yüksek düzeyde, uyum bağlılık düzeyleri ise düşük düzeyde bulunmuştur.
2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri genellikle iyi düzeydedir.

3. Bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre uyum düzeylerinin daha düşük olduğu ve istatistiksel olarak görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.
4. Öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki görev süresi değişkeni ile görev yaptığı okuldaki okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık alt boyutu uyum ve özdeşleştirme bağlılıklarına anlamlı bir etkisi vardır. Öğretmenlerin kıdemleri arttıkça uyum ve özdeşleştirme bağlılıkları da artmaktadır.
5. Uyum, içselleştirme ve özdeşleştirme alt boyutları ile okuldaki çalışma süresi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Örneklem kümemizde okuldaki çalışma süresi değişkeni, uyum, içselleştirme ve özdeşleştirme davranış şekillerini etkileyen bir olgu olmadığı anlaşılmıştır.
6. Öğretmenlikteki toplam süreye bakıldığında; 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin diğer kıdemdeki öğretmenlere göre örgütsel bağlılık uyum ve içselleştirme alt boyutlarında örgütsel bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

5.1.3. Okul müdürlerinin demokratik tutumları (katılım-özerklik-özgürlük) ile örgütsel bağlılık değişkenlerinin (uyum-içselleştirme-özdeşleştirme) arasındaki ilişkiye ait sonuçlar

1. Okul müdürlerinin demokratik tutum davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Demokratik tutum katılım-özgürlük-özerklik alt boyutları ile Örgütsel Bağlılık düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
2. Okul müdürlerinin demokratik tutum davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık uyum alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.
3. Okul müdürlerinin demokratik tutum katılım-özgürlük-özerklik alt boyutları ile örgütsel bağlılık uyum alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

4. Örgütsel bağlılık alt boyutu uyum ile demokratik tutum ve alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
5. Örgütsel bağlılık alt boyutu içselleştirme ve özdeşleştirme ile demokratik tutum ve alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

5.1.4. Okul müdürlerinin demokratik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanlarını yordamasına ilişkin sonuçlar

1. Okul müdürlerinin demokratik tutum davranışları öğretmenlerin örgütsel bağlılık özelliklerinin yaklaşık olarak %14,1'ini açıklamaktadır. Okul müdürlerinin demokratik tutum “özgürlük” ve “özerklik” alt boyutlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılabılır. Okul müdürlerinin demokratik tutum alt boyutlarından özgürlük ve özerklik puanlarının artması, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını da arttırmaktadır.
2. Okul müdürlerinin demokratik tutumları, alt ölçekleri katılım-özgürlük-özerklik örgütsel bağlılık alt boyutundan “uyum” un %10,4’nü açıklamaktadır. Okul müdürlerinin demokratik tutumları, alt ölçekleri katılım-özgürlük-özerklik örgütsel bağlılık alt ölçeği içselleştirmenin %28,9’nu açıklamaktadır. Okul müdürlerinin demokratik tutumları, alt ölçekleri katılım-özgürlük-özerklik örgütsel bağlılık alt ölçeği özdeşleştirmenin %32,7’sini açıklamaktadır.
3. Örgütsel bağlılığın “uyum” alt boyutu üzerinde sadece demokratik tutumun “katılım” alt boyutunun anlamlı bir yordayıcı olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık alt boyutu içselleştirme ve özdeşleştirme üzerinde demokratik tutum alt boyutlarının tamamının anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmüştür.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılar için öneriler

1. Okul yönetimince alınan kararlara, kararlardan etkilenecek olan öğretmenlerin katılımları sağlanarak öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri daha çok artırılabilir.

2. Öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarını artırıcı etkinlikler düzenlenebilir, öğretmenlerin kendilerini okulun bir parçası olarak görmelerini sağlayıcı çalışmaların sayısı artırılabilir.
3. Demokratik okul yönetimi üzerine yöneticileri kapsayan kurum içi eğitimler yapılabilir.

