



**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ**

Faruk Norşenli

DOKTORA TEZİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

MART, 2021

JÜRİ ONAY SAYFASI

Faruk NORŞENLİ tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında “Doktora tezi” olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

(Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

.....

Başkan: Prof. Dr. Temel ÇALIK

(Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

.....

Üye: Prof. Dr. Sait AKBAŞLI

(Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Hacettepe Üniversitesi)

.....

Üye: Prof. Dr. Sabri ÇELİK

(Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

.....

Üye: Prof. Dr. Ali TAŞ

(Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Kırıkkale Üniversitesi)

.....

Tez Savunma Tarihi: 18/03/2021

Bu tezin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Doktora tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Yücel GELİŞLİ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

.....

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 1 (Bir) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Faruk
Soyadı : NORŞENLİ
Bölümü : Eğitim Yönetimi
İmza :
Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi

İngilizce Adı : The Examination of Teachers' Organizational Commitment Level

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakça da belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Faruk NORŞENLİ

İmza:



*Bu doktora tez çalışmasını
değerli eşime, sevgili kızım ve oğlum
ile kıymetli aileme ithaf ediyorum.*

TEŞEKKÜR

Eğitim örgütleri bir toplumun kalkınıp gelişmesine önemli katkılar sağlamaktadır. Bu örgütlerin beklenen düzeyde verimli olabilmeleri, toplumda etkili ve yönlendirici pozisyonlarda bulunabilmeleri için öncelikli olarak örgüt çalışanlarının buna inanmaları, örgütün değerlerini içselleştirmeleri ve yüksek bir bağlılık duygusu ile sorumluluklarını yerine getirmeleri ile mümkün olabilmektedir. Öğretmenlerin örgütlerine olan güçlü bağlılığı örgütü bu amaca ulaştıracak en temel esaslar arasında yer alır. Bu araştırmanın, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının belirlenmesi ve örgütsel bağlılığın arttırılmasına yönelik sunulan öneriler yönüyle yöneticilere ve araştırmacılara yol gösterici olması beklenmektedir.

Bu araştırmada öneri, eleştirileri ve destekleriyle sürecin her anında yanımda olan, tezin tamamlanmasında çok büyük katkısı olan, akademik ve bilimsel deneyim ve tecrübelerini kendime rehber olarak aldığım değerli hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU'na, süreç içerisinde destek ve önerileriyle çalışmaya katkı sunan Prof. Dr. Temel ÇALIK ve Prof. Dr. Sait AKBAŞLI'ya, doktora öğrenimim boyunca her daim desteklerini gördüğüm Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi Bilim Dalının kıymetli hocalarına, araştırma boyunca katkı ve destekleri ile yanımda olan kıymetli arkadaşlarım Fatih ŞAHİN, Gülnur AK KÜÇÜKÇAYIR ve Ömür ÇOBAN'a, çalışmayı dil ve anlatım yönüyle inceleyen ve desteğini hiç esirgeyemeyen değerli arkadaşım Emrullah GÖKAHMETOĞLU'na, araştırma için gerekli verilerin toplanmasına yardımcı olan tüm okul yöneticilerine ve öğretmen arkadaşlarıma, bu süreçte her daim yanımda olup benim için her türlü fedakârlığı yapan ve emek veren sevgili eşime sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Doktora Tezi

Faruk Norşenli

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Mart, 2021

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, resmî ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini saptamak ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkili hâle getirecek öneriler geliştirmektir. Karma yöntemle planlanan bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığa yaklaşımları hem nitel hem de nicel yöntemlerle incelenmiştir. Nicel uygulamada örneklem, Ankara ili merkez Çankaya ve Yenimahalle ilçeleri araştırma evreninden tabakalı örnekleme yöntemi ile nitel uygulamada ise örneklem, amaçlı ölçüt örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmanın nicel uygulaması olan birinci aşaması 475 öğretmenin; nitel uygulama ise aynı örneklemden 33 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve nicel yöntemde "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"; nitel çalışmaya yönelik yarı yapılandırılmış görüşme formları uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği istatistiksel olarak belirlenmiş, görüşme formu için ise uzman görüşü alınmıştır. Elde edilen verilerin analizinde, "yüzde", "frekans", "bağımsız örneklemler için t testi", "tek yönlü varyans analizi (Anova)", görüşme verileri için ise "kategorilendirme" ve "kodlamalar" kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından en fazla içselleştirme boyutunda, en az ise uyum boyutunda bağlılık gösterdikleri görülmektedir. Öğretmenler, örgütsel bağlılığı tanımlarken en fazla içselleştirme boyutu kapsamında, en az da uyum boyutu kapsamında tanımlara yer vermişlerdir. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin, örgütsel bağlılığı arttıran faktörlerden en çok yapısal ve yönetsel faktörler kategorisinde yer alan "yönetsel adalet" koduna, en az ise bireysel faktörler kategorisinde

yer alan “sorumluluk alma” koduna, bağılılığı azaltan faktörler içerisinde ise yine benzer şekilde en çok yapısal ve yönetsel faktörler içerisinde yer alan “yönetsel adalet” koduna, en az ise sosyal ve çevresel faktörler içerisinde yer alan “aile ilişkisi” koduna vurgu yaptıkları saptanmıştır. Araştırma bulgularına göre örgütsel bağlılık düzeyinin artırabilmesi için katılımcıların sıklıkla, “bireye verilen önem ve yönetsel adalet, psikososyal ortam, destekleme, üst yönetimin tutumu, karşılıklı saygı, karara katılım, etkili ilişki, etkili iletişim, ekonomik iyileştirme, fiziki ortam, mesleki gelişim, meslektaş ilişkisi, veli ilişkisi, okulun konumu, öğrenci başarısı, iş birliği, olumlu iklim, norm ve düzenlemeler” şeklinde kodlara yönelik değerlendirmeler yaptıkları tespit edilmiştir.



Anahtar Kelimeler : Okul, Öğretmenler, Örgütsel Bağlılık
Sayfa Adedi : xvii + 166
Danışman : Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

THE EXAMINATION OF TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVEL

(Ph.D. Thesis)

Faruk Norşenli

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

March, 2021

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the organizational commitment levels of teachers working in public primary and secondary schools and to develop suggestions that will make their organizational commitment levels effective. The study was designed as mixed method and the teachers' approaches to organizational commitment were investigated with both qualitative and quantitative methods. In the quantitative application, the sample was determined from the research population of Ankara city center Çankaya and Yenimahalle districts by using the stratified sampling method; in qualitative practice it was determined by purposeful criteria sampling method. In the first phase of the research, which is a quantitative application, 475 teachers; in the qualitative practice, it was carried out with the participation of 33 teachers from the same sample. Personal information form and "Organizational Commitment Scale" in quantitative method and semi-structured interview forms for qualitative inquiry were applied as data collection tools. The validity and reliability of the scale used in the study were determined statistically; expert opinion was obtained for the interview form. In the analysis of the data obtained, "percentage", "frequency", "t test for independent samples", "one-way analysis of variance (Anova)", "categorization" and "coding" for interview were used. The data revealed that the teachers show commitment in the internalization dimension the most, and the compliance dimension at least among the organizational commitment sub-dimensions. When defining organizational commitment, the teachers use definitions mostly within the scope of internalization and least within the

scope of compliance. According to the findings of the study, among the factors that increase organizational commitment, teachers emphasize the "administrative justice" code, which is in the category of structural and managerial factors, and at least the "taking responsibility" code in the category of individual factors, similarly, it is understood that among the factors that decrease commitment, they mostly emphasize the "administrative justice" code, which is one of the structural and managerial factors, and at least the "family relationship" code, which is among the social and environmental factors. The findings also show that in order to increase the level of organizational commitment, the participants frequently make evaluations towards the codes such as “the importance given to the individual, administrative justice, psychosocial environment, support, the attitude of the senior management, mutual respect, participation in the decision, effective relationship, effective communication, economic improvement, physical environment, professional development, colleague relationship, parents. relationship, location of the school, student achievement, cooperation, positive climate, norms and regulations ”



Key Words : School, Teachers, Organizational Commitment

Page Number : xvii + 166

Supervisor : Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZ	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvi
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi	6
1.4. Varsayımlar	7
1.5. Kapsam ve Sınırlılıklar	7
1.6. Tanımlar.....	7

BÖLÜM II.....	9
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1. Örgütsel Bağlılık.....	9
2.2. Örgütsel Bağlılık ve İlişkili Kavramlar	12
2.2.1. Mesleğe Bağlılık	12
2.2.2. İşe Bağlılık	13
2.2.3. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık	14
2.2.4. Sadakat	15
2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	16
2.3.1. Tutumsal Bağlılık	17
2.3.1.1. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	19
2.3.1.2. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	21
2.3.1.3. O'Reilly ve Cahtman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	23
2.3.1.3.1. Uyum	24
2.3.1.3.2. Özdeşleşme	24
2.3.1.3.3. İçselleştirme	25
2.3.1.4. Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	27
2.3.1.5. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	28
2.3.1.6. Mowday Steers Porter Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	32
2.3.1.7. Buchanan II'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	33
2.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları	34
2.3.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı	35
2.3.2.2. Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	37
2.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	38
2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	39
2.4.1. Kişisel-Demografik Faktörler.....	40

2.4.2. Örgütsel ve Görevsel Faktörler	44
2.4.3. Durumsal Faktörler	47
2.4.4. Diğer Faktörler	49
2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	51
2.5.1. Düşük örgütsel Bağlılık	52
2.5.2. Orta Dereceli (İlmlı) Bağlılık	52
2.5.3. Yüksek Dereceli Bağlılık	53
2.6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı	55
BÖLÜM III	57
YÖNTEM	57
3.1. Araştırmanın Modeli	57
3.2. Evren ve Örneklem	59
3.3. Veri Toplama Araçları	67
3.4. Verilerin Analizi	71
BÖLÜM IV	73
BULGULAR VE YORUM	73
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.	73
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	77
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	91
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	94
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	98
BÖLÜM V	101
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	101
5.1. Tartışma	101
5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	101

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	103
5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	113
5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma	115
5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	118
5.2. Sonuçlar	120
5.3. Öneriler	122
KAYNAKLAR.....	125
EKLER	155
EK-1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	156
EK-2. Görüşme Formu	159
EK-3. Araştırma İzni	164
EK-4. Anket İzni.....	165

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmanın Evrenine İlişkin Dağılım	59
Tablo 2. Örnekleme Alınan İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumu Sayısı ve Oranları	60
Tablo 3. Örnekleme Alınan Resmî Okullar	60
Tablo 4. Araştırmanın Örnekleme İlişkin Dağılım	61
Tablo 5. Nicel Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine İlişkin Dağılım	62
Tablo 6. Nicel Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Okul Özellikleri ve Sosyo-Ekonomik Durumlarına İlişkin Değişkenler	64
Tablo 7. Nitel Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine İlişkin Dağılım	66
Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Değerler	69
Tablo 9. Normallik Dağılım Analizine İlişkin Değerler	71
Tablo 10. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığın Uyum Alt Boyutunun Gerçekleşme Düzeyine İlişkin Görüş Dağılımı	74
Tablo 11. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Özdeşleşme Alt Boyutunun Gerçekleşme Düzeyine İlişkin Görüş Dağılımı	75
Tablo 12. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının İçselleştirme Alt Boyutunun Gerçekleşme Düzeyine İlişkin Görüş Dağılımı	76
Tablo 13. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin T-Testi Dağılımı	77

Tablo 14. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Dağılımı	78
Tablo 15. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Dağılımı	79
Tablo 16. Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Dağılımı	80
Tablo 17. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Dağılımı	81
Tablo 18. Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Dağılımı	83
Tablo 19. Öğretmenlerin Eğitim Kademelerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Dağılımı.	84
Tablo 20. Öğretmenlerin Okul Büyüklüğüne Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Dağılımı.	85
Tablo 21. Öğretmenlerin Eşlerinin Çalışıp Çalışmamasına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin T-Testi Dağılımı.....	87
Tablo 22. Öğretmenlerin Konut Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Dağılımı	88
Tablo 23. Öğretmenlerin Özel Araç Sahibi Olma Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin T-Testi Dağılımı.....	89
Tablo 24. Öğretmenlerin Borçlu Olma Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin t-testi Dağılımı	90
Tablo 25. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Kodlar ve Sıklık Dağılımı	91
Tablo 26. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığını Arttıran veya Azaltan Kategori, Alt Kategori, Kod ve Sıklık Dağılımı	95
Tablo 27. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Arttırılmasına Yönelik Kodlar ve Sıklık Dağılımı	99

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel bağlılık sınıflandırması.....	17
Şekil 2. Tutumsal bağlılık yaklaşımı.....	18
Şekil 3. Tutumsal bağlılık modeli	29
Şekil 4. Davranışsal bağlılık yaklaşımı	35
Şekil 5. Sıralı açıklayıcı karma model tasarımı.....	58
Şekil 6. Geçerlik ve güvenirlik analizine ait scree plot.....	70

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

ANOVA	Varyans Analizi (F Testi)
Çev.	Çeviren
d	Örneklem hatası
f	Frekans, ankete katılan kişi sayısı
F	Varyans analizine ilişkin parametre
N	Evren büyüklüğü
n	Örneklem büyüklüğü
p	Önemlilik testlerine ilişkin olasılık değeri
q	İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı
sd	Serbestlik derecesi
SS	Standart sapma değeri
t	t testine ilişkin parametre
TDK	Türk Dil Kurumu
vd.	Ve diğerleri
$\bar{x}$	Aritmetik Ortalama
α	Alpha değeri

BÖLÜM I

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, problem durumuna, araştırmanın amacına, önemine, varsayımlara, kapsam ve sınırlılıklara, araştırmada kullanılan tanımlara ve ilgili araştırmalara ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

2000’li yıllardan itibaren örgütsel yaşam tüm sektörler açısından önem arz etmektedir. Hayatın her alanına etki eden bu durum, araştırmacılar açısından ilginç hale gelmiş ve literatürde çok yönlü olarak ele alınmıştır. Eğitim örgütleri de bu konulara yönelik araştırmaların yoğunlaştığı temel alanlardandır.

Eğitim örgütleri üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, özellikle 2000’li yıllardan sonra, örgütsel davranış üzerine pek çok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmaların; yıldırma (Cemaloğlu, 2007; Çiftçiler, 2019; Durusu, 2019; İbicioğlu, Çiftçi ve Derya, 2009), örgütsel bağlılık (Balay, 2000; Celep, 1996; Çağlar, 2013; Çavundurluoğlu, 2016; Durusu & Cemaloğlu, 2019; Erdem, 2008; Ergener, 2008; Gören & Sarpkaya 2014; Kaplan, 2020; Memişoğlu & Kalay 2017; Okçu, 2010; Özkan, 2005; Tuncer, 1995; Zaman, 2006;), örgütsel vatandaşlık (Atalay, 2005; Gürbüz 2006; Özaslan, 2019; Sezgin, 2005; Yeşilyurt, 2015), örgütsel sessizlik (Acaray, Çekmecelioğlu ve Akturan, 2015; Bildik, 2009; Çakıcı, 2008, Üçok 2016; Demirbaş, 2020), örgütsel sinizm (Çağ, 2011; Fındık & Eryeşil, 2012; Helvacı, 2010; Küçük, 2020), örgütsel adalet (Aslantürk & Şahan, 2012; Bağcı, 2013; Başar, 2011; Güner, 2016; İşcan & Sayın, 2010) gibi konular üzerine yoğunlaştığı görülmektedir.

Cemaloğlu (2007) örgütlerde yaşanan olumsuzlukların, çalışanlar üzerinde kısa ve uzun vadeli etkilerinin olduğunu, bu durumun da kişilerin, örgütsel verimliliğini ve performansını olumsuz etkileyerek kişinin örgüte olan bağlılığını ve sorumluluk duygusunu azalttığını, yetersizlik duygusunun oluşmasına neden olduğu, sonucunda da hata yapmaya ve yetersizlik algısının hâkim olmasıyla beraber kişide devamsızlık yapma, çalışma saatlerine uyumsuzluk, beklenmedik bir emeklilik kararı, iş doyumsuzluğu ve motivasyon eksikliği gibi olumsuzluklara neden olduğunu belirtmektedir (Cemaloğlu, 2007).

Örgütsel durum ile ilgili yapılan araştırmalarda, çalışanların iş kaynaklı yaşamış oldukları olumsuzlukların önemli bir sebebinin yönetici davranışları olduğu ifade edilmektedir (O'Driscoll & Beehr, 1994). Buna paralel olarak, eğitim örgütleri üzerine yapılan araştırmalar, okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının, öğretmenlerin motivasyonunu, iş tatminini ve iş huzurunu etkilediği belirlenmiştir (Kabadayı, 1982). Kişinin çalıştığı örgütün iklimi ve yöneticinin liderlik tutum ve davranışları, çalışanların iş motivasyonunu olumlu veya olumsuz yönde etkileyen önemli faktörlerdir (Bakker, Schaufeli, Sixma, Bosveld & Van Dierendonck, 2000; Duxbury, Armstrong, Drew & Henly, 1984). Carmeli ve Freund (2004) yaptıkları araştırmalarda, yöneticinin liderlik davranışlarının, çalışanların başka arayışlara girmesine yönelik tutumunu etkilemekle beraber örgütün performansında da artışa veya düşüşe neden olduğunu tespit etmişlerdir (Carmeli & Freund, 2004). Culverson (2002) ise yaptığı araştırmada, yüksek örgütsel bağlılığın çalışanların performansını, iş doyumunu, örgütsel verimliliğini arttırdığını, devamsızlık ve personel devri gibi olumsuz davranışların da azalmasına neden olduğunu ortaya koymuştur (Culverson, 2002). Liderin, çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler hakkındaki farkındalığı örgütsel bağlılığın artmasına önemli düzeyde katkı sağlayacaktır. Çalışanların yaptıkları iş doyumunu beraberinde kişinin örgütsel bağlılığını etkilerken, tüm bu sonuçlar örgütün hedeflerine ulaşmasını etkilemektedir (Tengilimoğlu, 2005, s. 24).

Bağlılık, örgütün kişinin sahip olmasını istediği örgütün amaç ve değerlerine yönelik normatif beklentilerin ötesinde, kişinin bu örgütün amaç ve değerlerine yönelik gösterdiği tutum ve davranışlardır (Celep, 1996). Örgütsel bağlılık ise örgütün, örgütsel özelliklerinin, amaç ve değerlerinin, çalışanlar tarafından benimsenmesi veya özümсенmesidir (O'Reilly & Chatman, 1986, s. 493). Mowday, Porter ve Steers (1982) ise örgütsel bağlılığı, bireyin örgütteki motivasyonu, örgütte kalma isteği ve örgütle özdeşleşmesi olarak tanımlamaktadırlar (Mowday, Porter, & Steers, 1982, s. 311-312).

Örgütsel bağlılık sadece örgütün varlığını koruması için değil nihai hedeflerine ulaşması için de önemli bir gerekliliktir. Yapılan araştırmalar, yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanların iş yerlerinde daha uyumlu olduklarını, iş tatminlerinin daha yüksek, daha üretken ve daha sadık olduklarını, sorumluluk duygularının daha gelişmiş olduğunu ve örgüte olan maliyetlerin de daha düşük olduğunu ortaya koymuştur (Balcı, 2003, s. 28).