5.2.2. Araştırmacılar için öneriler

1. Erzincan ilinde kamuya ait okullarda yapılan bu araştırma, özel okulları da kapsayacak şekilde genişletilerek yapılabilir.
2. Benzer araştırmalar ülkemizde başka şehirlerde de yapılabilir ve sonuçlar karşılaştırılabilir.
3. İlkokul öğretmenleri ile yapılan bu çalışma ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenleri de kapsayacak şekilde karşılaştırmalı olarak yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akçay, T. (2006). *Eğitim Denklemi*. İstanbul: Okumuş Adam Yayınları.
- Açıkalın, A. (1998). *Toplumsal, kuramsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Akgül, S.(2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya
- Akan D. (2014), Öğretmen algılarına göre ilk ve ortaokul yöneticilerinin demokratik tutumları ile okul kültürü arasındaki ilişki, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi* , 4 (2), 35-48.
- Arslan M.C., (2012). İlköğretim okul müdürlerinin demokratik tutum ve davranışlarının öğretmen motivasyonu ve öğrenci başarısına etkisi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Antep
- Bakır, A. (2007) *Sergiledikleri demokratik tutum ve davranışlar açısından ilköğretim okul yöneticilerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başaran, İ. E.(2000). *Örgütsel davranış, insanın üretim gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. E. (1993). *Türkiye eğitim sistemi*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Benkhoff, B. (1997): “Disentangling organizational commitment. The dangers of the ocqforre search and policy”, *Personel Review*, Vol: 26, No: 1/2, p.114-131
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (57), 5-34.

- Bursalıoğlu, Z. (2005). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: PegemA yayıncılık.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (57), 5-34.
- Ceylan, D. (2003). *Okul yöneticilerinin öğretmenleri etkileme tutumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Çankaya H.İ., (2011). *İlköğretim okul yöneticilerinin demokrasiye ilişkin tutumlarını etkileyen bazı etkenler üzerine bir araştırma*, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Nisan 2011, Sayı 10(2), 945-960
- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel liderlik*. (İkinci Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çırpan, H. (1999): *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: bir alan araştırması*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi
- Chapman, J. (1995). Creating and managing the democratic school. (Ed. J.D. Chapman, I.D. Froumin, D.N. Aspin, Londonand Washington DC, *The Falmer Press*, 1: pp 1-29. A)
- Chen, Hsin-Jen. (2004). *Parental participation in school decisionmaking: exploring the school affairs committee in a taiwan esepriary school*. University of Cambridge, UK. Paper Presented at the International Symposium on Democracy Education, Çanakkale.
- Çöl, G. (2004). İnsan kaynakları örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi, Cilt. 6. Sayı:2. S. 4–11.
- Dağlı, İ. D. & Polat, N. (1999). *Demokrasi ve insan hakları el kitabı*. Ankara: Türk Demokrasi Vakfı Yayınları.
- Demirbolat, Ayşe. (1997). *Eğitim ve demokrasi ilişkisi: Demokrasi ve İnsan Hakları Eğitimi. Eğitim Bilime Giriş*. Ankara: Gazi Kitapevi.

- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt. 11, Sayı. 2*, ss. 177–206
- Dewey, J. (2011). *Demokrasi ve eğitim*. (Çev: Kemal Bakır). Ankara: Pegem A yayınları
- Erdoğan, T. (2004). *İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu
- Gülmek, M.N., (2012), İlköğretim Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutumları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı arasındaki İlişki (Zeytinburnu Örneği), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gülmez, M. (2001), *İnsan hakları ve demokrasi eğitimi*, Ankara TODAİE Yayını.
- Günlü, R. (2003), "Özerklik, toplumsal dönüşüm ve eğitim", *Eğitim Bilim Toplum*, cilt:1,sayı:1
- İpek, C. (2003). *Sınıf ortamında öğretmen*. Ömer Üre (Ed.). *Sınıf Yönetimi*. Ankara: Mikro Yayınları.
- Lance, Charles E.(1991). Evaluation of a structural model relating jobsatisfaction, organizational commitment, and precursors to voluntary turnover. *Multivariate Behavioral Research*, Vol. 26 Issue 1, p137.
- Pigman, Bonnie Berkley. (2001). Currentstatus of theeffectiveuse of classroomrules: without a plan, youhave a plan ; it's a plan to fail. *The University of Toledo*. DAI-A 62/02, p.448, Aug. 95
- Şahin, G. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin demokratik tutumları ile dogmatik düşünce biçimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, A. Ç. (1995) *İlköğretim okullarında yönetimin demokrasi ve otokrasi boyutları arasındaki yeri*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.,
- Şimşek, Ali. (2000). *Sınıfta Demokrasi*. Ankara: Eğitim Sen Yayınları.

- Karadağ, E., Baloğlu, N. & Yalçinkayalar, P. (2006). İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan demokratik tutumları ile öğretmenlerin demokratik değerleri üzerine ilişkisel bir araştırma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 12, 65-82.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Köse, E.K.(2014). Dezavantajlı okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Yıl:2, Sayı:2*.
- Mercan, M.(2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel adanmışlık*. Yüksek lisans tezi. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.A. (1990). A Reviewand meta-analysis of the antecedents, corralates and consequences of organizational commitment, *Psychological Bullettin*, vol:108, 2: 171-194.
- Oliver, N. (1990). *Work rewards, work values and organizational commitment in an employee-ownedfirm: Evidence Fromthe U.K.*, Human Relations,vol:43, 6: 513-526.
- Özkan, V.(2008). *İlköğretim okulunda görevli sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Estitüsü
- Özdemir, A. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin demokratik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısı ile ilişkisi (İstanbul İli Sancaktepe-Çekmeköy İlçeleri)*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı. İstanbul.
- Özsoy, A.S. (2004). Bir Yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi, Cilt. 6. Sayı:2. S. 13-19.
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*, administrative science quarterly, 22 (3), 1977, ss. 46-56.

- Ünal, S.(2009). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Okullarında Motivasyonu Sağlama Etkinlikleri*, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, sayı:7.
- Rogovsky, H., (1994), *Üniversite: Bir dekan anlatıyor*; Çev: S. Ersoy, 2. Baskı, Tübitak, Ankara.
- Sezen, S. (2000). Seçim ve Demokrasi. Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Tarr, H. C. (1992). *The commitment and satisfaction of Catholic school teachers*. Doctoral dissertation, The Catholic University of America.
- Taşdemir Afşar, S.(2011). *Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi: devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerine nicel bir araştırma*. Doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- Terzi, A.R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*.
- Temizkan M., (2008). Türkçe öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları üzerine bir araştırma, *Türk eğitim Bilimleri Dergisi*, Yaz 1007, 6(3), 461-486
- Teyin, Z. (2009). *Uludağ üniversitesi eğitim fakültesi'nde çalışan öğretim elemanlarının demokratik tutumları*, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa
- Tok Türkay N.(2004). *İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Turan, S. Açıklan, A. ve Şişman, M.. (2007): *Bir insan olarak okul müdürü*, Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Tuncer, A. (1995). M.E.B. Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin iş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumları. Ankara: TODAİE (Yayınlanmamış Lisansüstü Uzmanlık Tezi)
- Türkoğlu, Adil. (1996). *99 soruda eğitim bilimine giriş*. İzmir: Memleket Gazetecilik ve Matbaacılık.