Çalışanların örgütsel bağlılıkları, onları daha güçlü şekilde bir arada tutmakta, örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirme isteklerini arttırmakta ve örgütsel bir tutum oluşmasını sağlamaktadır. Bu yüzden örgütler için bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüte olan katkılarından dolayı çok önemlidirler (Pitts, 2009, s. 213). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların güçlü bir örgütte kalma isteği bulunmakta, bu durum da beraberinde kişinin mesleki doyum ile daha yüksek performans göstermesine ve örgütün daha etkili ve verimli çalışmalar ile gelişmesini sağlamaktadır (Carmeli & Freund, 2004, s. 289; Yılmaz, Özler & Mercan, 2008). Bununla beraber, çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması için kişilere tatmin edici düzeyde bir ücret, adil yönetim anlayışı, iş motivasyonu, güven iklimi sunmak son derecede önemli bir husustur.

Yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim örgütlerinden beklenen düzeyde olmadığı, araştırma sonuçlarında, öğretmenlerin eğitim örgütlerine yüksek düzeyde bağlılık içinde olmadıkları, bu bağlılığın az düzeyde ortanın üzerinde ama genellikle orta veya orta düzeyin altında olduğu görülmektedir (Celep, 1996; Özsoy, Ergül & Bayık 2004; Tuncer, 1995; Yüksel, 2003). Bunun nedenlerine yönelik araştırmalarda, öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun, çalışma saatlerinin fazlalığının, demografik değişkenlerin, örgüt kültürünün, yöneticilerin liderlik tutumlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını olumlu veya olumsuz yönde etkileme düzeylerinin yüksek olduğu yönünde sonuçların ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Celep, 1996; Özsoy vd., 2004; Tuncer, 1995; Yüksel, 2003).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel bağlılığın alt boyutlarındaki düzeyini belirlemek amacıyla yapılan araştırmalar ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal bağlılık boyutunda güçlü olduğu, normatif ve devam bağlılığı boyutlarında ise yeterli düzeyde güçlü bir bağlılık gösterilmediği şeklinde olduğu, örgütsel bağlılığı düşen öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının da düştüğü (Bogler & Somech, 2004), iş doyumlarının azaldığı, mesleki performanslarının olumsuz yönde etkilendiği (Celep, 1996), örgütsel yaratıcılıklarının azaldığı, mesleki tükenmişlik düzeylerinin arttığı (Çetin, 2011) yönünde bulgular ortaya koymaktadır.

Örgütsel bağlılıkları güçlü olan öğretmenlerin, okulların örgütsel kültürünü daha fazla benimsedikleri (Sezgin, 2010), iş doyumu düzeylerinde artış görüldüğü, akademik iyimserlik düzeylerinin yükseldiği (Çoban & Demirtaş, 2011) saptanmıştır. Örgüte bağlılık duyan öğretmenler, örgüt için harcanan emek ve zamanın örgüte başarı getireceğini, bununla beraber örgütün değerlerine olan bağlılığın da kendi yaşamlarını daha anlamlı hâle getireceğine olan inançla, yaptıkları işlerin daha kaliteli ve verimli olması için yeni arayışlar içerisine girerek bağlılıklarını gösterirler (Salancik, 1977).

Öğretmenlerin bağlılık düzeyleri ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi inceleyen Farber (1984), Kushman (1992), Rosenholtz (1985) yaptıkları çalışmalarda, örgüte bağlılık düzeyi yüksek olan öğretmen davranışlarının öğrenci başarısının artmasına katkı sağladığını, öğretmenlerin düşük düzeydeki bağlılıklarının ise öğrencinin başarısının düşmesine neden olduğunu ortaya koymuşlardır (Farber, 1984; Kushman, 1992; Rosenholtz, 1985). Düşük öğretmen bağlılığı ise öğrenci başarısını azaltırken, beraberinde daha yüksek düzeyde tükenmişlik hissi ile bu öğretmenlerin, öğrencilerine daha soğuk, daha katı, daha endişeli ve bitkinlik içeren davranışlar göstermelerine ve eğitim-öğretim kalitesinin artırılmasına yönelik de daha az arayış içerisine girmelerine neden olduğu belirtilmektedir (Firestone & Pennel, 1993).

İşine ve okuluna yüksek düzeyde bağlılık gösteren öğretmenin, okulun amaç ve değerlerine daha uygun hareket edeceği ve öğrencilerin başarısı için de daha fazla zaman ve emek harcayacağı ifade edilmektedir (Sezgin, 2010). Öğretmenlerin okullarına, işlerine ve öğrencilerin başarısına olan bağlılıklarının artması beraberinde okulun daha etkili bir konuma gelmesini sağlayacağı ifade edilmektedir (Hoy, Smith & Sweetland, 2002). Çalıştığı kuruma kendisini güçlü bir şekilde bağlı hisseden öğretmen, gerek sınıf içerisinde gerekse okulun diğer ortamlarında sergilediği tutum ve davranışlar ile öğrencilerine, meslektaşlarına, okulun diğer çalışanlarına ve okul iklimine önemli katkılar sunacaktır.

Bu araştırma ile eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin ele alınmasıyla öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını destekleyen ve engelleyen faktörleri tanımlamak ve oradan hareketle eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ön plana çıkaracak dinamikleri ortaya koymak, böylelikle öğretmenlerin performansını, okul başarısını, örgütsel enerjiyi arttıracak öneriler sunarak eğitim sistemine katkı sağlaması beklenmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek, bazı değişkenlere göre incelemek ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri saptamaktır.

Bu amaca ulaşmak için şu sorulara cevap aranacaktır.

1. İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları hangi düzeyde gerçekleşmektedir?
2. İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri;
 - 2.1. Cinsiyet
 - 2.2. Yaş
 - 2.3. Kıdem
 - 2.4. Eğitim durumu (düzeyi)
 - 2.5. Branş
 - 2.6. Medeni durum
 - 2.7. Eğitim kademesi
 - 2.8. Okulun büyüklüğü
 - 2.9. Eşlerinin çalışıp çalışmaması
 - 2.10. Konut durumu
 - 2.11. Özel araç sahibi olma
 - 2.12. Borçlu olma
- gibi demografik ve sosyo-ekonomik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler örgütsel bağlılığı nasıl tanımlamaktadırlar?
4. İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttıran veya azaltan faktörler nelerdir?

5. İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttırabilmek için önerileri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Araştırma bulgularının, öğretmen performansı, okul başarısı, örgütsel enerji, okul iklimi gibi eğitim örgütleri için önemli faktörlerin tanımlanmasında örgütsel bağlılığın rolüne ilişkin bilgi sahibi olunmasında, okul yöneticilerine, öğretmenlere, eğitim yöneticilerine, alan uzmanlarına ve konu ile ilgili diğer paydaşlara önemli veriler sunacağı, veri çıkarımları ile elde edilecek sonuç ve öneriler ile alana katkı sağlamaya amaçlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ölçülmesine yönelik karma bir model olarak oluşturulan bu araştırmanın, özellikle nitel uygulama bölümünde öğretmenler tarafından örgütsel bağlılığın tanımlanması, bağlılığı arttıran/azaltan faktörler ve çözüm önerileri yoluyla elde edilen bulguların alana katkı sağlamayı amaçlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın, öğretmenlerin kişilik özellikleri, görev yaptıkları okul özellikleri ve sosyo-ekonomik durumları gibi değişkenler ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi tanımlayarak öğretmenlerin örgütsel bağlılığını artıran ve azaltan faktörleri ortaya koymak ve daha etkili ve verimli bir okul iklimi oluşturmak, değişen ve gelişen talep ve ihtiyaç analizlerine göre yapılacak eğitim planlamalarında sunacağı katkı adına önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda ulaşılabilecek bulgular, ilköğretim ve ortaöğretim okullarında örgütsel bağlılık konusunda, çalışanların motivasyonunu engelleyen, mesleki performanslarını olumsuz yönde etkileyen, örgütsel enerjiyi tüketen, okul başarısını düşüren, personel hareketliliğine neden olan pek çok faktörün ortadan kaldırılmasına yönelik politikalar üretilmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

Öğretmenlerin performansının değerlendirilmesinde, başarı faktörü analizlerinde örgütsel bağlılığın öneminin vurgulanması ile elde edilecek sonuçların, okullarda hem öğrencilerin akademik başarılarının arttırılması hem de öğrencilerin okula olan ilgilerinin artırılması ve öğretim ve öğrenme süreçlerinin geliştirilmesine yönelik uygulamalara yönlendirme yaparak katkı sağlaması beklenmektedir.

Araştırmada elde edilecek öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının, üst yöneticiler ve de okul yöneticileri tarafından uygulanan eğitim politikalarından, alınan kararlardan etkilenme

düzeylerinin belirlenmesi ve konu ile ilgili farkındalıkların arttırılarak çözüm üretilmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

Araştırma bulguları, Milli Eğitim Bakanlığına, akademisyenlere, okul yöneticilerine, eğitim örgütlerinin temel bir sorunu olan düşük örgütsel bağlılığın analizi, sorunun çözümü ve özellikle yönetim becerileri, yöneticilerin seçimi, yetiştirilmesi konusunda gerekli olan yeni yaklaşımların belirlenmesine yönelik yapılacak araştırma ve çalışmalara sağlayacağı katkı açısından önemli görülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Bu araştırmada, seçilen örneklem grubunun, evreni temsil için yeterli olacağı, örneklem grubuna uygulanan ölçek formuna doğru ve tarafsız olarak bilgi verecekleri, planlanan araştırma yöntemiyle, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin belirleneceği temel varsayımları ile hareket edilmiştir.

1.5. Kapsam ve Sınırlılıklar

Bu araştırma 2015-2016, 2016-2017 eğitim-öğretim yıllarında Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde yer alan Çankaya ve Keçiören ilçelerinde bulunan resmî ilköğretim (ilkokul/ortaokul) ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Görüşme Formu”nda yer alan sorulara verdikleri cevap ve beyan ettikleri görüşleriyle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Bu araştırmada sürecinde karşılaşılan bazı kavramlar, aşağıda tanımlandığı anlamda kullanılacaktır.

Örgüt: Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birliktir (TDK, 2012).

Bağlılık: Bağlı olma durumu, merbutiyet. Birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat (TDK, 2012).

Örgütsel Bağlılık: Kişinin, örgütün amaç ve değerlerini kabul ederek, hedefe ulaşabilmek için gösterdiği gayret ve örgüt üyeliğinin devamına yönelik istek durumudur (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974).

Nitel Araştırma (Qualitative Research): Gözlem, görüşme ve doküman analizi şeklinde yöntemler kullanılarak elde edilen veriler ile kişi algılarını ve meydana gelen olayları objektif ve bir bütün hâlinde ortaya koymaya yönelik bir araştırma modelidir (Yıldırım & Şimşek, 2018, s. 41).

Görüşme (Interview): Görüşme resmî veya gayriresmî, az veya yüksek düzeyde yapılandırılmış, basit veya karmaşık, destekleyici olan veya olmayan, anlık veya uzun, etkileşimli, karşılıklı sohbettir (Stewart & Cash, 2016, s. 1).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırmanın amacına ilişkin literatür incelenerek bağlılık ve örgütsel bağlılık kavramlarının tanımlarına yer verilmiştir. Daha sonra örgütsel bağlılığın sınıflandırılması, boyutları ve sonuçları hakkında bilgi verilmiş, eğitim örgütleri özelinde öğretmenlerin örgütsel bağlılığının önemine vurgu yapılarak bölüm tamamlanmıştır.

2.1. Örgütsel Bağlılık

Rekabet koşullarının çok etkili bir biçimde kendisini gösterdiği günümüzde, örgütsel başarıya ulaşabilmenin en temel yollarından birisi çalışanların örgütlerine karşı gösterecekleri sadakat ve bağlılık düzeyidir. İstenen düzeyde bağlılık gösteren çalışanların ortaya koyacakları yüksek performansın ürünün kalitesini arttıracığı (Zeffane, 1994, s. 978), bu durumla birlikte örgütün, büyümesi, gelişmesi ve etkililiğinin de artacağı düşünülmektedir.

Çalışma hayatında kurum ve kuruluşların başarılı olabilmeleri için gerekli olan temel ön şartlardan biri de çalışanların kurumlarına olan bağlılık düzeyleridir. Bilimsel araştırmalar bu bağlılığı örgütsel bağlılık olarak tanımlamışlardır. Örgütsel bağlılık 1950’li yıllardan itibaren kavramsal olarak farklı perspektifler ile ele alınarak incelenmiştir. Son yıllarda bu kavram Türkiye’de de araştırmacıların ilgisini çeken konulardan biri olmaya başlamıştır. Ancak çok sayıda araştırmaya rağmen, örgütsel bağlılık ile ilgili üzerinde tam olarak uzlaşamayan birbirinden farklı tanımlamalar yapılmış ve farklı şekillerde boyutlandırılmıştır.

Bağlılık ile ilgili ilk kavramların Becker’in (1960) side-bed teorisi temel alınarak oluşturulduğu, bu yaklaşımın, bağlılık kavramını kapsamlı bir şekilde açıklamaya çalışan en

eski çalışmalardan birisinin olduğu belirtilmekte, bu teoriye göre, örgüte bağlılık gösteren kişilerin bağlılıklarını net olmayan veya gizlenen çıkarlar için gösterdikleri, side-bed ifadesinin de Becker tarafından, kişinin rgttten ayrılması hâlindeki kazanımlarını veya kayıplarını, anlatmaya yönelik bir tanımlama olduğu belirtilmektedir (Cohen & Lowenberg, 1990).

Örgütsel bağlılığa yönelik ilk tanımlardan birisinin 1966 yılında Grusky tarafından yapılan, bireyin örgüte olan bağının gücü şeklindeki tanım olduğu belirtilmektedir (İnce & Gül, 2005, s. 3).

Örgütsel bağlılığı; Buchanan (1974) rgtle özdeşleşme, işin benimsemesi ve örgüte sadakat unsurlarından oluşan bir bütün olduğunu (Buchanan, 1974), Hall, Schneider ve Nygren (1970) rgtn ve kişinin amaçlarının zamanla bütünleşmesi veya uyum gösterdikleri süreçlerin olduğu (Hall, Schneider & Nygren, 1970, s. 176, 177), Heshizer, Martin ve Wiener (1991) kişinin örgütün amaç ve isteklerini karşılayacak şekilde davranılmasını sağlayan ve kişi tarafından benimsenen normatif glerin oluşturduğu bir bütün olduğu (Heshizer, Martin & Wiener, 1991), Rusbult ve Farrel (1983) kişinin, tatmin edecek düzeyde olmasa dahi bir işe bağlanması ve işine karşı psikolojik bir bağ duyması (Rusbult & Farrel, 1983), Schwenk (1986) kişinin birtakım hareket ve davranışlardan dolayı bağlılık göstermesi ve kesin bir ödül veya ceza olmadığında da yapılanı beğenerek devam ettirme arzusu (Schwenk, 1986, s. 299), Luchak ve Gellatly (2007) kişinin bir oluşuma veya eyleme bağlanmasını sağlayan bir süreç (Luchak & Gellatly, 2007), Meyer ve Allen (1997) alışanların örgütleriyle olan ilişi durumunu yansıtabilen, örgütte kalmasına neden olan psikolojik bir durum (Meyer & Allen, 1997, s. 11), Dubin, Champoux ve Porter (1975) kişinin örgütte kalma isteğinin rgt için göstermek istediği güçlü arzu ve örgütün amaç ve değerlerinin benimsenmesiyle oluşan bir bütün (Dubin, Champoux & Porter, 1975), Weiner, (1982) içselleştirilmiş normatif baskıların, örgütsel çıkarların karşılanmasına yönelik hareketlerin toplamı (Weiner, 1982, s. 418, 419), Rietzer ve Trice (1969) kişinin örgüte yüklediği anlama bağlı olan psikolojik bir durum (Rietzer & Trice, 1969), Salancik (1977) kişinin davranışlarına ve bunlar aracılığıyla örgüte karşı oluşan inançlara bağlanması (Salancik, 1977), DeCotiis ve Summers (1987) kişinin hem kendisi hem de örgütün yararı için örgütün amaç ve değerlerine duygusal bağlılıkla kendinden beklenen rolü gerçekleştirmesi (DeCotiis & Summers, 1987, s. 446), King (1996) kişinin rgt için yüksek düzeyde çalışma ve örgütte kalma isteği duyması (King, 1996), Reichers (1985) rgt yöneticilerinin, çalışanların, müşterilerinin, sendikaların ve diğer toplumsal

paydaşların örgüt ile bütünleşme süreci (Reichers, 1985), O'Reilly ve Chatman (1986) örgütün değer ve tutumlarının çalışanlar tarafından benimsenerek içselleştirilmesi (O'Reilly & Chatman, 1986, s. 493), Mowday, Porter ve Steers (1982) kişinin içinde bulunduğu örgüt ile özdeşleşmesi sonucunda örgüt ile arasında oluşan bağın gücü (Mowday, Porter & Steers, 1982), Celep (1996) kişinin örgütte kalabilmek arzusu ile beklenenden daha fazla çaba gösterip örgütün amaç ve değerlerini gerçekleştirme gayreti (Celep, 1996), Balay (2000) kişisel menfaat beklentisi ile hareket edilen uyum, kişinin diğer çalışanlara olan yakınlığını gösteren özdeşleşme, amaç birlikteliğini anlatan içselleşme şeklinde ortaya çıkan bir kavram olduğu, (Balay, 2000, s. 15), İnce ve Gül (2005) kişi tarafından içinde bulunduğu örgüte duyduğu hisler olduğu (İnce & Gül, 2005, s. 6) şeklinde tanımlamışlardır. McDonald ve Makin (2000) ise kişi ile örgüt arasında belirgin bir ilişki olduğunu ortaya koyan psikolojik anlaşma olduğunu ifade etmektedirler (McDonald & Makin, 2000).

Porter vd. (1974) tarafından, Porter'ın (1974) çalışması esas alınarak yapılan örgütsel bağlılık araştırması bu konudaki bilimsel nitelikteki ilk önemli çalışma olduğu, bu çalışmada örgütsel bağlılık kavramının, Atchison ve Lefferts (1972) ve Kraut (1970) araştırmalarına bağlı olarak üç temelde ele alındığı ifade edilmektedir (Buluç, 2009, s. 16). Bunlar, bağlılığın yalnızca çalışanları elde tutmanın bir göstergesi olmadığını, aynı zamanda çalışanın çabasının ve performansının göstergesi olduğu vurgulanarak, örgütün amaç ve değerlerine kesin bir inanç ve net bir kabul, örgütsel gayret arzusu ve üyeliğin sürdürülmesi için şiddetli bir istek şeklinde sıralanmıştır (Porter vd., 1974).

Yapılan çalışmalar, bağlılığın yalnızca çalışanları elde tutmanın bir göstergesi olmadığını, aynı zamanda çalışanın çabasının ve performansının göstergesi olduğunu vurgulamaktadır. Bu göstergelere göre örgütsel bağlılık, kişinin hissettiği içselleştirilmiş normatif baskıdan kaynaklanmaktadır. Kişi, ahlaken böyle olması gerektiğine inandığı için örgüte bağlılık duymaktadır (Ashman, 2007).

Geniş kapsamlı bir kavram olan örgütsel bağlılık araştırmalarda farklı şekillerde boyutlandırılmış ve sınıflandırılmıştır. İbicioğlu (2000) örgütsel bağlılığı, örgütün amaç ve değerlerinin benimsenerek, örgütsel fedakârlıkta bulunma, üyeliğin devamına yönelik güçlü istek duyma, örgütle özdeşleşme ve örgütü içselleştirme arzusu şeklinde beş gösterge ile sıralamıştır (İbicioğlu, 2000, s. 14-16).