- Varoğlu, Demet: (1993) “Kamu Sektöründe Çalışanların İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Wang, Ya-Hsuan. (2004). *The tension between ethnicidentity and democratic education*. Cambridge University, UK. Paper Presented at the International Symposium on Democracy Education, Çanakkale.
- Yağcı, E. (1998). Demokrasi ve eğitim. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 22 (107), 15-22.
- Yalçın, S. (2014). “Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yeşil, R. (2002). *Okul ve ailede insan hakları ve demokrasi eğitimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yıldırım, F.(2003). Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi. *Mülkiye dergisi, cilt, 27, sayı:239*.
- Yüksel, İ.(2004). Çalışma yasamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Vol. 5, No. 1, 47–58.
- Zencirci, İ. (2003). *İlköğretim okullarında yönetimin demokratiklik düzeyinin katılım özgürlük ve özerklik boyutları açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zeren, H. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile bu okullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki (Şanlıurfa ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- (<https://tr.wikipedia.org/wiki/Demokrasi>).

EKLER

EK 1. Erzincan-Merkez İlçe Öğretmenlerin Okullara Göre Dağılımı

Okulun Adı	Öğretmen Sayısı	Okulun Adı	Öğretmen Sayısı
Akşemsettin İlkokulu	25	Salih Erkan İlkokulu	12
Fatih İlkokulu	16	13 Şubat İlkokulu	14
Fevzi Efendi İlkokulu	16	Bahçelievler İlkokulu	15
Fırat İlkokulu	7	Akyazı İlkokulu	10
Gazi İlkokulu	14	Merkez İlkokulu	25
Göktürk İlkokulu	11	Sümer İlkokulu	13
Hayrettin Paşa İlkokulu	14	Vali Recep Yazıcıoğlu İlkokulu	22
İnönü İlkokulu	8	Ziya Gökalp İlkokulu	28
Milli Eğitim Vakfı Yavuz Selim İlkokulu	22	Mimar Sinan İlkokulu	24
Mehmet Akif Ersoy İlkokulu	9	Şeker İlkokulu	17
Melihşah İlkokulu	22	Osman Gazi İlkokulu	10
Mustafa Karaşahin İ.Ö.Okulu	38	Nişantepe İlköğretim Okulu	37
Akyazı Terzibaba İlkokulu	2	General Cihat Akyol İlkokulu	11
Demirkent TOKİ İlkokulu	14	Yanlızbağİbn-i Sina İlkokulu	11
Kavakyolu Paşa İlkokulu	15	Ulalar Sancak İlkokulu	9
Ulalar 75. Yıl Bayrak İlkokulu	11	Yaylabaşı İlkokulu	6
Çukurkuyu İlkokulu	7	Çukurkuyu Fatih İlkokulu	9

EK 2. Uygulama Anket

Değerli Öğretmenim,

“Öğretmen görüşlerine göre, okul müdürlerinin demokratik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki” konusunda bir araştırma yapmaktayım. Bu araştırma kapsamında sizlerin değerli görüşlerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Sizden, her bir maddeyi okuyup, o maddede belirtilen durumla ilgili görüşlerinizi, maddenin karşısındaki alana (x) işaretini kullanarak işaretlemeniz istenmektedir. Anket ile toplanacak olan veriler tamamen bilimsel araştırma amacıyla kullanılacak olup, hiçbir kurum veya kuruluşa verilmeyecektir.

Gösterdiğiniz ilgi ve değerli katkılarınız için teşekkür ederim.

Öğr. Gör. Gülcan BAYATA

Atatürk Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I - KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:

- a. () Kadın b. () Erkek

2. Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeminiz:

- a. () 1 – 5 yıl b. () 6 – 10 yıl c. () 11 –15 yıl d. () 16 – 20 yıl e. () 21 yıl ve üzeri

3. Okuldaki Çalışma Süreniz:

- a. () 1 – 5 yıl b. () 6 – 10 yıl c. () 11 –15 yıl d. () 16 – 20 yıl e. () 21 yıl ve üzeri

4. Öğrenim Durumunuz:

- a. () Önlisans b. () Lisans c. () Yüksek Lisans d. () Doktora

BÖLÜM II – DEMOKRATİK TUTUM ÖLÇEĞİ

KATILIM Okulunuzdaki Uygulamaları Dikkate Alarak Yanıtlayınız	Hiçbir zaman (1)	Nadiren (2)	Bazen (3)	Çoğu zaman (4)	Her zaman (5)
1.Yönetim, okul kurallarını ilgililerin (öğretmen, diğer personel ve öğrenciler) görüşlerini olarak oluşturur.					
2.Öğretmenin ders yükü, yönetici ve öğretmenle birlikte kararlaştırılır.					
3.Haftalık ders dağılımları yönetici ve öğretmenlerle birlikte kararlaştırılır.					
4.Hizmet-içi eğitim etkinliklerine kimlerin katılacağını zümre öğretmenleri ve okul yöneticileri birlikte kararlaştırır.					
5.Okul kütüphanesine alınacak kitaplar, öğrencilerin görüşleri de dikkate alınarak, zümre öğretmenlerin ve yöneticiler tarafından kararlaştırılır.					
6.Öğrencilerin sınıflara dağılımını yönetici ve öğretmenler birlikte kararlaştırır.					
7.Okulda yürütülecek eğitsel kol etkinlikleri, öğrenci görüşleri de alınarak yönetici ve öğretmenlerle birlikte planlanır.					
8.Ders araç-gereçlerinin kullanımı, öğretmenlerin görüşleri dikkate alınarak planlanır.					
9.Okulun parasal kaynaklarının planlanmasında öğretmen, öğrenci, diğer personel ve velilerin kendileriyle ilgili konularda görüşleri dikkate alınır.					
10.Öğretimle ilgili konulardaki değişiklikler, zümre öğretmenlerinin önerileri doğrultusunda yöneticilerle birlikte planlanır.					
11.Okulun çalışma takvimi, yönetici ve öğretmenlerin katılımı ile planlanır.					
12.Subelerin öğretmenlere dağılımı, öğretmenler kurulunda yönetici ve öğretmenlerle birlikte planlanır.					
13.Okulda öğretmenlerin de içinde yer alacağı çalışma gruplarının belirlenmesinde yönetim, öğretmenlerin görüşlerini dikkate alır.					
14.Okulda öğretmen ve yönetici arasında karşılıklı anlayışa dayalı iletişim vardır.					
15.Okulda işlerin hızlandırılması için yönetim, iletişimi kolaylaştıracak önlemleri alır.					
16.Öğretmenler kurulunda herkesin görüş ve önerilerini sunmasına özen gösterilir.					
17.Okul yönetimi, öğretmen, diğer personel, öğrenci ve velinin gereksinim duyduğu bilgileri sağlar.					
18.Yönetim, mesleki yenileşmeleri paylaşmaları için öğretmenleri işbirliğine yöneltir.					
19.Okul yönetimi öğretmenleri, ilgilerini çekebilecek değişik eğitsel etkinlikler için yönlendirir.					
20.Yönetim başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesinde öğretmen, öğrenci ve veli görüşlerini dikkate alır.					
21.Öğretmen ve diğer personel, çalışmaları dikkate alınarak ödüllendirilir.					
22.Öğretmen ve diğer personelin performans değerlendirme ölçütleri yönetici tarafından kendilerine açıklanır.					
23.Öğretmenin performans değerlendirmesinde, kendilerinin ve öğrencilerinin görüşleri yönetim tarafından dikkate alınır.					
24.Öğretmen ve diğer personelin değerlendirme sonuçları, yönetim tarafından kendilerine açıklanır.					