Örgütsel bağlılık için pek çok farklı sınıflandırılma yapılmakla beraber, Buchanan (1974) bu kavramı üç bileşen ile sınıflandırarak önemli bir model ortaya koymuştur. Bu sınıflandırmalar, örgütün amaç ve değerlerinin kişisel amaç ve değerler olarak

benimsenmesi, kişinin işine psikolojik bağlılığı ve işe adanması, son olarak da örgütüne sadakatle bağlılık duyması şeklinde sıralanmıştır (Buchanan, 1974).

2.2. Örgütsel Bağlılık ve İlişkili Kavramlar

Literatürde, örgütsel bağlılık ile eş anlamda veya yakın anlamda, bu kavram ile beraber veya yerine kullanılan çeşitli kavramlar bulunmaktadır. Genel olarak çalışmalarda örgütsel bağlılık kavramına yakın veya eş anlamlı olarak, işe bağlılık, mesleğe bağlılık, iş arkadaşına bağlılık, iş tatmini, itaat, sadakat, kariyer bağlılığı, grup-takım bağlılığı şeklinde kavramlar kullanılmaktadır.

2.2.1. Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağlılık, sıklıkla örgütsel bağlılık ile karıştırılan bir kavramdır. Mesleki bağlılık kişinin yetenekleri ve uzmanlıkları sonucunda yaptığı işin hayatındaki önemini kavraması ile ilgili bir durumdur. Diğer bir ifadeyle mesleki bağlılık, kişinin özel bir alanda tecrübe kazanmak ve de uzmanlaşmak için yaptığı çalışmaların sonucunda işinin yaşamındaki rolünün ve öneminin kendisini etkileme düzeyidir (Baysal & Paksoy, 1999).

Mesleğe bağlılık kavramı ile ilgili yapılan ilk tanımlardan biri Lodahl ve Kejner (1965) tarafından yapılan tanımdır. Bu tanımda, mesleki bağlılığın örgütsel bir tutum olduğu, kişisel değerler açısından ise kişinin işin önemi ve erdemleri ile ilgili değerleri içselleştirilmesi olduğu belirtilmiştir (Utkan & Kırdök, 2018). Greenhaus (1971) ise mesleki bağlılığı, “bireylerin bir işe veya bir kariyere verdikleri önem” olarak tanımlamıştır (Greenhaus, 1971).

Bir başka tanımla mesleki bağlılık kişinin mesleğine karşı oluşturduğu duygusal tepki olarak belirtilirken (Lee, Carswell & Allen, 2000), Güney (2004) ise mesleki bağlılığın kişinin mesleği ile özdeşleşmesi olduğunu belirtmiştir (Güney, 2004, s. 167).

Genel olarak mesleki bağlılık da örgütsel bağlılık gibi tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşım şeklinde değerlendirilmektedir. Davranışsal perspektife göre mesleki bağlılık, meslek örgütlerine katılım ve mesleki literatürü takip etme gibi faaliyetlere odaklanmaktadır. Tutumsal perspektif ise bireyin yeni fikirler üretmedeki katkısı, bu katkıların orijinalliği ve bireyin işine karşı olan tutumu gibi konulara ağırlık vermektedir (Morrow & Wirt, 1989, s. 41).

Morrow (1983) mesleğe bağlılığı, mesleğin kişinin yaşamında önemli hâle gelmesi olarak tanımlamıştır. Kişinin mesleğine yönelik uzun yıllar boyunca vermiş olduğu emek ve zaman, mesleğinin kendisi için daha anlamlı ve değerli bir hâle gelmesini sağlar. Bunun sonucunda kişi mesleğinin önemini ve misyonunu içselleştirilmeye başlar ve bu içselleştirme beraberinde kişinin mesleğe bağlılığının da başlamasını sağlar. Bu şekilde ortaya çıkan ve artan mesleğe bağlılık üç alt düzeyde ele alınmaktadır (Morrow, 1983, s. 489):

1. *İşe yönelik genel tutum:* Kişinin işe yönelik değer yargıları ile ilgili durumdur. Bu durumda, kişinin mesleği ile özel yaşamı arasında bir özdeşleşme oluşur. Kişide, “işten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınmayacağı” şeklinde duygular gelişmeye başlar.

2. *Mesleki planlama düşüncesi:* Kişi bu düzeyde, mesleğinin geleceğine yönelik birtakım yatırımlar içerisine girmiştir. Mesleki ve kişisel gelişim ve kariyer için uzun vadeli planlamalar yapmaktadır. Blau (1985) kişilerin geleceğe yönelik bu çabalarını, birtakım yayınlar aracılığıyla, mesleki ve eğitim kurumlarındaki imkânlar yoluyla ve de mesleki toplantılara katılım yoluyla değerlendirdiklerini belirtmektedir (Blau, 1985, s. 278).

3. *İşin nispi önemi:* İş ile özel yaşam arasındaki ilişki kişinin hem mesleki hayatına hem de özel yaşamına doğrudan etki göstermektedir. Kişinin mesleğine olan bağlılığı beraberinde özel yaşamından daha fazla doyum almasını sağlayacaktır.

2.2.2. İşe Bağlılık

İşe bağlılık konusunda yapılan tanımlar ve bu kavrama yüklenen anlamlar örgütsel bağlılık ile arasında kavram kargaşasına sebebiyet vermektedir. Allport (1943) işe bağlılığı, kişinin işe olan katkısının, itibarının, kendine olan saygının, bağımsız hareket etme özgürlüğü gibi temel gereksinimlerin iş aracılığıyla karşılanma düzeyi olarak tanımlarken (Allport, 1943), Rabinowitz ve Hall (1977) işe bağlılığı, işin kişiyi tatmin edici sonuçlarından kaynaklı kişide oluşan olumlu tutum olduğunu (Rabinowitz & Hall, 1977), Kanungo (1982) ise işe bağlılığı, kişinin işiyle psikolojik olarak özdeşleşmesi veya iç dünyasında işine verdiği önemle duygusal olarak işiyle bütünleşmesi olduğu şeklinde tanımlamıştır (Kanungo, 1982).

Benzer şekilde Blau ve Boal (1987) işe bağlılığı, kişinin işini yaşamının merkezine oturtması veya kendisi için vazgeçilmez bir unsur olarak görmesi olarak tanımlarken (Blau & Boal, 1987), Chusmir (1982) işe bağlılığı kişinin işine yönelik geliştirdiği tutum, kişiliğinin işiyle bütünleşmesi veya iş kişilik arasındaki bağ olarak açıklamış (Chusmir, 1982), Lodahl ve

Kejner (1965) kişinin işini, kendisine olan saygının temel belirleyicilerinden biri olarak görme düzeyi olduğunu (Lodahl & Kejner, 1965), Balay (2014) ise işe bağlılığı, kişinin tecrübesinin yaptığı işe etki düzeyi olarak tanımlamıştır (Balay, 2014, s. 53).

Genel olarak tanımlarda işe bağlılık, kişinin işini yaşamının merkezine oturtması, işine aktif katılımı, işini kendisine olan öz saygının bir parçası hâline dönüştürmesi, işini kişiliğinin bir parçası hâline getirmesi şeklinde açıklanmıştır (Saleh & Hosek, 1976, s. 214).

Morrow (1983) işe bağlılığı; kişinin, kendine yönelik olan algı ile işi arasında kurduğu bağ, işine verdiği önemle işini sahiplenme düzeyi, iş performansının kişinin kendisine verdiği değer üzerindeki etkisi, kişinin işiyle psikolojik olarak bağlanma düzeyi olarak sıralamıştır (Morrow, 1983, s. 493), Blau (1985) ve Pinder (1984) ise işlerine bağlılık gösteren kişilerin; yaptıkları işlere aktif bir katılım sağlamaları, işlerini yaşamlarının odak merkezi olarak görmeleri, işlerini kendilerine olan saygının temel kaynağı olarak görmeleri, iş performanslarını kendilerinin bir yansıması olarak görmeleri şeklinde özellikler sergilediklerini belirtmişlerdir (aktaran Dailey & Kirk, 1992).

2.2.3. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Çalışma arkadaşlarına bağlılık kavramı da örgütsel bağlılık ile eş veya benzer anlamda kullanılmaktadır. Bu bağlılık, kişinin örgüt içerisinde bulunan diğer iş arkadaşlarıyla bütünleşmesi onlara karşı bir bağlılık duygusu hissetmesidir. Kişi, bir örgütte çalışmaya başlamasıyla beraber kendisine diğer çalışanlar tarafından kılavuzluk yapılarak ihtiyaçlarının temin edilmesi kişide örgüte yönelik kalıcı etkiler oluşturmaktadır (Randall & Cote, 1991, s. 195).

Ertekin (1978) çalışma arkadaşlarına bağlılığın belli bir amacının olabileceği gibi, bağlılığın kendisinin de kişi için bağımsız bir amaç olarak ortaya çıkabileceğini ifade etmektedir (Ertekin, 1978, s. 14). Bu bağlılıkta kişilerin, birtakım çıkarlara ulaşmak veya bundan hoşlanmalarından dolayı arkadaşlık kurdukları, yüksek düzeyde bağlılık güdüsüne sahip çalışanların diğer çalışanlar ile daha sıcak ve samimi ilişkiler kurdukları ve bu kişiler için arkadaşlık bağlarının daha önemli ve değerli olduğu belirtilmiştir (İnce & Gül, 2005, s. 20).

Yüksek düzeyde bağlılık duygusuna sahip kişiler için iş arkadaşlarıyla kurulan ilişki kendileri için önemli bir olgudur. Bu tür kişiler, geleceğe yönelik birtakım planlarla vakit geçirmek yerine bu emek ve zamanlarını insanlarla birlikte olarak değerlendirmeyi, arkadaşlarıyla paylaşımlarda bulunmayı, onlara faydalı olabilecekleri çalışma ortamlarını

tercih eder ve arkadaşlarıyla olan bağın yaşamlarındaki temel amaçlardan biri olduğu düşüncesine sahiptirler (Reichers, 1985, s. 471).

Balay (2014) kişilerin iş yaşamlarındaki her türlü zorluğu aşmalarında önemli bir katkısı olan iş arkadaşlığı bağının oluşturduğu bilincin, örgütteki çalışanların bir birlerine daha fazla yaklaşmalarına, birbirlerini desteklemelerine ve bu durumun sürdürülebilir olmasına önemli düzeyde katkı sağladığını (Balay, 2014, s. 55), Wallace (1995) ise çalışanların arkadaş bağlılığı sayesinde daha güçlü mesleki ve örgütsel bağlılık düzeylerine ulaşacağını ifade etmektedir (Wallace, 1995).

2.2.4. Sadakat

Örgütsel bağlılık ile yakın anlamda, zaman zaman da eş anlamda kullanılan kavramlardan biri de sadakattir. Bağlılık ile kıyaslandığında sadakatin daha az kapsayıcı bir durum olduğu ve genel olarak da bağımsız bir kavram olarak ele alınmak yerine bağlılığın bir boyutu olarak değerlendirildiği belirtilmektedir (İnce & Gül, 2005, s. 24).

Sadakat ile ilgili yapılan tanımlar, sadakatin menfaat temelsiz, güçlü, içten gelen ve samimi bağlar ile kurulan dostluk, vefaya dayalı, gerçekçi ve güvenilir bir ilişki olduğu şeklindedir (Koç, 2002, s. 49).

Örgütsel sadakat ile ilgili en önemli değerlendirmelerden biri Lee (1971) tarafından yapılmıştır. Bu değerlendirmeye göre örgütsel sadakatin, geniş bir kapsamı olan örgütsel bağlılığın sadece bir boyutu olduğu ve örgütte bulunma isteğinin devamına yönelik bir tutumu kapsadığı, kişinin örgütsel üyeliğın vermiş olduğu gurur ile örgütü dış çevresine karşı sürekli olarak savunma ve örgütü olumlu yönleriyle başkalarına anlatmanın verdiği keyif içerikli bir durum olduğu ifade edilmektedir (Lee, 1971).

Kang, Lee, Lee ve Choi'de (2007) ise örgütsel sadakati, kişinin temel düşüncesinin kişisel menfaatlerini bir tarafa bırakarak örgütün menfaat ve beklentilerinin öncelikli olarak karşılanması ve bu amaç doğrultusunda tutum ve davranışlarını benzer şekilde sürdürerek örgütte bulunmanın gerekliliğini göstermek suretiyle bağlılığın sergilemesi olduğunu belirtmişlerdir (Kang, Lee, Lee & Choi, 2007).

Yapılan bu tanımlardaki anlamıyla örgütsel sadakatin, örgütsel bağlılık için önemli bir alt boyut olarak görüldüğü, örgütsel sadakat kavramının, kişinin bireysel menfaatlerini bir tarafa bırakarak hizmet ettiği örgütün menfaatlerini arttırmaya yönelik güçlü bir çaba ile

örgüte samimi ve içten bir biçimde bağlanarak mensubiyetini göstermesi şeklinde ifade edilmektedir (Kang vd., 2007).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat kavramlarının her ikisinin de temelinde kişinin bulunduğu örgüte uzun süreli hizmet etme anlayışı bulunmakla beraber bu iki kavram temelde birbirlerinden bazı yönleriyle ayrılmaktadırlar. Genel olarak örgütsel sadakatin kültür temelli bir durum olduğu, örgütsel bağlılığın temelinde ise kişinin yapmış olduğu işe ve bu işten elde edilen başarıya olan bir bağlılığı ifade ettiği belirtilmektedir (Roehling, Cavanaugh, Moynihan & Boswell, 2000). Harvey, Novicevic ve Speier (1999) ise örgütsel sadakatin oluşabilmesi için uzun bir süreye ihtiyaç duyulduğunu, geçen uzun bir zamanın ardından sadakatin durumu ile ilgili değerlendirme yapılabileceğini belirtmişlerdir (Harvey, Novicevic & Speier, 1999).

Örgütsel sadakat, özellikle örgütü, örgüt dışındaki kişilere karşı övmeyi, dış tehditlere karşı korumayı ve savunmayı, ayrıca zor şartlar altında dahi örgüte bağlı kalmayı gerektiren bir durum olarak ifade edilmektedir (Podsakof, Mackenzie, Paine and Bachrach, 2000).

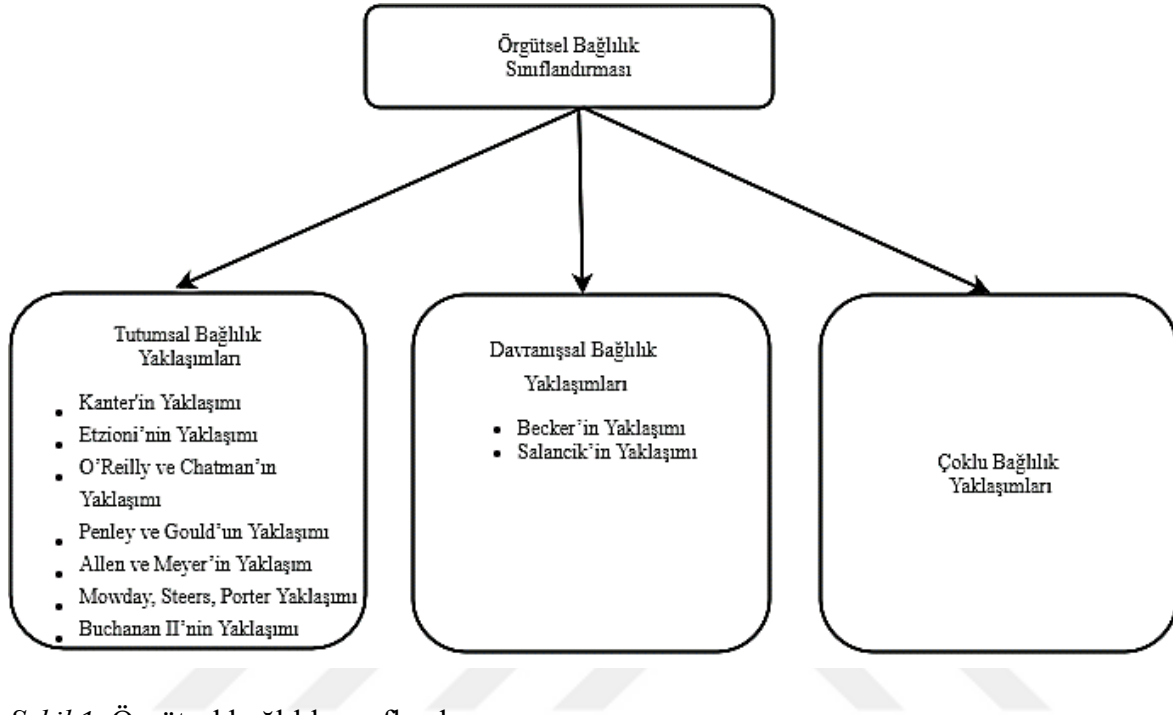
Örgütlerine sadakatle bağlı olan çalışanlar, bulundukları yerlerdeki grupları, birimleri, toplulukları harekete geçirme, motive etme, destekleme ve koruma gibi davranış ve tutumlar sergiledikleri ve bu yaptıklarını da genel olarak karşılık beklemeden gerçekleştirdikleri ifade edilmektedir (Acar, 2006, s. 4-8). Ceylan ve Özbal ise (2008) kişinin örgütsel sadakatinin, kişisel ihtiyaçların örgütün ihtiyaçları ile güçlü bir şekilde özdeşleştirilmesi sonucunda örgütün beklentilerine öncelik tanınması ve örgüte karşı fedakârca çalışma yönünde kişinin kendini güdülemesi olduğunu ifade etmişlerdir (Ceylan & Özbal, 2008, s. 88).

Sonuç olarak, örgütsel bağlılık sadakat ile kıyaslandığında daha geniş ve daha yaygın bir durumu ifade eden, çalışanların bulunduğu konum itibari ile örgütsel ve bireysel amaç birlikteliğinde daha eşit mesafeli bir tutum sergiledikleri bir durumu ifade ederken, sadakat ise daha sınırlı birtakım duyguları kapsayan, örgüt menfaatlerinin ve kazanımlarının daha öncül olduğu daha içten duygular ile gerçekleşen bir durumu ifade etmektedir.

2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında bir fikir birlikteliği bulunmadığı, bu konuda çok farklı sınıflandırmalar yapıldığı dikkat çekmektedir. Bu konuda araştırmacılar farklı yaklaşımlar sunmuşlardır. Bu konuda en kapsamlı sınıflandırmalardan birisi Huang (2000) tarafından yapılan davranışsal, sosyolojik moral ve tutumsal bağlılık türleri şeklindeki

sınıflandırma olduğu kabul edilmektedir (İnce & Gül, 2005, s. 26). Literatürde ise genel olarak bağlılık, üç biçimde sınıflandırılmaktadır. Bunlar, tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımlarıdır (Balay, 2014, s. 22; Gül & İnce, s. 26; Varoğlu, 1993, s. 8).



Şekil 1. Örgütsel bağlılık sınıflandırması

Mowday vd. (1982) ise örgütsel bağlılığı tutumsal ve davranışsal bağlılık olmak üzere iki şekilde ele almıştır. Davranışçı ve sosyal psikologların örgütsel bağlılığa farklı açılardan yaklaşımları, örgütsel bağlılık ile ilgili kişilerin tutum ve davranış farklılıklarını temel alan tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşımın kabul görmesini sağlamıştır. Örgütsel davranışçıların temel önceliği kişilerin tutum bağlılığı olurken, sosyal psikologlar ise daha çok kişilerin davranışlarına odaklanarak davranışsal bağlılığı temel almışlardır (Mowday vd., 1982, s. 24).

2.3.1. Tutumsal Bağlılık

Tutumsal bağlılık, temelde kişinin bireysel amaç ve değerlerini içinde bulunduğu örgüt ve o örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleştirmesi ve örgütteki varlık gayesinin bu amaç ve değerlerin gerçekleşmesi olduğu duygusuna sahip olduğunda ortaya çıkan, kişinin maddi beklentiler ve karşılıklardan ziyade manevi tatmin unsurları ile örgütte bulunma durumunu yansıtan bir bağlılık olduğu ifade edilmiştir (Mowday, Steers & Porter, 1979). Varoğlu (1993) ise tutumsal bağlılığın, kişinin kimliğini oluşturan değerlerin örgütün değerleriyle

özdeşleşerek ortak bir amaç doğrultusunda bütünleşmeleri durumunda ortaya çıkan bir bağlılık türü olduğunu belirtmektedir (Varoğlu, 1993, s. 8).

Konu ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda, tutumsal bağlılığın daha anlaşılır ve de derecelendirilebilir olabilmesi için duygusal bağlılık adı altında daha dar bir kapsam ile ele alındığı ve duygusal bağlılığında bu çalışmalarda kişinin duygusal yönüyle çalıştığı örgüte yaklaşarak örgüt ile özdeşleşmesi şeklinde tanımlandığı anlaşılmaktadır (Allen & Meyer, 1990).

Porter vd. (1974) ise tutumsal bağlılığın, kişinin örgütüyle özdeşleşerek bütünleşmesi ve örgüte ne ölçüde katılım gösterdiğinin bir göstergesi olduğunu belirterek, kişinin örgütsel bağlılığını ortaya koyan temelde üç önemli unsur olduğunu belirtmişlerdir (Porter vd., s. 74). Bunlar;

- 1) Örgütsel amaç ve değerlere olan güçlü bir kabul ve inanç,
 - 2) Örgütün menfaati için rızaya dayalı daha yoğun çaba ve gayret içinde bulunmak,
 - 3) Örgüt üyeliğinin devamına yönelik güçlü bir istek duygusu taşımak
- olarak sıralanmıştır.

Tutumsal bağlılık bileşenlerine Şekil 2’de yer verilmiştir.



Şekil 2. Tutumsal bağlılık yaklaşımı. “Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89”.

Araştırmacılar tarafından tutumsal bağlılıkla ilgili ortaya konan çok sayıda farklı yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar genel olarak tutumsal bağlılığın nasıl ortaya çıktığı ve de temel göstergelerinin neler olduğunu anlatmaya yönelik çalışmalardır. Konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, Kanter (1968), Etzioni (1961), O’Reilly ve Chatman (1986), Penley ve Gould (1988), Allen ve Meyer (1990), Mowday, Steers ve Porter (1979) ve Buchanan II (1974) yaklaşımlarının temel alınarak tutumsal bağlılık ile ilgili değerlendirmeler yapıldığı görülmektedir.

2.3.1.1. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanter (1968) tutumsal bağlılık yaklaşımını literatüre kazandıran en önemli kişilerdendir. Kanter'e (1968) göre örgütsel bağlılık, kişinin sosyal ilişkiler ile kendi kişisel ihtiyaç ve beklentilerini birleştirerek, gücünü ve enerjisini sadakatle içinde bulunduğu sosyal yapı için kullanma arzusudur. Sosyal sistemler, hem kişilerin hem de örgütlerin birbirlerinden karşılıklı olarak beklentilerinin olduğu döngülerden oluşmaktadırlar. Kişilerin bu yöndeki beklentilerinin karşılanması örgütlerine karşı olan duygularının niteliğine ve örgütlerine adanma düzeyine bağlı olarak gerçekleşeceği ifade edilmektedir (Kanter, 1968, s. 499).

Kanter'e (1968) göre bağlılığın sosyal ve kişilik sistemi olarak iki farklı şekilde ortaya çıktığı, sosyal sistemde kişi bağlılığının, sosyal denetim, grup bütünlüğü ve sistemin devamlılığı şeklinde üç temel gösterge ile ortaya çıktığı, kişilik sisteminde ise bilişsel, duygusal ve normatif bağlılık ile ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Kanter (1968) örgütün üyelerine dayattığı davranış beklentilerinin örgüt içerisinde farklı bağlılık biçimlerinin oluşmasına sebebiyet verdiğini ifade etmiş ve bu bağlılıkları da devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak adlandırmıştır (Kanter, 1968, s. 500).

Devama yönelik bağlılık (continuance commitment): Bu bağlılık türünde kişinin üyeliğinin devamına yönelik bir isteği ve buna paralel olarak örgütten ziyade örgütün devamlılığına kendisini adanması söz konusudur. Kişinin bağlılığındaki temel öncelik örgütün varlığını devam ettirme arzusudur. Kişinin örgüte yönelik sergilediği tutum ve davranışların, kişinin iç dünyasındaki etkisi kişi bağlılığını derecelendirmektedir. Bu yüzden kişi örgüt ile ilgili değerlendirmeleri olumlu veya olumsuz olacak şekilde net bir tutum ile ödül temelli bir yaklaşım sergileyerek yapmaktadır (Kanter, 1968, s. 500, 501).

Kişi örgütten ayrılmanın maliyetinin örgütte kalma maliyetinden daha yüksek olduğunu bildiğinden örgütten ayrılma konusunda bir karar alma cesareti gösteremez. Bu bağlılıkta üye bir nevi fayda zarar hesabı yapmaktadır. Örgütten ayrılmanın bedeli örgütte kalmanın bedelinden yüksek bulunursa, diğer bir anlatımla üye örgütte kalmayı daha kârlı bulursa örgüte bağlılık gösterecektir. Diğer bir ifade ile kişi kendi menfaatlerinin devamını örgüt üyeliğinin sürdürülmesine ve örgüt içerisinde sahip olduğu konumun varlığına bağlı olduğuna inandığında hem örgüte hem de yaptığı işe bağlılık gösterecektir. Kişinin örgüte girmek ve orada kalıcı olmak için göstermiş olduğu çaba, gayret ve fedakârlık, kişide örgütün devamlılığını isteme noktasında güçlü bir gereksinim doğuracaktır. Bu durumda, örgütün başarısının ve varlığının devamı için kişi yaptığı fedakârlığı düşünerek örgütün ayakta kalması için daha fazla çaba harcayacaktır (Kanter, 1968, s. 502, 503).

Kanter (1968) devamına yönelik bağıllığın fedakârlık ve yatırım olmak üzere iki temel unsuru olduğunu, fedakârlığın örgüt üyeliği için birtakım temel ve değerli şeylerden feragat etmek olduğunu, yatırımın ise kişinin maddi veya manevi varlıklarını örgüte sunarak bir beklenti, karşılıklı bir çıkar ilişki içerisine girme durumu olduğunu belirtmiştir (Kanter, 1968, s. 504).

Kenetlenme bağıllığı (cohesion commitment): Kanter'e (1968) göre bu bağıllığın kişinin geçmişte sürdürdüğü sosyal ilişkilerden vazgeçerek yeni örgütle bir ilişki başlatması veya grubun kenetlenmesine yardımcı olacak simge, sembol ve törenlere katılarak örgüt içerisindeki sosyal duruma bağlanma olduğu ifade edilmektedir. Bu bağıllık aynı zamanda birleşme bağıllığı olarak da adlandırılmaktadır. Bu bağıllık yaklaşımında, kişi bir gruba veya gruptaki bazı kişi ve ilişkilere bağıllık gösterir. Kişinin bağıllığı gruba karşı olumlu duygusal yaklaşımlar göstermesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kişi grup üyeleriyle ilişki kurarak gruba ait olduğunu göstermekte ve bu şekilde de grubun üyesi olmaktan dolayı elde edeceği haz ile duygusal bir tatmin yaşamaktadır. Bunun sonucunda da kişinin örgütüne bağlanma süreci gerçekleşmektedir. Bu bağıllıkta psikolojik etkinin önemi de göz önüne alınarak, çalışanlar için güçlü bir aidiyet duygusu oluşturmak amacıyla, örgütler tarafından kişilerin psikolojik bağıllıklarının ve kenetlenmelerinin gerçekleştirilmesine yönelik uyum programları, işe yeni başlayanların tanıtımı, sembolik anlam ifade eden üniforma ve rozet kullanımı, kuruluş kutlamaları gibi birtakım etkinlik ve uygulamalar gerçekleştirildiği ifade edilmektedir. Yapılan bu tür faaliyetler örgüt üyelerinin bir birleri ile daha sıkı ilişki içerisine girmesini sağlamak ve neticesinde kişilerin kenetlenme bağıllığını arttırmaktadır (Kanter, 1968, s. 507).

Kontrol bağıllığı: Kanter'e göre bu bağıllık yaklaşımının, lider tarafından verilen emirlerin ve ortaya konan kuralların örgüt çalışanları tarafından uygulanmasıyla ortaya çıktığı, kişinin davranışlarını örgütün isteği doğrultusunda şekillendirdiği, örgütün normlarını kendi normları olarak gördüğü ifade edilmektedir (Kanter, 1968, s. 510).

Kontrol bağıllığının temelinde kişinin örgütün normlarına olan bağıllığının yer aldığı, kişinin olumlu tutum ve yargılar ile bu normları içselleştirdiği, örgütün norm, amaç ve değerlerinin kişi tarafından kendi davranışlarına yön verilen önemli bir rehber olduğu inancının hâkim olduğu ve bu inançla kişinin örgütün amaç ve değerlerinin gerçekleşmesi için güçlü bir çaba gösterdiği ifade edilmektedir. (Varoğlu, 1993, s. 6).

Kontrol bağıllığında kişi, örgüt tarafından kendisinden beklenen davranışların ve de uyulması istenen kuralların doğruluğunu kabullenmiş durumdadır. Bu davranış ve kurallara uyum göstermek için çaba göstermekte ve örgütün beklentilerine ve isteklerine uygun

davranışlar sergileme gayretiyle otoriteye itaat etmektedir (İlsev, 1997, s. 10, 11; Sökmen, 2000, s. 36).

Kanter'in ortaya koyduğu bu üç bağlılık türünün birbirinden farklı sonuçları olmakla beraber, üç yaklaşım da çeşitli yöneyleriyle birbirleriyle ilişki içerisinde ve bir birlerini etkilemektedirler. Örgütlerin, üyelerinin bağlılığını sağlamaları için her üç yaklaşımı bir arada kullanmaları gerekmektedir (Varoğlu, 1993, s. 7; İlsev, 1997, s. 10, 11; Sökmen, 2000, s. 36).

Devam bağlılığının daha etkin olduğu örgütlerde kişilerin mevcut örgütlerinde kalma isteklerinin diğer iki bağlılık boyutuna göre daha fazla olduğu, kenetlenme bağlılığının etkin olduğu örgütlerde kişilerin tutum ve davranışlarının örgütü dış tehditlere karşı daha korunaklı hâle getirdiği, kontrol bağlılığının etkin olduğu örgütlerde ise kişilerin bireysel değer ve normlarının örgütün değer ve normlarıyla uyumlu bir yaklaşımın olduğu ifade edilmektedir (İnce & Gül, 2005, s. 32).

2.3.1.2. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan bir diğer önemli sınıflandırma Etzioni tarafından yapılmıştır. Etzioni, üyelerin örgüte yaklaşma şeklinin, örgütün üyelere uyguladığı güç ve yetkinin kullanım şeklinde ve etkisinde belirleyici olduğunu ileri sürerek örgütsel bağlılığın kişilerin örgüte yaklaşma şekillerine göre, en olumsuz boyutta yabancılaştırıcı, ortada etkisiz hesapçı ve en olumlu boyutta da ahlaki (moral) bağlılık olarak üç farklı şekilde ortaya çıktığını ifade etmiştir (Balay, 2000, s. 15, 16).

Yabancılaştırıcı bağlılık kişinin örgütten dolayı ceza veya zararlı bir durum ile karşılaşacağını düşünmesiyle ortaya çıkarken, hesapçı bağlılıkta kişinin bağlılık düzeyi, kendi beklentilerinin karşılanma düzeyine göre kişi tarafından düzenlenebilmekte, ahlaki bağlılık veya diğer bir ifadeyle moral bağlılıkta ise kişi davranışlarının örgütün değerleriyle bütünleşmesiyle ödül değişkeninin örgüte olan bağlılığı çok az düzeyde etkileyebildiği durumlarda ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Morrow, 1983, s. 491). Bu bağlılık türlerinde yoğunluk derecelerine göre en yoğun ilişki düzeyi ahlaki (moral) bağlılıkta görülürken, en düşük ilişki düzeyi de yabancılaştırıcı bağlılıkta görülmektedir (Balay, 2000, s. 16).

Yabancılaştırıcı bağlılık da kişinin davranışlarında ciddi bir sınırlandırma olmakta, bununla beraber kişi örgütün kendisine zarar vereceği ve yaptırımında bulunacağı düşüncesine sahip

olduğundan örgüte karşı olumsuz tutum ve yaklaşımlar sergilemektedir (Morrow, 1983, s. 491).

Hesapçı bağlılıkta kişi, güdülerini karşılayacak şekilde bağlılık göstermekte ve Kanter'in devamı yönelik bağlılığında olduğu gibi örgüt ile olan ilişki menfaat temelli karşılıklı kazanımlara dayalı bir şekilde gelişmekte, diğer bir ifade ile kişi örgütün kendisine yaptığı ödemenin karşılığı kadar bağlılık gösterme eğilimi içerisindedir (İnce & Gül, 2005, s. 33). Kişinin örgütsel bağlılığı, örgüte yaptığı katkıların karşılığında aldıklarına dayalı olarak gönüllülük esasına dayalı olmayan bir bağlılık durumudur. Bu bağlılık zorunlu bir bağlılık olduğundan, bu bağlılık türüne sahip çalışanın örgütte kalması, diğer bir ifade ile örgütüne olan bağlılığı, işini kaybetmenin getireceği mali durum, alternatif bir iş bulmanın zorluğu, yaşadığı yeri değiştirme zorunluluğu ve ailesinden uzaklaşma gibi birtakım korku ve endişelerden kaynaklanmaktadır (Penley & Gould, 1988, s. 47). Hesapçı bağlılıkta kişi, psikolojik boyutuyla örgüte bir yakınlık duymamakla beraber içinde bulunduğu şartlar kişiyi örgütte kalmaya ve de bağlılık göstermeye zorlamaktadır (Schein, 1978, s. 65).

Ahlaki (moral) bağlılıkta kişi için hem örgütün amacı hem de yapılan iş çok önemli ve değerli görülmekte, kişinin işi yapmasının temel önceliği örgüte verdiği bu önem ve değerden kaynaklanmaktadır (Schein, 1978, s. 65-67). Varoğlu'na (1993) göre ahlaki (moral) bağlılık, örgütün amaçlarının, değerlerinin ve normlarının kişi tarafından içselleştirilerek bunlarla bütünleşmesi ve sonucunda örgüte karşı olumlu ve derin bir duygu beslemesidir (Varoğlu, 1993, s. 4). Morrow 'a (1983) göre bu bağlılık, ödül ve beklentilerden çok az etkilenecek, örgüte ahlaki açıdan yaklaşma, örgüt normlarının ve değerlerinin içselleştirilmesiyle ortaya çıkmaktadır (Morrow, 1983, s. 491).

Etzioni, korkutma gücü, ödül gücü ve sembolik güç gibi üç farklı gücün, kişilerin örgütün normlarına ve beklentilere uyacak şekilde tutum ve davranış göstermelerinde etkili olduğunu belirtmekte ve korkutma veya diğer bir ifade ile yaptırım gücünün kişinin örgütün norm ve beklentilerine uymadığında karşılaşacağı yaptırımlar ile ödül gücünün kişinin tutum ve davranışlarının örgütün beklentileriyle paralellik gösterdiğinde ve son olarak da sembolik gücün ise kişinin örgüt tarafından kabul, saygı ve itibar görmesi, bununla beraber birtakım maddi değeri olmasa bile sembolik hediyeler ile ödüllendirilmesiyle ortaya çıkan güçler olduğu ifade edilmektedir (İnce & Gül, 2005, s. 34). Yapılan bu sınıflandırmada korkutma gücünün “yabancılaştırıcı bağlılığa”, ödüllendirici gücün “hesapçı bağlılığa” ve son olarak da sembolik gücün ise “ahlaki bağlılığa” karşılık geldiği ifade edilmektedir (Diker, 2014, s. 29, 30).

Etzioni'nin yapmış olduğu bağıllık sınıflandırmasına en önemli eleştiri yabancılaştırıcı bağıllık türüne yöneliktir. Bu bağıllık türü, psikolojik bir bağıllıktan ziyade zoraki, gönülsüz bir uzlaşıdan kaynaklı davranışlar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden araştırmacılar zorla ortaya çıkan uyumun bağıllık olarak kabul edilemeyeceğini ifade etmektedirler (Porter vd., 1974).

2.3.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağıllık Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman'a (1986) göre bağıllığın oluşmasında özünde pek çok öncül ve sonucun etkili olmasıyla beraber esasında bağıllık, kişinin örgüte olan psikolojik bağı veya diğeri bir ifade ile örgüt ile kişinin birbirlerine psikolojik olarak bağlanmasıdır. Psikolojik bağıllık temelde kişinin kendisini tanımlamasıyla başlayan, bir kişiye, nesneye, gruba veya örgüte olan bağlanmanın, onların tutumları, değerleri veya hedefleriyle özdeşleşmenin sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Kişinin örgütün özelliklerini veya bakış açısını içselleştirme veya benimseme düzeyi aynı zamanda örgüte olan bağıllığını da yansıtacaktır. Kişinin bağıllığı, yaşadığı veya yaşayacağı olaylara göre şekillenerek çeşitli boyutlara ayrılmaktadır (O'Reilly & Chatman, 1986, s. 492, 493).

Bu yaklaşım, Kelman'ın (1958) örgütsel bağıllık tanımından hareketle ortaya çıkmıştır. Kelman bağıllığın, farklı motivasyonel süreçler altında meydana geldiğini belirtmiş, bunu da uyum, özdeşleşme, içselleştirme şeklinde tanımlayarak ele almıştır (Kelman, 1958). O'Reilly ve Chatman (1986) bu yaklaşımdan yola çıkarak kişinin örgüt ile arasındaki psikolojik bağın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme temeline dayalı olarak bağıllığı üç boyutta sınıflandırmışlardır. Uyuma dayalı bağıllıkta örgüt ile kişi arasındaki psikolojik bağ örgütü belirli dışsal ödülleri elde edebilmek için bir araç olarak görmeye, özdeşlemeye dayalı bağıllıkta bu bağ, kişinin örgütün bir üyesi, bir parçası olma isteğine, içselleştirmeye dayalı bağıllıkta ise bu bağ, kişinin ve örgütün değerlerinin karşılıklı olarak uyuşmasına dayanmaktadır (O'Reilly & Chatman, 1986, s. 493).