ÖZGÜRLÜK Okulunuzdaki Uygulamaları Dikkate Alarak Yanıtlayınız	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.Öğretmen, okutacağı ders kitaplarını, isteği doğrultusunda önerilenler arasından kendisi seçer.					
2.Öğretmen ve diğer personel, mesleğinin gerektirdiği özene uygun olarak ne giyeceğine kendi karar verir.					
3.Öğretmen, istediğinde mesleki amaçlı örgütlenmelerde görev alır.					
4.Öğretmen, okulda oluşturulan komisyonlarda isteği doğrultusunda görev alır.					
5.Öğretmen ve diğer personel, istediğinde kendini kişisel yönde geliştirme programlarına (yüksek lisans-doktora) katılır.					
6.Öğretmen, diğer personel, veli ve öğrenciler görüş ve eleştirilerini, yönetime çekinmeden iletir.					
7.Öğretmen ders saatlerine ilişkin isteklerini yönetime rahatlıkla iletir.					
8.Öğretmen eğitim ve öğretimle ilgili sorunlarını yönetime iletir.					
9.Öğretmen ve diğer personel, işi ile ilgili kararları, kişisel ya da takımla konusunda özendirilir.					
10.Öğretmen ya da diğer personel değer yargılarına uymayan yönetim isteklerine direnir.					
11.Okulda çalışanlar, mesleki gelişime yönelik eğitim isteklerini yönetime rahatlıkla iletir					

ÖZERKLİK Okulunuzdaki Uygulamaları Dikkate Alarak Yanıtlayınız	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.Okulda, yönetim tarafından öğretmenlerin yer aldığı çalışma gurubuna gereken karar yetkileri verilir.					
2.Öğretmen, rehberi olduğu eğitsel kolun işleyiş, ilke ve kurallarını öğrencilerle birlikte kararlaştırır.					
3.Öğretmen, okul ve sınıf yaşantısına yönelik kısa ve orta dönemli planlamaları yapar.					
4.Öğretmen, sınıfa ait parasal harcamaları öğrencilerle birlikte planlar.					
5.Öğretmen, ders saatlerinin dışında kalan zamanlarda öğrencileriyle eğitsel amaçlı etkinlikleri planlar.					
6.Öğretmen gerektiğinde ders dışı kalan zamanlarda okulun uygun olan birimlerini (Laboratuvar-işlik vb.) kullanır.					
7.Öğretmen, sınıfında öğretim amaçlı düzenlemeleri yapar.					
8.Öğretmen, sınıfı ile ilgili sorunları yönetime taşımadan çözer.					
9.Okuldaki öğrenci kulüpleri öğretmen ve öğrencilerin işbirliği ile yürütülür.					
10.Öğretmen, öğrenci-veli görüşlerine göre kendini değerlendirerek geliştirir.					
11.Öğretmen, mesleki açıdan kendine ilişkin değerlendirmesini (öz değerlendirme) başkalarına yansıtır.					
12.Öğretmen, ulaşmak istediği mesleki hedefini dile getirir.					
13.Öğretmen, meslek ahlakına uygun davranışları kendiliğinden sergiler.					

BÖLÜM III – ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

AŞAĞIDAKİ SORULARDA OKULDA SERGİLEDİĞİNİZ DAVRANIŞLARIN SIKLIK DÜZEYİNİ (X) İŞARETİYLE BELİRTİNİZ.	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.					
2. Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.					
3. Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.					
4. Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.					
5. Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.					
6. Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.					
7. Bu okulda çalışma sevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.					
8. Bu okulda yönetimin beni okula balgama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.					
9. Bu okulun çalısak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.					
10. Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.					
11. Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.					
12. Bu okul isminde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor.					
13. Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.					
14. Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum.					
15. Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum.					
16. Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.					
17. Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.					
18. Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.					
19. Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.					
20. Okuluma karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.					
21. Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor.					
22. Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.					
23. Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.					
24. Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.					
25. Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.					
26. Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.					
27. Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.					