Çalışanların örgütlerine bağıllığı, temel üç bağımsız esasa göre şekillenmektedir. Uyum temelli örgütsel bağıllıkta, dışsal ödüllere ulaşmaya yönelik bir bağıllık, özdeşleşme temelli örgütsel bağıllıkta, örgüt ve diğeri üyeler ile yakın ilişki isteğine dayalı olan bağıllık, içselleştirme temelli bağıllıkta ise, örgütsel değerler ile bireysel değerler arasındaki uyuma dayalı bir bağıllık bulunmaktadır (O'Reilly & Chatman, 1986, s. 494).

2.3.1.3.1. Uyum

Uyum, bağlılığın ilk boyutudur. Bu boyutta, kişinin bağlılığı, örgütün inanç ve değerlerini paylaşarak değil, örgüt içerisinde birtakım tutum ve davranışlar edinmek suretiyle meydana gelir. Temel amaç belirli ödüller elde etmek veya cezalardan kaçınmaktır. Diğer bir ifadeyle uyum, rıza gösterme veya içsel ve belirli ödüllere sahip olmaya dayanmaktadır (Balay, 2000, s. 18; Sökmen, 2000, s. 37, 38).

Uyum bağlılığında çalışanlar örgütü derinden değil yüzeysel olarak desteklerler. Bu bağlılıkta çalışanlar örgüte ve örgütün değerlerine inanmaktan çok, uyumlu eylemler gerçekleştirmek suretiyle cezalardan kurtulmak ve ödül kazanmayı tercih ederler. Çalışanların örgüte duydukları bu bağlılık türü uyum olarak adlandırılmaktadır (Brockner, Tyler & Schneider, 1992, s. 244). Kısaca uyum bağlılığı, çalışanların tutum ve davranışlarını belirli ödülleri elde etmek adına rıza gösterme, örgütün isteklerine, amaç ve hedeflerine uygun hâle getirmesi için sergilediği bağlılıktır (O'Reilly & Chatman, 1986, s. 493).

Uyum bağlılığı araçsal bir nitelik taşımaktadır, bu yüzden bu bağlılık örgüt tarafından giderek artan maddi kontrolün uygulanması sonucuna neden olmakta, desteklenme ve cezalandırmada tamamen araçsal güdüler ortaya çıkarmaktadır (Wiener, 1982, s. 421-425).

2.3.1.3.2. Özdeşleşme

Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu olan özdeşleşme, çalışanın örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanmaktadır. Bu bağlılık boyutunun temel göstergesi, çalışanın üyeliğini sürdürdüğü örgütteki diğer çalışanlar ile kurduğu yakın ilişkidir (O'Reilly & Chatman, 1986, s. 494). Kişi kurduğu ilişki sonucunda kendisini, kişisel tutum ve davranışlarıyla ifade etmek ve tatmin sağlamak adına diğer çalışanlar ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelir. Kişi örgütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşirse bağlılık gerçekleşir. Bu durumda örgütsel bağlılık, bireyin örgütün tutum ve değerlerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini göstermektedir (İlsev, 1997, s. 12).

Özdeşleşme bağlılığı boyutunda birey, örgüte ve diğer örgüt üyelerine yakın olmayı istemektedir (Balcı, 2003, s. 29). Kişi başka kişiler veya gruplar ile ilişki kurmak ve bunu devam ettirmek için kişilerin veya grupların tutum ve davranışlarını benimsiyorsa özdeşleşmenin varlığından söz edilebilir (Newton & Shore 1992, s. 277). Özdeşleşme süreci psikolojik bağlılığın oluşmasında önemli bir aşamadır (O'Reilly & Chatman, 1986, s. 493). Özdeşleşme, bir çekicilik durumu oluşturduğundan, kişi bu durumdan keyif almaktadır.

Ancak bu durumun sürdürülmesinin güçlüğü dikkate alınarak korunabilmesi gerekmektedir. Bağlılığın bu boyutu keyifli olmakla beraber maliyetlidir. Kaynağın vazgeçilmez olması esnekliğin azalmasına sebep olduğundan bazı örgütlerin istemediği sonuçlar doğurmaktadır. (Handy, 1985, s. 139, 140).

Örgütü ile özdeşleşen çalışanın, örgütü hakkında yaptığı tanımlamalar ve değerlendirmeler aslında aynı zamanda kendisini de yansıtan tanımlar ve değerlendirmelerdir. Kişiler örgütlerine farklı düzeyde özdeşleşme bağlılığı gösterirler. Kişinin kendi bireysel değer ve tutumlarının örgütün değer ve tutumlarıyla bulunduğu ortak paydanın fazlalığı örgütle özdeşleşme düzeyinin göstergesidir (Dutton, Dukerich & Harquail, 1994, s. 239).

Bir organizasyonun üyesi olarak;

- a. Bir kişinin kimlik algısı alternatif kimliklere göre daha belirginse,
- b. Sosyal bir grup olarak örgütü tanımladığı özelliklerle birey olarak kendini tanımladığı özellikler fazla ve benzer ise, o kişinin örgütle daha çok özdeşleştiği söylenebilir (Dutton vd., 1994: 239).

Kişinin örgütü tanımladığı özellikler ile birey olarak kendini tanımladığı özellikler arasındaki farklılığın artması da düşük örgütsel özdeşleşmenin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Özdeşleme bağlılığında, mantıksal bir yaklaşımdan ziyade kişi daha çok duygularıyla hareket etmektedir. Çalışanın, işe başlamasıyla beraber örgüte olan bağlılığında bir artış gerçekleşiyor ve de kişi bireysel menfaatlerini yok sayıp örgütün çıkarlarını temel amaç olarak belirliyorsa kişide özdeşleşme bağlılığının ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Başaran, 2000, s. 233). Özdeşleme, memnuniyet ilişkisinin oluşmasına veya devam etmesinde bireyin kabul edilebilir etkisi olduğu zaman oluşmaktadır. Kişi, bu bağlılık boyutunda grubun parçası olabilmenin gururunu yaşar, grup üyelerinin kendisi hakkındaki duygu ve düşüncelerine takılmadan örgütün değerlerine saygı gösterir (Q'Reilly & Chatman, 1986, s. 493).

2.3.1.3.3. İçselleştirme

Örgütsel bağlılığın üçüncü ve son boyutu içselleştirme bağlılığıdır. Bu bağlılık boyutunda, çalışan için kişisel ve örgütsel tutum, davranış ve değerleri arasındaki uyum önemli bir göstergedir. (O'Reilly & Chatman, 1986). Kişinin tutum, davranış ve değerlerinin, örgütün

diğer çalışanları ile paralellik göstermesinin kişide oluşturacağı etki, kişinin bağlılığının ortaya çıkma düzeyini gösterecektir (Balay, 2000, s. 72).

Örgütler tarafından en fazla tercih edilen bağlılık türü içselleştirme bağlılığıdır (Güçlü, 2006, s. 14). Bu bağlılığın kendi kendini devam ettirme (self-maintaining) özelliğe sahip olması, kişinin geçmiş tutum ve davranış etkilerinden bağımsız olmasını sağlamaktadır. Ancak başarılması, hem zaman hem de emek açısından çok kolay bir durum değildir. Bir kez gerçekleştiğinde, yeni bir çabaya gerek kalmadan devam eder. Birey, yeni fikirleri, değişim, tutum ve davranışları kendisine ait hisseder, böylelikle zorlamaya ve baskıya gerek kalmadan bunları kabul eder (Handy, 1985, s. 140). Bu bağlılıkta güçlü örgütsel değerler vardır. Güçlü örgütsel değerler içten gelen ve sıklıkla paylaşılan değerlerdir. Bu tür değerler, davranışları, tutum ve yargıları anlık değil nihai amaç ve hedeflere yöneltir (Chatman, 1991, s. 460). Bu yüzden içselleştirme bağlılığına sahip çalışanlar örgütleri tarafından en değerli üyeler olarak görülmektedirler.

Örgütsel bağlılığın kişi tarafından içselleştirilen normatif inançların fonksiyonu birbirinden farklı bireysel ve de içselleştirilmiş iki tür inancın ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bireysel inanç, kişinin toplumsal sadakatinin bir göstergesi olan ahlaki sorumluluğunu, içselleştirilmiş inanç ise kişinin örgütün temel amaçlarına, değerlerine, misyonuna, politikalarına, usul ve esaslarına gösterdiği uyum ile bunları içselleştirmesi sonucunda ortaya çıkan inancı kapsamaktadır (Wiener, 1982, s. 423).

Uyum boyutunda, kişi için alacağı ödül veya davranışlarının kendisine getireceği maliyet hesabıyla menfaat temeli bir yaklaşım, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında ise kişinin kendinden ziyade örgütün beklentilerinin karşılanması yönünde bir yaklaşım söz konusudur (Balay, 2000, s. 18). Örgütün başarısı, personel devrinin azaltılabilmesi, kişilerin bir ödül veya menfaat beklemeksizin örgütün başarısı için daha verimli ve gayretli çalışmaları için uyum boyutundaki bağlılıktan öte, örgüte, özdeşleşme ve içselleştirme boyutunda bağlılık göstermesi gerekmektedir (O'Reilly & Chatman, 1986, s. 493).

Özdeşleşme ve içselleştirme bağlılıkları uyum düzeyindeki bağlılıktan farklı olarak, rol fazlası ve sosyalleşme öncesi (prosocial) davranışlar ile ilişkilidirler (O'Reilly & Chatman, 1986, s. 493). Uyum ile hizmet süresi arasında önemli biçimde ters, özdeşleşme ile hizmet süresi arasında olumlu, içselleştirme ile hizmet süresi arasında da önemli bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir (Balay, 2014, s. 110, 111).

Bu araştırmada da örgütsel bağlılık, O'Reilly & Cahtman'ın (1986) yapmış olduğu sınıflandırmaya dayandırılarak ele alınmıştır.

2.3.1.4. Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Penley ve Gould'un bağlılık yaklaşımının temelinde Etzioni'nin örgüte katılım modeli bulunmaktadır. Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı olarak sınıflandırdığı bağlılık yaklaşımı örgütsel bağlılığı pek çok açıdan yeterli bir şekilde tanımlamakla beraber bazı eleştirilerden dolayı bu yaklaşıma gereken önem verilmemiş ve yeni birtakım yaklaşımların ortaya çıkmasını sağlamıştır (İlsev, 1997, s. 18). Yapılan eleştirilerin başında da modelin karmaşıklığı bulunmaktadır. Etzioni'nin yaklaşımında sunulan duygusal içerikli olan ahlaki ve yabancılaştırıcı bağlılıkların birbirlerine olan ilişkilerinin net olarak ortaya konulamaması Penley ve Gould'un bu konuda bir değerlendirme yaparak ahlaki ve yabancılaştırıcı bağlılıkların birbirlerinden bağımsız olarak ele alınması gerektiğini savunmaları ve bu değerlendirme ile birlikte örgütsel bağlılığı ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere üç farklı alt boyutta sınıflandırmalarını sağlamıştır (İnce & Gül, 2005, s. 36, 37).

Ahlaki bağlılık, örgütsel bağlılığın etkin olan iki bağlılık türünden birini temsil etmektedir. Ahlaki bağlılıkta birey örgütün amaçlarını kabullenir ve onları benimser. Bu bağlılıkta kişi, kendini örgüte adamakta, örgütün elde ettiği başarı ve başarısızlık durumundan kendisini sorumlu tutmaktadır. Ahlaki bağlılık, Etzioni'nin ahlaki bağlılık tanımına benzer olarak, kişinin kendisini örgütle özdeşleştirmesi gibi duygusal yönünü öne çıkarmaktadır (Penley & Gould, 1988).

Hesapçı/çıkarıcı bağlılık, örgütsel bağlılığın daha önce açıklanan araçsal yönünü temsil etmektedir. Bu bağlılık çalışanın örgütten bir beklenti içerisine girmesi, ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül veya teşvik alma beklentisine veya örgütte bulunmasının kendisine getireceği maliyeti hesaplama temeline dayanmaktadır. Örgüt, kişinin birtakım amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için araç olarak görülmektedir (İnce & Gül, 2005, s. 37; Sökmen, 2000, s. 39). Bu bağlılıkta, çalışanın örgüte kattığı kazanımların karşılığında, örgütün kendisine uygun davranış göstermesine dayalı bir ilişki söz konusudur. Kişi örgüt üyeliğinde kalma konusunda fazladan çaba göstermez. Kişi, örgüt için tamamen çıkara dayalı bir tutum ile yapmış olduğu katkının karşılığını aldığı oranda bağlılık gösterecektir (Penley & Gould, 1988).

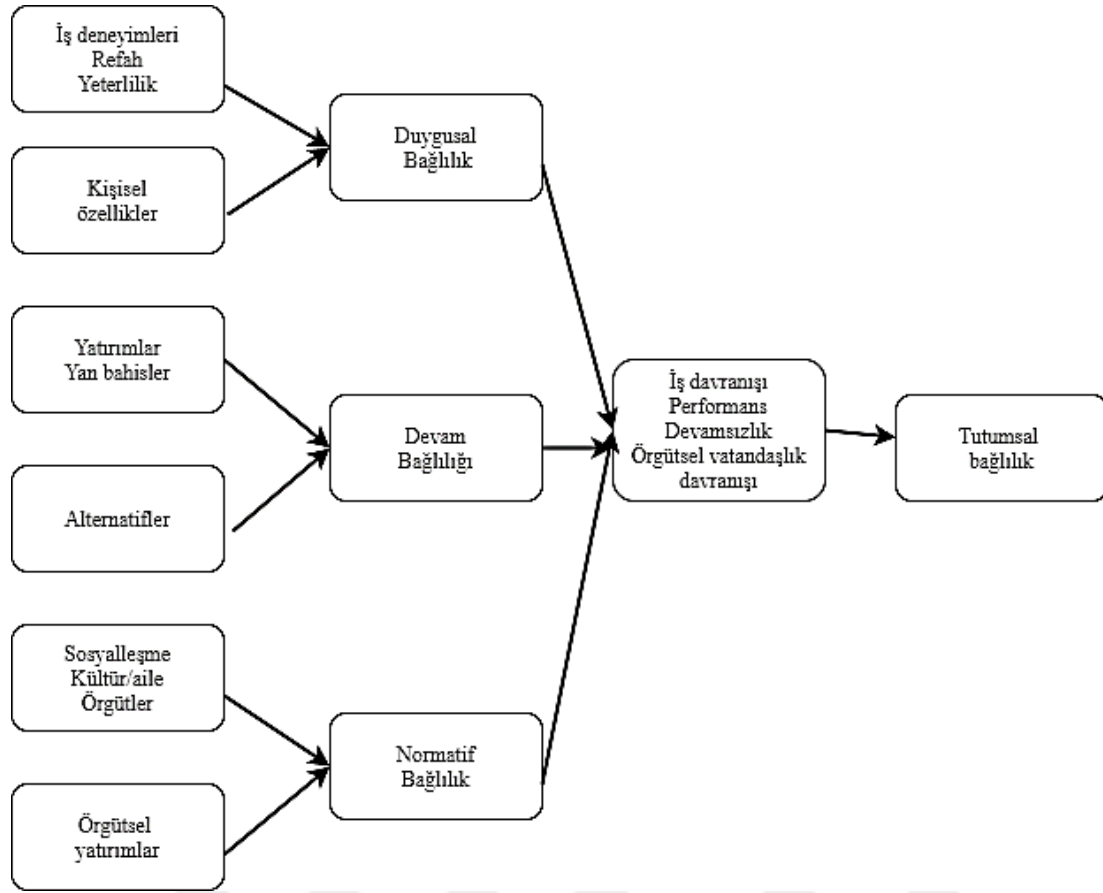
Yabancılaştırıcı bağlılıkta ise çalışanın örgüte karşı kazanımları olduğu hâlde herhangi bir teşvik ve ödül almasa bile örgütte kalmaya devam etme isteği söz konusudur. Ahlaki bağlılık gibi bu bağlılıkta da örgütsel bağlılığın duygusal yönü temsil edilmektedir. Ahlaki bağlılıkta kişi her şartta örgütte kalmayı tercih ederken, yabancılaştırıcı bağlılıkta, çalışanın örgütten ayrılmasının kendisi için oluşturacağı kriz, uğrayacağı maddi kayıp, alternatif iş bulma zorluğu gibi gerekçeler ile kişi örgütte kalmayı tercih etmektedir (Penley & Gould, 1988). Diğer bir ifade ile yabancılaştırıcı bağlılıkta kişinin kendi kontrolünde olmayan durumlar ve de özellikle başka bir iş bulabilme ve benzeri bazı konulardaki alternatifsizlik, kişinin bu bağlılığı göstermesindeki temel belirleyicilerdir (İnce & Gül, 2005, s. 37; Sökmen, 2000, s. 39-41).

Örgütüne karşı yabancılaştırıcı bir bağlılık duyan kişi, örgütün kendisine vermiş olduğu ödül ve cezaların iş performansına veya başkaca gerekçeler ile değil, gerekçesiz ve tesadüfî bir şekilde verildiği düşüncesine sahiptir. Kişinin bu düşüncesi, gerekçelendirmediği bu eylemlerinin zamanla kendisini baskılamasına ve adeta örgüt içinde bulunmasının kendisini bir kapana sokulduğu hissinin oluşmasına neden olduğu ifade edilmektedir (Penley & Gould, 1988).

Ahlaki bağlılıkta kişi işine aşırı düşkündür. Mesai saatleri dışında veya hafta sonu da çalışma ve eve iş taşıma gibi davranışlar göstermektedir (Penley & Gould, 1984). Çıkarıcı-hesapçı bağlılıkta kişi kendini sevdirmeye taktikleri sergilemekte, kendini öne çıkarma, üstlerinden daha fazla sorumluluk isteme, kendini mümkün olduğunca en iyi şekilde gösterme, sergileyeceği başarı ile üstlerinin bunun farkına varmasını sağlama gibi yöntemler kullanmaktadır (İnce & Gül, 2005, s. 38). Yabancılaştırıcı bağlılıkta ise kişinin işi ve kariyeri ile ilgili konuların, kendi dışındaki değişkenler ile şekilleniyor olması düşüncesine sahip olması, kişide bu konularda kontrol eksikliği duygusu yaşamasına neden olduğu ifade edilmektedir (Penley & Gould, 1988).

2.3.1.5. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Allen ve Meyer'in 1984 yılında ortaya koydukları çalışma tutumsal bağlılık ile ilgili en önemli modellerden birinin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu modelde duygusal ve devam bağlılıkları bulunmaktaydı. Weiner ve Vardi'nin 1980 yılında yapmış oldukları çalışmanın 1990 yılında tekrar değerlendirilerek normatif bağlılık adı altında yeni bir boyut eklenmesi bu modelin ortaya çıkmasını sağlamıştır (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002).



Şekil 3. Tutumsal bağlılık modeli. “Phillips, B. (2018). An investigation into the extent of organisational commitment & the factors that influence it in generation y in Ireland. <http://norma.ncirl.ie/3341/1/brianphillips.pdf> sayfasından erişilmiştir”.

Duygusal bağlılık: Bu bağlılığı, Gemlik, Şişman ve Sigri (2010) örgüte katılım bağlılığı hissi ve örgütle özdeşleşme olarak ifade edilebilecek pozitif hisler olarak tanımlarken (Gemlik, Şişman & Sigri, 2010), Chen ve Francesco (2003) ise kişinin örgütsel objelere sarılması ve bunlarla özdeşleşmesi olarak tanımlamışlardır (Chen & Francesco, 2003).

Bu bağlılıkta, kişinin örgütün amaç ve değerlerini kabullenerek örgütü için gücünün üzerinde bir çaba gösterme gayreti söz konusudur (McGee & Ford, 1987). Allen ve Meyer, kişinin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesinin kişinin duygularını önemli düzeyde etkilediği, bundan dolayı duygusal bağlılık temelli bu boyutun kişinin örgütsel bağlılığında çok önemli bir yere sahip olduğu, kişide oluşan güçlü düzeydeki duygusal bağlılığın da kişi için örgütte kalmaya yönelik güçlü bir istek ve örgütün hedef ve değerlerine güçlü bir yöneliş anlamı taşıdığını ifade etmektedirler (İnce & Gül, 2005, s. 41) Kişinin, örgütte güçlü düzeyde duygusal bağlılık göstererek bulunması, kişinin duygusal motivasyonundan kaynaklı bir ihtiyaçtan ziyade gönüllü bir şekilde kalma isteğidir (Balay, 2014, s. 27).

Devam Bağlılığı: Becker'in (1960) ortaya koyduğu “Yan Bahis Teorisi”, Allen ve Meyer için devam bağlılığının geliştirilmesine çok önemli bir temel oluşturmuştur (İnce & Gül, 2005, s. 40). Bu bağlılık, bazı araştırmacılar tarafından rasyonel bağlılık olarak da adlandırılmaktadır. Bu bağlılık düzeyinde kişi örgütten ayrılmasının kendisine getireceği yükümlülüğün bilinciyle hareket etmektedir (Chen & Francesco, 2003; Kavi, 1998, s. 8). Kişi bir ihtiyaçtan kaynaklı örgütte yer almakta, bu yüzden örgütten ayrılması durumunda karşılaşacağı herhangi bir olayın sonucunun kendisine getireceği maliyet hesabıyla üyeliğini sürdürme arzusundadır (Lämsä & Savolainen, 2000).

Devam bağlılığında, kişinin örgütte bulunduğu süre içerisinde yapmış olduğu kıdem, kariyer, terfi, ücret artışı, özgürlük ve benzeri gibi yatırımlarının miktarı kişinin bağlılığının ortaya çıkmasında önemli bir etkidir. Bu yatırımlar, kişinin örgütten ayrılmasını güçleştireceği gibi kişinin gönüllü olmasa bile şartlardan dolayı örgütte kalmasını sağlayacaktır. Kişi örgütten ayrılmasının kendisine getireceği yükümlüklerin farkındadır ve de bu yüzden bu riskleri göze alamamaktadır (Allen & Meyer, 1990, s. 3). Örnek olarak, başak bir şehre taşınmanın kişiye getireceği yük ve zorlukların mevcut kazanımlarla karşılaştırılmasıyla kişinin yapacağı fayda maliyet analiz sonucundaki yükümlülüğün fazlalığı, kişide mevcut örgütüne bağlanması şeklinde sonuçlanacak duygu ve düşüncelerin oluşmasına neden olacaktır (Shaw, Delery & Abdulla, 2003). Dolayısıyla kişi karşılaşabileceği riskleri ve de ödeyeceği bedelleri hesaplayarak istemese de örgütte kalmaya devam etmektedir.

Bu bağlılıkta kişi, örgütten ayrılması hâlinde çok fazla iş alternatifine sahip olmadığını farkındadır. Bu kişilerin bir kısmı başka bir iş bulamamakta veya yeterli donanımına sahip olamadıklarından başka iş arayışlarına girmemektedirler. Bu yüzden sorunlara rağmen örgütte kalmaya devam etmektedirler. Bununla birlikte devam bağlılığına sahip kişiler sağlık, ailevi ve başkaca zorlayıcı sebeplerden dolayı da örgütten ayrılmak istememektedirler. Ancak bu durum çalıştıkları iş ortamında bu kişilerin kötü iş alışkanlıkları sergilemelerine ve beraberinde olumsuz tavır ve davranışlar ile yöneticiler için sorun kaynağı olmalarına neden olmaktadır (Çetin, 2004, s. 95).

Becker (1960), bu bağlılık boyutunda zamanın önemine de vurgu yapmıştır. Çalışanın zamanla örgütüne yapmış olduğu yatırımın, örgütten ayrılmasıyla beraber kaybedilecek olmasının verdiği endişenin, kişi tarafından örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık göstermesinde önemli bir etken olacaktır (Hrebiniak & Alutto, 1972).

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılıkta bir zorunluluk durumu söz konusudur. Kişi, örgütüne bağlı olma zorunluluğu hissetmektedir. Bu bağlılıkta kişi, kendi menfaatlerinin gerekliliğinden değil daha çok yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inandığından böyle bir bağlılık göstermektedir. Ancak buradaki zorunluluk devam bağlılığından farklı olarak, bir menfaate dayalı olarak değil tamamen kişinin ahlaki ve vicdani olarak bu duyguyu hissetmesinden kaynaklı bir zorunluluk durumudur. Kişi için örgütte bulunmak ve örgüt için çalışmak temel bir görev olarak algılanmakta ve olumsuz tutumlardan uzak bir şekilde bağlılığın doğruluğuna inanılmaktadır. Dolayısıyla kişi bu durumda, örgütten ayrılmasının veya örgütte kalmasının kendisi için getireceği maliyetlerin fazlalığı veya azlığı gibi bir hesaplama içerisine girmeden hareket ettiğinden bu durumların sonuçlarının kişinin bağlılığına etki düzeyi yok denecek kadar azdır (Wasti, 2000a, s. 201). Kişinin normatif bağlılığı, örgüte girmeden önceki (sosyal, kültürel, ailevi) ve de girdikten sonraki (örgütsel ve sosyal) tüm deneyimlerinden etkilenmektedir (Allen & Meyer, 1990, s. 4).

Bu bağlılık boyutunda bir diğer belirleyici unsur da örgüt tarafından çalışanlara verilen destektir. Çalışanın örgüt için göstermiş olduğu çaba sonucunda kendisine sunulan imkânlar, kişinin kendisini örgütün gözünde değerli, önemli ve özel bir konumda görmesini sağlayacak, bu durum da beraberinde kişinin ahlaki olarak örgüte bağlılık göstermesini sağlayacak değer yargılarını etkileyecektir (Scholl, 1981).

Normatif bağlılıkta, çalışan örgüte olan bağlılığı kendisi için bir vazife olarak görmekte ve bunun doğruluğundan hiçbir şekilde şüphe duymadan sorgulama gereği duymamaktadır. Kişide oluşan bu düşünce, normatif bağlılık ile duygusal bağlılığı birbirinden ayıran en temel farklardan biridir. Kişi duygusal bağlılıkta “bu örgütte kalmak istiyorum” düşüncesine sahipken, normatif bağlılıkta “bu örgütte kalmalıyım” düşüncesine sahiptir (Allen, 2003). Dolayısıyla kişi örgütte kalmayı kendisi için bir zorunluluk olarak görmekte ve bu zorunluluğa kendisini inandıracak düşünceler geliştirmektedir (Kuvaas, 2003, s. 195). Kişilerde oluşan bu tür inançlar, kişinin örgüte gösterdiği sadakatin, örgütsel faaliyetler, sosyalleşme gayretleri ve kişisel gerekçeler ile örgütün hak etmiş olduğu bir durum olduğu düşüncesi oluşmasına sebep olmaktadır (Meyer, Allen & Smith, 1993).

Duygusal, devam ve normatif bağlılığın ortak yönleri, çalışanların örgütleriyle olan ilişki şekillerini gösteren, kişilerin örgütte kalma veya örgütten ayrılma konusundaki düşüncelerinin etkin olduğu psikolojik bir durum olması genel olarak kişinin örgütte kalma ihtimalinin daha yüksek olduğu bir bağ oluşmasına katkı sağlar (Chen & Francesco, 2003).

Ancak kişilerin psikolojik tutumlarının farklılığı, doğal olarak bu bağlılığın düzeyinin de kişilere göre farklı tutum ve gerekçeler ile ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Duygusal bağlılıkta kişinin bu durumu istemesi söz konusu iken, devam bağlılığında kişi menfaat ve beklentilerinden dolayı, normatif bağlılıkta ise kişi ahlaki olarak bu bağlılığı kendisi için gerekçelendirdiğinden bağlılık oluşmaktadır (Allen & Meyer, 1990, s. 3). Diğer bir ifadeyle kişi bu yönde istekli olmasından dolayı güçlü duygusal bağlılık göstermekte, şartlardan dolayı kendisinin güçlü devam bağlılığı göstermeye zorunlu hissetmekte ve bağlılık eğilimindeki davranışlarının doğruluğuna olan inançla güçlü bir normatif bağlılık göstermektedir (Okçu, 2011, s. 27).

Duygusal bağlılıkta kişi, kendini gerçekleştirme veya ihtiyaçlarının karşılanması gibi kişisel gerekçelerle, devam bağlılığında kişisel yatırımların artması, iş alternatiflerinin azlığı ve örgütten ayrılmanın getireceği maliyetten kaynaklı gerekçelerle, normatif bağlılıkta ise aile, çevre, okul, kişilik, toplum, din, coğrafi bölge, gibi iç ve dış faktörlerin etkisiyle oluşan ve sosyalleşme süreciyle kazanılan tecrübelerden kaynaklı gerekçelerle kişi bağlılık göstermektedir (Beck & Wilson, 2001, s. 260). Diğer bir ifade ile duygusal ve devam bağlılığında örgüte giriş sonrasında elde edilen birtakım maddi ve manevi kazanımların etkisiyle kişi örgütte kalmaktayken, normatif bağlılıkta bu etki daha çok kişinin örgüte girmeden önce sahip olduğu değerlerin etkisiyle gerçekleşmektedir (İnce & Gül, 2005, s. 43).

2.3.1.6. Mowday Steers Porter Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Mowday vd. (1979) örgütsel bağlılığı, çalışan ile örgütü birbirine bağlayan davranış olarak tanımlamış, örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalarda genel olarak bağlılık tanımlarının davranış temelli olduğu, ancak tutumsal yaklaşımların da örgütsel bağlılığın tanımlamasında önemli bir etken olduğu, bu yüzden bağlılığın davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki ayrı yaklaşımla değerlendirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Mowday vd., 1979; Mowday vd., 1982).

Davranışsal bağlılık: Bu bağlılığı gösteren kişiler, kendi özel eylem planlarını değiştirmekten vazgeçerek alternatif olanaklara rağmen örgüte bağlanmayı tercih ederler. Kişinin uzun süre aynı örgüt içerisinde kalması, örgütten ayrılmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum kişinin endişe ve kaygı yaşamasına neden olmaktadır. Kişinin, örgütün sağladığı

imkânlardan yoksun kalmamak ve karşılaşılabileceği yeni yükümlükler altına girmemek için örgütte kalmak istediği ifade edilmiştir (Mowday vd., 1982).

Tutumsal bağlılık: Bu bağlılık boyutu kişinin örgütle ve hedefleri ile özdeşleştiği ve bu hedefleri kolaylaştırmak için üyeliği sürdürmek istediği bir durumu temsil eder. Bu bağlılık boyutu, kişinin amaç ve değerlerinin örgütün amaç ve değerleri ile giderek daha fazla bütünleştiğinde veya ayrıştığında ortaya çıkar. Örgütte bulunan kişi, kendisinin kişisel değerlerini ve amaçlarını örgüte hizmet edecek şekilde ve örgütün menfaatleri doğrultusunda değiştirerek örgütte kalmak istemektedir. Örgütün menfaatleri kişi için zamanla öncelik teşkil etmeye başlasa da kişinin örgütten alacağı ödül veya ödemelerin karşılığında gösterdiği tutum ve davranış bir nevi karşılıklı ticaret (değiş-tokuş) temelli bir bağlılık durumu oluşmasına neden olmaktadır (Mowday vd., 1982).

Mowday vd. (1982) tutumsal bağlılık boyutunu, kişinin gayreti, davranışları ve tutumlarına bağlı olarak, örgütün değer ve amaçlarının benimsenmesi ve kabullenilmesi, örgüte katkı sağlayarak faydalı olabilmek için en üst seviyede gayret gösterme arzusu ve örgütte kalmaya yönelik güçlü bir arzu şeklinde üç alt boyutta sınıflandırmışlardır (Mowday vd., 1982).

Tutumsal ve davranışsal bağlılık arasında dönüşümsel bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkiye göre kişinin örgüt içerisinde sergilediği davranışlar karşılığında ulaştığı doyumun, kişi davranışlarının tekrarlanma düzeyini belirleyeceği, zaman içerisinde kişinin davranış tekrarına yönelik tutumlar geliştireceği, geliştirilen bu tutumların da kişi de bazı davranışların alışkanlık hâline gelerek bir döngü şeklinde tekrar edilmesine neden olacağı ifade edilmektedir (Meyer & Allen, 1991).

2.3.1.7. Buchanan II'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Buchanan (1974) örgütsel bağlılık çalışmasında genel olarak yöneticiler üzerinde yaptığı değerlendirmelere vurgu yapmıştır. Yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının, örgütlerin başarılı olmaları, hayatta kalabilmeleri ve etkinliklerini devam ettirebilmeleri için çok önemli olduğunu, çünkü yönetimin temel sorumluluğunun, örgütün sağlıklı bir şekilde varlığını devam ettirmesini sağlamak olduğunu, bunu sağlamanın en etkili yolunun da sorumluk duygusu ve örgüte adanmış çalışanlar olduğunu belirtmiştir (Buchanan, 1974, s. 533).

Buchanan (1974), örgütsel bağlılığı, kişinin kendi amaç ve değerlerinden vazgeçmeden, örgütün amaç ve değerleri ile kendi amaç ve değerlerini bir arada tutabildiği, kişisel

menfaatlerinin yanı sıra işin doğasından kaynaklı birtakım araçsal değerler ile örgüte duygusal bağlanma olarak tanımlamaktadır (Buchanan, 1974, s. 533).

Buchanan'a göre örgütsel bağlılık birbirinden bağımsız üç ayrı bileşenden meydana gelmektedir:

Özdeşleşme: Örgütün amaç ve değerlerinin kişi tarafından kendi amaç ve değerleri olarak benimsenmesi,

Bağlanma: Psikolojik bağlanma veya kişinin görevinden kaynaklı davranışlara psikolojik olarak bağlanması,

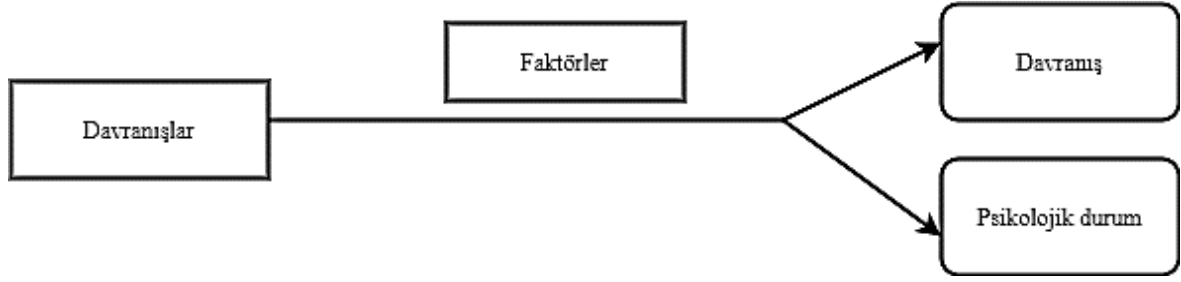
Sadakat: Kişinin örgüte duygusal hisler ile gönülden bağlılık göstermesidir.

2.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

Tutumsal bağlılık kavramının aksine Staw, Salanick ve diğer bazı araştırmacılar davranışsal bağlılık kavramını ön plana çıkarmışlardır. Bu yaklaşım, büyük ölçüde Kiesler (1971) gibi birkaç sosyal psikoloğun çalışması temel alınarak oluşturulan ve kişinin geçmiş davranışının kişiyi örgüte bağlamak için önemli bir etkiye sahip olduğunu belirten bir yaklaşımı içermektedir. Tutumsal ve davranışsal bağlılık, sosyal psikologlar ile örgütsel davranışçılar arasındaki yaklaşım farklılığının sonucunda ortaya çıkmıştır. Davranışsal bağlılık sosyal psikologların tercih ettiği bir bağlılık türüdür. Bu bağlılık, kişinin geçmiş davranışlarının iç dünyasındaki algısının, günümüz tutum ve davranışlarına olan etkisi sonucunda kişinin örgüte bağlılık duyması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Mowday vd., 1982, s. 25). Kişinin örgütüne bağlı kalma yönünde niyetini ortaya koyması, örgütten ayrılma eğilimi göstermemesi ve işe devam gibi davranışlar sergilemesi, bağlılığını göstermesi için kendisinden beklenen davranışlardır (İnce & Gül, 2005, s. 49).

Kişinin bağlılığının gerçekleşebilmesi için öncelikli olarak bir örgüte katılım gerklidir. Kişi bir örgüte katılmak için çeşitli özverilerde bulunmak zorundadır. Bu özveri, davranışsal bağlılıkta kişinin örgüte olan bağlılığının başlangıcına dair bir göstergesidir. Görünüş itibari ile bu bağlılık kişinin örgüte olan bağlılığı şeklinde algılansa da öz itibari ile gelişen bu bağlılık kişinin kendi davranışlarına yönelik geliştirdiği bir bağlılık durumudur. Kişinin bu davranışlarını sürdürmesi, süreç içerisinde davranışların da bağlılığının devam etmesine ve sonucunda kişi tutumlarının, davranışlarına uygun veya davranışlarını onaylayıcı bir hâl almasını sağlar. Kişinin oluşturduğu tutum yaklaşımı davranışın daha fazla sürdürülmesinde önemli bir etkidir (Meyer & Allen, 1991).

Davranışsal bağlılık süreç akışı şekil 4’de yer almaktadır.



Şekil 4. Davranışsal bağlılık yaklaşımı. “Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A threecomponent conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Managment Review*, 1(1), 61-89”.

Davranışsal bağlılık konusunda öne çıkan en temel iki yaklaşım Becker'in (1960) yan bahis yaklaşımı ile Salancik'in (1977) yaklaşımlarıdır.

2.3.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Davranışsal bağlılık yaklaşımının en önemli temsilcilerinden biri Becker'dir. Ancak Becker'in (1960) yaklaşımının örgütsel bağlılık sınıflandırılmasındaki yeri hakkında fikir ayrılıkları da bulunmaktadır (İnce & Gül, 2015, s. 49). Allen ve Meyer, Becker'in yaklaşımının davranışsal bağlılık içerisinde değerlendirilmesine karşı çıkmış ve örgütten ayrılmanın doğuracağı maliyetler üzerine kurulmuş olan bu yaklaşımın, kendi araştırmalarında yer alan tutumsal bağlılık içerisinde yer alması gerektiğini savunmuşlardır (Allen, & Meyer, 1990, s. 1-18).

Becker'e (1960) göre yan bahisten dolayı kişiler kendilerini tutarlı davranışlar sergilemek zorunda hissederler. Yan bahse girmeden kasıt, kişinin davranışıyla ilgili almış olduğu bir kararının özünde o davranışlar ile doğrudan ilgisi olmayan başkaca kazanımlarını etkileme durumudur. Becker (1960) örgütsel bağlılığın, çalışan ile örgüt arasında gerçekleşen örtük bir bahis süreci olduğunu, kişi kendisi için önemli görülen zaman, çaba, statü, ek gelir gibi şeyleri ortaya koymak suretiyle bahse girerek örgütüne yatırım yapar. Ortaya koydukları şeylerin değeri kendisinin örgütüne olan bağlılığının da değerini belirler. (Becker, 1960, s. 35).