EK 3. Anket Uygulama İzni

Gönderen: sinan yalçın <sinan29@gmail.com>
 Gönderildi: 29 Aralık 2016 Perşembe 10:40
 Kime: gulcan_delibas@hotmail.com
 Konu: Fwd: Ynt:

----- Yönlendirilen ileti -----
 Gönderen: "refik balay" <refikbalay@hotmail.com>
 Tarih: 29 Ara 2016 10:36
 Konu: Ynt:
 Alıcı: "sinan yalçın" <sinan29@gmail.com>
 Cc:

Sayın Gülcan BAYATA,

Tarafımdan geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni referans göstermek suretiyle araştırmanızda kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar dilerim.

Prof. Dr. Refik BALAY
 Ahi Evran Üniversitesi
 Eğitim Fakültesi Dekanı
 Cacabey Yerleşkesi Kırşehir

Samsung Galaxy akıllı telefonumdan gönderildi.

----- Orijinal mesaj -----
 Başlangıç tarihi: İsmail Zencirci <zencirci5@gmail.com>
 Tarih: 19 01 2014 21:32 (GMT+03:00)
 Alıcı: sinan yalçın <sinan29@gmail.com>
 Konu: Re:

Merhaba hocam,
 mailinizi elimde olmayan nedenlerle biraz geç yanıtladığım için üzgünüm. Çalışmanızda "yönetimin demokratiklik düzeyi" adlı ölçeğimi akademik kurallar çerçevesinde kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar.
 İsmail Zencirci

17 Ocak 2014 15:57 tarihinde sinan yalçın <sinan29@gmail.com> yazdı:
 değerli hocam eğitim yönetimi alanında Atatürk üniversitesinde yüksek lisans öğrencisiyim.eğer izin verirseniz tez çalışmamda tarafınızdan geliştirilen "yönetimin demokratiklik düzeyi" adlı ölçeğinizi kullanmak istiyorum. saygılar sunarım. iyi çalışmalar.

Gülcan bayata
 Erzincan Üniversitesi sağlık hizmetleri meslek yüksek okulu
 öğretim görevlisi

EK 4. Anket İzni



T.C.
ERZİNCAN VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 45468433/605/837974
Konu: Tez Çalışması

25/02/2014

VALİLİK MAKAMINA
ERZİNCAN

- İlgi: a) Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü'nün 24.02.2014 tarihli ve 88179374-495-4569 sayılı yazısı.
b) Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2012/13 No'lu Genelge'si.

İlgi (a) yazıda, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Gülcan BAYATA' nın, ilimiz Merkez ilçedeki ilkokullarda "Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Demokratik Tutumları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tez çalışması kapsamında anket uygulayacağı belirtilmiştir.

İlgi (b) genelge dahilinde, adı geçen araştırmanın ilimiz Merkez ilçedeki ilkokullarda uygulanması, müdürlüğümüzce yerinde görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde; onaylarınıza arz ederim.

Aziz GÜN
İl Milli Eğitim Müdürü

O L U R
25/02/2014

Fatih KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı

EKLER:

- Araştırma Belgeleri (30 sayfa)
- Komisyon Onayı (1 sayfa)

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Erzincan İl Milli Eğitim Müdürlüğü
Atatürk Mah. Fevzipaşa Cad. 24030 ERZİNCAN
Elektronik Ağ: <http://erzincan.meb.gov.tr>
e-posta: projelerekibi24@meb.gov.tr

Strateji Geliştirme Hizmetleri-2 (AR-GE)
Ayrıntılı bilgi için: Hamza YILMAZ Şube Müdürü
Tel: (0 446) 214 20 73
Faks: (0 446) 214 11 85

ÖZGEÇMİŞ

1981 yılında Çorum, Osmancık ilçesinde doğan Bayata, ilk, orta ve lise eğitimini aynı ilçede tamamladı. Atatürk Üniversitesi, Erzincan Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Bölümünden, 2003 yılında mezun oldu. Özel sektörde öğretmenlik tecrübelerinden sonra 2008 yılından beri Erzincan Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü, Çocuk Gelişimi Programında Öğretim Görevlisi olarak çalışmaktadır.