Kişinin ortaya koyacağı davranışlarının geçmiş davranışlarıyla tutarsızlık göstermesi, kişinin bu bahsi kaybetmesine, beraberinde de geçmiş kazanımlarının yok olmasına neden olacaktır. Bu yüzden bahsi kaybetmemek için kişinin tutarlı davranışlar sergilemesi gerekmektedir. Kişi, bazı yan bahislere girerek tutarlı olan davranışları, o davranış ile

doğrudan ilgisi olamayan çıkarlarla ilişkilendirmektedir. Kişi, tutarlı davranış sergilememesi sonucunda kaybedeceği kazanımlarını düşünerek bu bağıllık davranışlarını sürdürmektedir (Meyer & Allen, 1984, s. 372). Tutarlı davranışlar, uzun süreli farklı etkinlikler sonucunda gerçekleşmeler de temelde aynı amaca yönelik davranışlardır. Kişi, davranışlarını, hedeflediği amaçların gerçekleşmesine yönelik önemli yol olarak gördüğünden bu davranışlarını sürdürmeye yönelik bir tutum geliştirir (İnce & Gül, 2015, s. 49). Diğer bir ifadeyle kişi elinden gidecek kazanımlarını düşünerek duygusal boyutta herhangi bir bağıllık hissetmemesine rağmen biraz zaruri bir örgütsel bağıllık ve örgütte kalma konusunda davranış geliştirmektedir (Cohen & Lowenberg, 1990).

Becker, (1960) kişilerin bağıllık göstermelerine çeşitli yan bahis kaynaklarının etkili olduğunu ifade etmektedir (Becker, 1960, s. 36-38). Bunlar;

Genel Kültürel Beklentiler: Kişi bazen mevcut faaliyetini kısıtlayan yan bahisler yaptığının farkına varır. Bunun temel nedeni genel kültürel beklentilerdir. Genel kültürel beklentilerin varlığı, bunları ihlal edenler için çeşitli yaptırımlar doğurabilmektedir. Örnek olarak bir kimsenin çok sık iş değiştirmesi toplum tarafından çok hoş karşılanmaz. Böyle davranan kişiler tuhaf ve güvenilmez olarak görülürler dolayısıyla toplumsal tutum kişinin iş değişikliğine engel olabilmektedir.

Bürokratik Düzenlemeler: Kişi çoğu kez, genel bürokratik düzenlemelerden dolayı yan bahse maruz kalır. Örneğin, mevcut işinden ayrılmak isteyen bir kişi, emeklilik fonu kurallarından dolayı parasının önemli bir kısmını kaybetmeden ayrılamayacağını görebilir. Yeni işle ilgili herhangi bir karar, emeklilik fonunun kurallarına göre kendisine yatırdığı mali bir bahse neden olur. Kişi örgütten ayrılma durumunda yıllardır kesilen emeklilik aylığının büyük kısmını alamayacaktır. Dolayısıyla bu durum kişinin işinden ayrılmasına engel olacaktır.

Sosyal Konuma Uyuma Süreci: Davranışı kısıtlayan yan bahis kaynaklarından bir diğeri de sosyal konumlara bireysel uyum süreci yoluyla ortaya çıkar. Kişi ulaşabileceği başka pozisyonlar için kendine uygun olacak şekilde davranışlarını değiştirebilir. Bunu yaparken, bulunduğu yer pozisyonundaki performansını ortaya koymuştur. Kısacası, bulundukları yerde kalma konusunda işlerini gerçekleştirme kolaylığına bahse girmiş ve mevcut pozisyonunda kalmaya karardır.

Sosyal Süreçler: Yan bahis kaynaklarından sonuncusu da sosyal süreçlerdir. Kişi, belli bir süre içerisinde oluşturduğu imaj sonrasında, mümkün olduğu kadar ona uygun bir şekilde

hareket etmeyi gerekli görür. Kişi başkalarına karşı dürüst olduğu imajını vermiş ise yalana başvuramaz bu şekilde doğruyu söylemeye kendini adanmıştır. Dolayısıyla kişi geçmişindeki kişilere karşı davranışlarına bir zorunlu sınırlama getirerek uyum gösterme konusunda bahse girdiğini fark eder.

Becker'in (1960) belirtmiş olduğu yan bahis kaynakları ve kişinin bunlara yönelik yatırımları zaman içerisinde giderek artış göstermektedir. Kişinin yaşının ve de kıdeminin artmasıyla birlikte yatırımlarında da bir artış söz konusu olacak, bu durum beraberinde kişinin örgütten ayrılmasına yönelik karar almasını da güçleştirecektir (Gül & İnce, 2005, s. 52).

Sonuç olarak, daha çok planlanmış bağlılık olarak da adlandırılan Becker'in "Yan Bahis Yaklaşımı" özünde kişinin örgüte olan davranış boyutundaki bağlılığını ele aldığı ifade edilmektedir (Mathieu & Zajac, 1990). Bu bağlılık aynı zamanda ekonomik temele dayanmakta, kişi, örgütten ayrılmanın maddi, sosyal ve psikolojik yönlerinin kendisine yükleyeceği maliyet hesabıyla bir nevi zorunlu bir bağlılık durumu yaşamakta, bu zorunluluğu etkileyecek yükümlülüklerin artışıyla beraber kişinin bağlılık düzeyinde de bir artış gerçekleşecek, kişi bu yükümlülüğün bilinciyle konumunu riske atmamak için daha kontrollü ve emin tutum ve davranışlar sergileyecektir (Mayer & Schoorman, 1992).

2.3.2.2. Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Salancik'in örgütsel bağlılık yaklaşımı, temelde kişinin davranışlarına olan bağlılığını kapsamaktadır. Kişinin bu davranışları, kendisinin hem yaptıklarına hem de bu sayede örgüte ilgisini arttıran inanç ve düşüncelerine bağlanmasını sağlayacaktır (Mowday vd., 1982, s. 20). Bu bağlılık, kişinin davranışlarıyla özdeşleşmesi şeklinde olan bir bağlılıktır. Davranışın görünürlük, değişmezlik ve isteğe bağlı olma özelliği kişinin davranışa bağlı olmasını sağlar. Bu özelliklerin kişinin davranışlarına olan etkisi, bağlılık düzeyinin belirleyicisi olmaktadır (Cengiz, 2001, s. 40).

Becker'in yaklaşımında olduğu gibi, bu bağlılık yaklaşımında da kişi geçmiş davranışlarına bağlanmak suretiyle bir tutarlılık göstermeye gayret etmektedir. Kişinin önceki davranışlara olan bağlılığının etkisi onun örgüte bağlılığını belirleyen en önemli etmenlerdendir (Glisson & Durick, 1988). Salancik, yaklaşımını temelde kişinin tutumları ile davranışları arasında gerçekleşen uyuma göre belirlemiştir. Bu ikisi arasında uyumsuz bir durum söz konusu olduğunda kişide gerginlik stres gibi kendisini rahatsız edici davranışlar ortaya çıkacaktır.

İkisi arasındaki uyum ise beraberinde bağlılık duygusunun oluşmasını da getirecektir. Salancik tarafından, davranış özelliklerinin, kişinin bu davranışa olan bağlılığı üzerinde etkisinin olacağı, dolayısıyla her davranışın kendi özelliğinden kaynaklı farklı düzeyde bir bağlılık meydana getireceği, bununla beraber bu özelliklerin bazılarının bağlılığa yüksek düzeyde etkisi olurken bir kısmının da buna etkisinin çok az veya hiç olmayacağı ifade edilmektedir (O'Reilly & Caldwell, 1981).

Becker (1960) ve Salancik (1977) örgütsel bağlılığın davranışların tutarlı bir şekilde devam ettirilmesi ile ortaya çıkacağını belirterek ortak bir yaklaşım göstermektedirler. Ancak birbirlerinden farklı olarak Becker, (1960) kişinin, tutum değişikliğinin kendisine getireceği maliyetin farkındalığı ile davranışlarına karşı bir bağlılık göstermeye başlayacağı şeklinde bir yaklaşım gösterirken, Salancik (1977) ise temelde bu bağlılığın oluşmasında kişinin psikolojik durumundan kaynaklı örgüt ile arasındaki ilişkiyi devam ettirmesine yönelik bir talebin olması gerektiği şeklinde bir yaklaşım göstermektedir (Gül, 2002, s. 49).

2.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Çoklu bağlılık, tutumsal bağlılığın daha da geliştirilerek Reichers (1986) tarafından ortaya konan bir örgütsel bağlılık yaklaşımıdır. Bu bağlılık, örgütü oluşturan çeşitli bileşenlerin toplamına olan bir bağlılıktır. Çoklu bağlılık yaklaşımına göre kişinin bağlılığı, yöneticilere, iş arkadaşlarına, yapılan işe, kurumlara, müşterilere veya olaylara göre pek çok etkene bağlı olarak farklılık göstermektedir. Bu bağlılık boyutunda, bağlılık kaynaklarının oluşturulması birtakım sınıflandırmaların yapılmasına bağlıdır. Yapılan sınıflandırmalar ile ortaya çıkan kaynaklar, bir nevi toplumun tamamını kapsayan, örgüt çalışanları, yöneticiler, müşteriler, sendikalar, sivil toplum örgütleri gibi geniş bir yelpazeye sahiptir (Reichers, 1986).

Reichers'in (1985) bu bağlılık yaklaşımında, kişilerin olaylara, tutum ve yaklaşım farklılığından dolayı birbirlerinden farklı düzeyde bağlılık gösterebilecekleri belirtmektedir. Örneğin bir kişi personel politikasını beğenmesinden, çalışanlara gösterilen yakın ilgiden dolayı örgüte bağlılık duyarken, bir başka kişi de kaliteli ürün üretilmesinden ve yaptığı için karşılığını alabilmesinden dolayı bağlılık gösterebilmektedir. Diğer bir anlatımla örgütün farklı unsurları, farklı beklentiler ve bu beklentilerin karşılanma düzeyleri kişilerin örgüte olan bağlılık düzeyini belirlemektedir (Reichers, 1985, s. 467).

Kişi, farklı hedefler doğrultusunda çalışan pek çok grupla etkileşim hâlinde bulunduğu zaman zaman zaman roller arasında çatışma yaşamaktadır. Etkileşim hâlindeki gruplara karşı çoklu

bir bağıllık durumu ortaya çıkmaktadır. Tıpkı sendikal örgütlerde olduğu gibi, üyeler aynı anda hem kendi sendikalarına hem de işverene karşı bağıllık gösterebilmektedirler (Reichers, 1985, s. 467). Diğer bir ifade ile örgüt amaç ve değerlerin birleşiminden oluşan bir bütün olmakla beraber, kişilerin bireysel amaç ve değerleri örgütteki diğer kişilerin bireysel amaç ve değerleri ile çatışabilmektedir. Örgütün amaç ve değerleri kişilerin bireysel amaç ve değerlerinden farklılık gösterebilmektedir. Ancak örgüt içerisinde her bireyin amaç ve değerinin korunması esastır. Dolayısıyla kişinin örgütsel bağıllığı bir bütünsel bağıllık veya tüm üyelerin aynı duygu ve etkileşimle örgüte bağlanması anlamı taşımamaktadır (Balay, 2014, s. 35).

Kişinin kendisini örgüte adadığı amaç ve değer gerekçeleri, örgütteki diğer kişi veya kişilerin amaç ve değerlerinden farklı gerekçeler ile olabilmektedir. Örneğin bir öğretmen için kendisinin mesleki amaç ve değerleri daha önemli iken, bir başka öğretmen için öğrencilerinin amaç ve değerleri daha önemli olabilmektedir (Celep, 2000, s. 134). Benzer şekilde, okul örgütlerinde çalışanların birbirlerine veya örgütlerine gösterdikleri bağıllık da eşit düzeyde olmayabilir. Öğretmenlerin ve yöneticilerin karşılıklı veya diğer paydaşlara olan bağıllık düzeyleri bu kişilerin algılarına bağlı olarak farklı düzeyde ortaya çıkabilmektedir (Reichers, 1985, s. 467). Bu bağıllıkta tek başına okulun amaç ve değerleri değil beraberinde yönetici ve öğretmenlerin kendi kişisel amaç ve değerleri de önemli bir etkidir. Özetle, bu bağıllık yaklaşımı, kişinin bireysel amaç ve beklenti farklılıklarından dolayı örgütün diğer üyelerinden farklı gerekçeler ile örgüte bağıllık gösterebileceğini ifade etmektedir.

2.4. Örgütsel Bağıllığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağıllık, bağıllığın doğası gereği, gerçekleşmesinin pek çok değişkenden kaynaklanıyor olması, bu durumun örgüt içi ve örgüt dışı pek çok etkiye maruz kalmasına neden olmaktadır. Araştırmalarda bağıllığı etkileyen faktörlere göre çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Koch ve Steers (1978) bu faktörler içerisinde demografik faktörleri ön plana çıkarırken, Morris ve Sherman (1981) ise bağıllığa etki eden en önemli faktörlerin kişinin örgüt ile ilişkisi sırasında ortaya çıkan örgütsel faktörler olduğunu belirtmiş, Buchanan (1974) ise her iki faktörün de örgütsel bağıllığı etkileme düzeyinin eşit bir biçimde olduğunu ifade etmiştir (Balay, 2014, s. 59). Bununla beraber Oliver (1990) yapmış olduğu araştırmada, örgütsel ödüllerin ve örgütün değerlerinin demografik faktörlere kıyasla bağıllığı daha fazla etkileyen faktörler olduğunu ortaya koymuş ve örgütü için daha yüksek

katılımcı değerler taşıyan çalışanın örgüte daha yüksek bağlılık duyduğu, ancak güçlü araçsal değerler taşıyan çalışanların ise daha düşük düzeyde bağlılık duyduklarını ifade etmiştir (Oliver, 1990).

Bağlılığı etkileyen faktörleri, Schwenk (1986) kişinin geçmiş yaşantılarının, deneyimlerinin, kişi kaynaklı ortaya çıkan demografik faktörlerin, bulunduğu örgüt yapısının ve bu örgütteki rolünün esas alındığı örgütsel veya görevsel faktörlerin ve son olarak da daha çok kişinin içinde bulunduğu durum üzerinde etkisi olan durumsal faktörler şeklinde dört farklı gruba ayırarak incelemiştir (Schwenk, 1986). Benzer şekilde Mowday vd. tarafından da bu sınıflandırma, daha önce Steers (1977) tarafından belirtilen, kişinin kendisinden kaynaklı kişisel özellikler, yaptığı meslektan kaynaklı iş özellikleri, örgütte geçirdiği sürede edindiği çalışma deneyimleri şeklindeki üç sınıflandırmaya bir dördüncü etken olarak da kişinin kendi iradesi dışında oluşan yapısal özellikleri de ilave edilerek, dört temel faktör olarak ele alınmış (Mowday vd., 1982, s. 29), Mathieu ve Zajac (1990) ise örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri, kişinin medeni durumu, elde ettiği gelir, beceri durumu, mesleki bağlılık, yaptığı işin niteliği, yöneticilerin tutum ve davranışları şeklinde değişkenler ile açıklamışlardır (Mathieu & Zajac, 1990). Balay (2001) ise bağlılığı etkileyen faktörleri diğer araştırmalarda yapılanlara benzer bir değerlendirme ile “kişisel-demografik faktörler, örgütsel-görevsel faktörler, durumsal faktörler ve diğer faktörler” başlığı altında sınıflandırmıştır (Balay, 2014, s. 63-80).

Bu çalışmada örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, konu ile ilgili yapılan araştırmalarda ortaya konan faktörler doğrultusunda, kişi kaynaklı kişisel-demografik faktörler, örgüt ve iş yapısından kaynaklı örgütsel-görevsel faktörler, koşullardan kaynaklı durumsal faktörler ve bağlılık üzerinde etkisi olduğu düşünülen başkaca etkenleri kapsayan diğer faktörler şeklinde sınıflandırılmıştır.

2.4.1. Kişisel-Demografik Faktörler

Yapılan pek çok araştırmada demografik faktörler olarak tanımlanan, yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum gibi değişkenler ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmuştur.

Yaş değişkenini ele alan araştırmalarda genel olarak yaşın artmasıyla beraber bağlılığın da arttığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Çalışanların yaşının ilerlemesi, kişinin almak istediği alternatif eğitim olanaklarını azaltarak kişiye yeni iş alternatifleri konusunda daha sınırlı bir

hareket alana sunmaktadır. Bu nedenle yaşı ilerleyen çalışanın mevcut örgütüne olan bağlılığı, düşük yaş grubundaki çalışanlara göre daha fazla olmaktadır. Kişinin yaşı ilerledikçe iş bulma ve iş değiştirme imkânı azalmakta, bundan dolayı kişi içinde bulunduğu örgüte daha fazla bağlılık duymaktadır. Kişi işinden ayrılmasının kendisine daha yüksek maliyet getireceği bilinciyle örgütüne ve işine karşı daha yüksek bağlılık duymaktadır (Rowden, 2000).

Allen ve Meyer (1993) kişinin yaşı ile örgütsel bağlılığı arasında bir ilişki bulunduğunu, bu ilişkinin örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre farklılık gösterdiğini, çalışanın yaşının ilerlemesiyle beraber örgüte olan duygusal bağlılığının da arttığını ancak rasyonel bağlılık ile olan ilişki değerlendirildiğinde ise kişinin yaşı ile devam bağlılığı veya diğer bir ifade ile rasyonel bağlılığı arasında bir anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmektedirler (Allen & Meyer, 1993). Sökmen (2000) ise genç çalışanların örgütlerine daha az yatırım yaptıkları için yaşlı çalışanlara göre örgütlerinden ayrılmalarının daha az maliyetli olduğu ve bu yüzden örgütlerine daha az bağlılık gösterdiklerini belirtmiştir (Sökmen, 2000, s. 51).

Luthans, Baack ve Taylor (1987) yaptıkları araştırmalarda örgütsel bağlılık ile yaşın paralellik gösterdiğini, yaşın artmasıyla beraber bağlılığın da arttığını ifade etmişlerdir (Luthans, Baack & Taylor, 1987). Kişi, zaman içerisinde bulunduğu örgütte, tazminat, terfi, ücret artışı gibi birtakım kazanımlar elde etmektedir. Dolayısıyla yaşın ilerlemesiyle beraber kişinin kazanımlarında da bir artış söz konusu olmakta, bu durum beraberinde kişinin başka alternatiflere girme isteğini azaltmakta ve örgüte olan bağlılığının artarak devam etmesini sağlamaktadır. Genç çalışanlarda ise kişinin örgütten elde ettiği geleceğe yönelik yatırım miktarının daha vazgeçebilir olması, bu kişilerin yaşlı çalışanlara göre ayrılık kararını daha kolay verebilmelerine ve daha düşük düzeyde bağlılık göstermelerine neden olmaktadır (Hrebiniak & Alutto, 1972). Blau ve Lunz'da (1998) araştırmalarında bu sonucu destekler şekilde, genç çalışanların bağlılık düzeylerinin düşük olmasının bu çalışanlarda daha yüksek düzeyde işten ayrılma ve yeni arayışlara girme eğilimi oluşturduğunu ifade etmişlerdir (Blau & Lunz, 1998).

Cinsiyet değişkeni yönüyle, örgütsel bağlılığın erkeklerde mi yoksa kadınlarda mı daha yüksek düzeyde olduğuna dair tartışma, yapılan pek çok araştırmaya rağmen ortak bir fikir oluşturamamıştır. Araştırmacılar, farklı gerekçeler ve dayanak noktaları ile erkeklerin veya kadınların bağlılık durumu ve düzeyini belirlemeye çalışmışlardır.

Tsui, Egan ve O'Reilly (1992) erkeklerin kadınlar ile bir arada çalışmalarının kendilerinde psikolojik boyutuyla kadınlara oranla daha düşük düzeyde bir bağlılık ortaya çıkardığı, bu

durumun da daha fazla iş terki, daha yüksek düzeyde örgütten ayrılma isteğine neden olduğu, buna karşın kadın çalışanlarda ise böyle bir ortamda çalışmanın daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık oluşmasını sağladığını ifade etmişlerdir (Tsui, Egan & O'Reilly, 1992).

Kadın çalışanların erkeklere oranla örgütlerine daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdiğini savunan araştırmacılar, bu bulgularını çeşitli şekillerde gerekçelendirmişlerdir. Bu araştırmacılar temel gerekçelerinde; kadın çalışanların erkelere kıyasla iş bulmalarının çok daha güç olduğu, erkeklerin çok daha kolay ve de daha az engel ile iş bulabildikleri, oysa kadınların daha fazla özveriye rağmen daha az iş alternatifine sahip oldukları, bu yüzden bulundukları örgütlere, erkeklere kıyasla çok daha yüksek düzeyde bağlılık duydukları ve de daha az düzeyde örgütten ayrılma eğilimi gösterdikleri belirtilmektedir (Aven, Parker & McEvoy, 1993; Cohen & Lowenberg, 1990; Mathieu & Zajac, 1990).

Erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha yüksek örgütsel bağlılık gösterdiğini savunan araştırmacılara göre, kadınların ev içerisindeki rollere ve görevlere daha fazla önem vermelerinin çalışma hayatlarındaki rollerinin ve görevlerinin önüne geçtiği, bu nedenle kadın çalışanların örgütün beklentilerine yeterince cevap veremedikleri, bu durumun da erkelere nazaran daha düşük örgütsel bağlılık göstermelerine sebep olduğunu ifade etmişlerdir (Gökmen, 1996, s. 9). Bununla beraber, iş hayatında karşılaşılan olumsuz tutumlar, ev ve iş yerinin getirdiği yoğunluktan kaynaklı stresin, ahlaki ve hukuki normların, geleneksel ve dini yaklaşımların, yaşanan rol çatışmalarının, kadınlar üzerindeki etkileri erkeklere kıyasla çok daha yüksek düzeyde olmakta, bu durum da kadınların çalışma hayatlarında erkek çalışanlara kıyasla daha düşük örgütsel bağlılık göstermelerine sebep olmaktadır (İnce & Gül, 2005, s. 62-63).

Matheieu ve Zajac'a (1990) göre kişinin bir örgüt içerisinde bulunma süresi, diğer bir ifade ile hizmet süresi de kişinin örgütsel bağlılık düzeyine etki eden önemli bir faktördür (Matheieu & Zajac, 1990). Çalışanın örgütte geçirmiş olduğu hizmet süresi anlamına gelen kıdem değişkenine göre yapılan çalışmalarda genel olarak yaş ve kıdem değişkeni arasındaki ilişki ele alınarak değerlendirme yapılmıştır. Araştırmalar, elde edilen gelir ile örgütte geçirilen hizmet süresi arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu, hizmet süresinin artmasıyla beraber kişinin gelirinin de buna paralel olarak arttığını belirtmektedir. Kişinin, bu süre zarfında elde ettiği kazanımlarından, örgütten ayrılması durumunda feragat edilmesi zorunluluğu, kişide mevcut örgütünde kalma yönünde bir eğilim oluşturduğu ve sonucunda da örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık oluşmasını sağladığı ifade edilmektedir (İnce & Gül, 2005, s. 66-67).

Kişinin eğitim düzeyi, bulunduğu örgütteki bağlılığına etki eden bir diğer önemli faktördür. Farklı sonuçlar elde edilmekle beraber, eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin bir birine zıt yönde olduğunu ortaya koyan çalışmaların, bu ilişkinin birbirine paralel veya etkisiz bir ilişki olduğunu belirten çalışmalara oranla biraz daha yüksek sayıda olduğu görülmektedir. Aradaki ilişkiyi zıt yönlü olarak değerlendiren araştırmalar, eğitim düzeyinin artmasının kişinin örgütsel bağlılığını azaltacağını, aksi durumun ise yani eğitim düzeyinin düşmesiyle beraber örgütsel bağlılık düzeylerinde bir artış olacağı bulgularına ulaşılmıştır. Çalışanın eğitim düzeyinin artmasına paralel olarak kişinin alternatif iş olanakları da artmakta, bununla birlikte kişinin örgütten beklentilerinde de bir artış olacağı, bu durumun da çalışanın örgütsel bağlılık düzeyini önemli ölçüde azaltacağı ifade edilmektedir (Çakır, 2001, s. 111). Hrebiniak ve Alutto'da (1972) bu görüşe katkı sağlayacak şekilde, mevcut eğitim düzeylerinin kendileri için yeterli olduğunu düşünen çalışanlar, daha fazla eğitime gereksinim duyan veya arayışlar içerisinde olana çalışanlara kıyasla mevcut örgütlerine daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdiklerini ifade etmektedirler (Hrebiniak & Alutto, 1972, s. 562).

Eğitim düzeyinin artmasıyla beraber, çalışan mesleki kariyerini ilerletmek ve kendisini daha fazla geliştirmek adına örgütten ziyade kendisine yatırım yapmakta ve örgüt çıkarlarını ikinci plana atmaktadır. Ancak daha düşük eğitim düzeyine sahip olan çalışan ise başka bir örgütte çalışma olanağı bulamama kaygısıyla mevcut örgütüne bağlanma ihtiyacı duyabilmektedir.

Wallace (1995) ise bulundukları iş yerinde geçmiş deneyim ve tecrübeleri fazla olan ve daha iyi düzeyde eğitim almış olan çalışanların, mesleklerine yönelik yapmış oldukları yatırımlarının da daha yüksek düzeyde olduğu, yapılan bu yatırımın beraberinde kişinin daha yüksek düzeyde bağlılık göstermesini sağladığını ifade etmiştir (Wallace, 1995, s. 244).

Tsui vd. (1992) ise yukarıdaki görüşlerden farklı olarak, örgütsel bağlılık ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin belirleyici olmadığını, bu değişkenin kesin bir etkisinin ortaya konulamadığını, dolayısıyla eğitim değişkeninin çok önemli bir değişken olmadığını ancak genel olarak örgütteki diğer çalışanlardan daha farklı düzeyde bir eğitime sahip olan kişinin bu farklılığının, onun mevcut örgütünde kalma eğilimini daha da güçlendireceğini ileri sürmüşlerdir (Tsui vd., 1992, s. 568).

Medeni durum değişkeni de örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdendir. Bu değişkenin örgütsel bağlılığa etkisi de yaş ve cinsiyet değişkenleri gibi sıklıkla tartışmaya konu olmuştur. Evli veya boşanmış olan kadınların bekâr kadınlara oranla çalıştıkları örgütten

ayrılmaları daha maliyetli bir durum olarak görülmektedir. Örgütten ayrılma maliyeti, kişinin mevcut örgütüne daha yüksek bağlılık göstermesini sağlamaktadır (Hrebiniak & Alutto, 1972, s. 552). Genel anlamda evli çalışanlar bekâr çalışanlara kıyasla daha fazla sorumluluk taşımaktadırlar. Mevcut işini kaybetme korkusu, maddi sorumluluk altında olan kişileri daha fazla etkilediğinden evli çalışanlar bekâr çalışanlara kıyasla böyle bir riski çok daha az göze alabilmekte ve örgüte karşı daha yüksek düzeyde bağlılık göstermektedirler (Hrebiniak & Alutto, 197; Mathieu & Zajac, 1990).

2.4.2. Örgütsel ve Görevsel Faktörler

Rol belirsizliği ve rol çatışması, işin niteliği, yönetsel tutum, ücret düzeyi, örgütsel ödüller, sosyal etkileşim bağlılığı etkileyen temel örgütsel ve görevsel faktörlerdir (Balay, 2014, s. 69; Fukami & Larson, 1984; Gaertner & Nollen, 1989, s. 977).

Rol belirsizliği ve rol çatışması kişinin örgütsel bağlılığını belirlemede önemli etkenlerdir. Rizzo, House ve Lirtzman (1970) rol belirsizliği ve rol çatışması kavramlarının birbirleri ile ilişkili kavramlar olduğunu, kişinin yapması gereken ve de kendisinden beklenen işlerin tam olarak belirlenmediği durumların rol belirsizliğine, yapması gerektiğini düşündüğü işler ile örgütün kendisinden bekledikleri arasındaki uyumsuzluğun da rol çatışmasına neden olduğunu ifade etmişlerdir (Rizzo, House & Lirtzman, 1970). Bu kavramların ortaya çıkış biçimleri kıyaslandığında ise rol belirsizliğinin örgüt temelli bir durum olduğu, rol çatışmasının ise genel olarak birey temelli olduğu, yani bireyin tutum ve davranışlarından kaynaklı olduğu ifade edilmektedir (İnce & Gül, 2005, s. 82).

Örgüt içerisinde çalışanların rol belirsizliği ve rol çatışması, çalışanlarda bu konuya olan yaklaşımlarına bağlı olarak strese ve örgütün işleyişini etkileyecek pek çok olumsuz sonuçlara neden olur. Genellikle davranışa dönüşme de kişinin yaşamış olduğu çatışma ve belirsizlik gibi örgüte bağlılığı olumsuz yönde etkileyen durumlar psikolojik olarak kişide etkisini göstermektedir. Kişi böyle bir çatışma durumunda kabuğuna çekilme ve ilgisiz davranma şeklinde tutumlar geliştirir. Bu durumdaki kişi yaşadığı duygusal boşluğun etkisiyle iş arkadaşından ve örgütünden uzaklaşmaya başlar (Katz & Kahn, 1997, s. 217). Kişinin yaşadığı rol çatışması ve belirsizlik alternatif iş arayışlarına yönelmesine ve bunun neticesinde örgüte karşı daha düşük düzeyde bağlılık göstermesine neden olmaktadır (Balay, 2014, s. 69).

Yaygın kabule göre işin niteliği ile kişinin örgütsel bağlılığı arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır. Örgüt içerisinde daha fazla yetki ve sorumluluğa sahip olan çalışanın daha yüksek düzeyde bağlılık göstermesi beklenmektedir. İşin anlamlılık düzeyi de kişinin örgütsel bağlılığını etkilerken, kişinin çevresinden aldığı işin önemine yönelik dönütler beraberinde kişide sadakat duygusunu arttırarak daha yüksek düzeyde bağlılık göstermesini sağlayacağı ifade edilmektedir (İnce & Gül, 2005, s. 71).

Kişinin, işin niceliği ve niteliği üzerindeki kontrolünün artması, bireysel çalışmasından ziyade grupta çalışması, yaptığı işlere yönelik dönüt alması, sosyal etkileşim olanaklarının varlığı yüksek derecede bağlılık göstermesini sağlamaktadır (Rossel, 1971, s. 316; Wiener, 1982, s. 419). Çalışan için alternatif iş ve görev alanı, yeni bir deneyim ve tecrübe anlamı ifade etmektedir. Dolayısıyla kişinin hareket alanının genişlemesinin kişi üzerinde oluşturacağı olumlu durumun, örgütsel bağlılığına da olumlu yönde etki edeceği belirtilmektedir (Buchanan, 1974; Hall, Schneider & Nygren, 1970).

Örgütsel bağlılığı en çok etkileyen faktörlerden bir diğeri örgütlerdeki yönetim şeklidir. Çalışanın, örgütün değerlerine, amaçlarına ve hedeflerine bağlılığını etkileyecek olan örgütün yönetim şekli, kişinin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemede önemli bir role sahiptir. Yöneticilerin örgütün kültür ve değerlerine verdikleri önem örgüt için yeniliklere ve de bunun sonucunda da daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık, beraberinde de daha fazla verim elde edilmesine önemli bir katkı oluşturacağı ifade edilmektedir (Meyer & Allen, 1991). Baskı ve katı tutum anlayışın hâkim olduğu bir yönetim şeklinde örgüt çalışanları, işleyiş süreçlerine dâhil edilmeyerek örgütsel bağlılıklarının zarar görmelerine neden olacak uygulamalara maruz kalırken, daha yapıcı, esnek ve çalışanları işleyiş süreçlerine dâhil eden bir yönetim anlayışının hâkim olduğu örgütlerde ise çalışanların bağlılığında, bu duruma paralel olarak olumlu yönde bir etkilenme olduğu ifade edilmektedir (Dick & Metcalfe, 2001, s. 115).

Baskıcı bir yönetim anlayışı sergileyen, çalışanların kararlara katılımını teşvik etmeyen, sıkı bir denetim uygulayan yöneticiler, çalışanların işlerine yönelik sorumluk duygularının azalmasına neden olurlar. Çalışan, işinde karşılaştığı sorunlarla mücadele etme yerine, bırakıp kaçmayı tercih edecek ve bu durumdan da yöneticiyi sorumlu tutacaktır (Varoğlu, 1993, s. 50). Çalışanların davranışlarına fazla müdahalede bulunmadan takip edip onlara geri bildirimlerde bulunmak, kişilerin örgütlerine olan sorumluluk duygularının artmasını sağlayacaktır (Salancik, 1977, s. 18).

Çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı olan, karara katılımlarını ve sorumluluk almalarını sağlayan, örgütte açık iletişim kanalları oluşturan, çalışanlarına karşı adaletli ve dengeli tutum ve davranışlar sergileyen yöneticiler çalışanların örgütsel bağlılıklarının artmasını sağlayacaktır.

Çalışanlar için, elde ettikleri gelir düzeyi de örgütsel bağlılıklarını etkileyen önemli faktörlerdendir. Kişinin elde ettiği ücret ile örgütsel bağlılığı arasında çok önemi bir ilişki bulunduğu, elde edilen gelirin gerek örgüt içerisinde gerekse kişinin sosyal yaşamında önemli bir statü göstergesi olarak kabul edildiği belirtilmektedir (Dağdeviren, 2007, s. 61). Kişinin aldığı ücret kendisi tarafından, örgütün sunmuş olduğu önemli bir tatmin unsuru olarak algılanmakta, bu durum kişinin yapmış olduğu işi daha cazip hâle getirmektedir. Yüksek düzeyde ödeme ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişki söz konusudur. Ücretin artmasıyla beraber kişinin örgüte olan bağlılığında da bir artış olacağı ifade edilmektedir (Balay, 2014, s. 68).

Kâr amacı gütmeyen örgütler dışındaki örgütlerin tamamına yakınında çalışanlar belirli bir ücret karşılığı çalıştıklarından, örgütün kişi için öngördüğü ücret, işten ayrılma kararının alınmasında en belirleyici faktörlerden birisidir. Dolayısıyla çalışana ödenen ücretin, kişinin örgütsel bağlılığı üzerinde güçlü bir etkisinin olduğu belirtilmektedir (Byington & Johnston, 1991).

Çalışanlar arasındaki ücret adaletinin sağlanması, çalışanların bu konuyu algılama biçimleri ve bu durumun çalışanlara yansıma şekli, örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen unsurlardandır (Johnson & Jones, 1991). Kişinin örgütüne duyacağı bağlılık düzeyi yönetimin ücret politikası konusunda sergileyeceği adil ve dengeli tutuma bağlı olarak artacaktır.

Örgüt içerisinde, çalışanda oluşacak ücret adaletsizliği duygusu, çalışanın örgüte karşı güvensizlik yaşamasına neden olarak bağlılık duygusunun kademeli olarak azalmasına sebebiyet vereceği belirtilmektedir. Çalışanın statü ve konumunun artmasıyla beraber alacağı ücret ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki düzeyinde de bir artış olacağı ifade edilmektedir. (Cohen, 1992, s. 539-554).

Çalışanın örgütsel bağlılığına önemli etkisi olan bir diğer değişken de örgütsel ödüllerdir. Kişi tıpkı ücret konusunda olduğu gibi kendisine verilen ödüllerin yeterli ve adil olduğunu düşündüğünde örgüte yüksek düzeyde bağlılık gösterecektir. Çalışanın önemli beklentilerinden birisi de örgütü için gösterdiği çaba ve bağlılığın yönetim tarafından ödüllendirilmesidir. Bu yüzden örgütsel ödüller, örgütsel bağlılık ile doğrudan ilişkilidirler

(Kalleberg & Reve, 1992, s. 1105). Yöneticilerin, ödüllerin adil ve objektif dağıtılması hususundaki başarılı yaklaşımları, kişinin örgütsel bağlılığını arttıran önemli bir faktör olduğu ifade edilmektedir (İnce & Gül, 2005, s. 79; Zahra, 1984, s. 19).

Çalışanın örgüt içerisindeki diğer çalışanlar ile olan sosyal etkileşimi, örgütsel bağlılığa etki eden bir diğer faktördür. Kişinin iş arkadaşına olan bağlılığının işe olan bağlılığı kadar güçlü bir etkisinin olmamasıyla beraber, kişinin sosyal tutum ve davranışlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisinin olduğu belirtilmiştir. Dış etkiler kapsamında değerlendirilen sosyal bağın, kişinin örgütsel bağlılığı üzerinde önemli düzeyde etkisi bulunmaktadır. Kişi için mevcut işinden ayrılmasının, aynı zamanda arkadaşlarından da ayrılma anlamı taşıdığından, kişi değer verdiği arkadaşlarından ayrılma ve onlarla olan sosyal ilişkiyi sonlandırma cesaretini gösteremeyerek mevcut örgütünde kalmayı tercih eder (Randall & Cote, 1991, s. 199). Kişinin çalıştığı örgütün büyüklüğü, zaman zaman örgüt içi bürokratik sürecin artmasına ve bu örgütlerde çalışanların örgütsel bağlılığının daha düşük olmasına neden olmaktadır. Buna karşın daha küçük ölçekli örgütlerde çalışanlar, hem kendi çalışma arkadaşları hem de yöneticiler ile daha yakın, daha açık ve doğrudan bir ilişki kurabildiklerinden, örgütlerine daha yüksek düzeyde bağlılık göstermektedirler.

Yukarıda açıklanan faktörler dışında, çalışma saatleri ve süresi, işletmenin genel politika ve stratejileri, örgütün sosyal olanakları, örgüt çevresi, işletmenin donanımı ve fiziksel olanakları, mali yapısı, şirketin imajı, sendikal faaliyetler, gibi faktörler de çalışanların örgütsel bağlılığını etkilemektedir.

2.4.3. Durumsal Faktörler

Kişinin mevcut bulunduğu örgütten önce edindiği deneyim, tecrübe ve yetenekleri, kişinin bağlılık eğilimlerine paralel olarak bir bağlılık çerçevesi oluşturmaktadır. Yüksek düzey ön bağlılık, çoğunlukla örgüt için yararlı bir durum olmakla beraber, bazı durumlarda bu bağlılığın düşük bağlılığın başlamasına neden olduğu ileri sürülmektedir. Araştırmalar, durumsal değişimlerin örgütsel bağlılığın düzeyini belirleyen önemli faktörlerden olduğunu ortaya koymuştur (Balay, 2014, s. 72).

Brockner vd.'ye (1992) göre, kişilerin geçmişteki bağlılık düzeyleri, örgüt veya kurum ile karşılaşma şekilleri, karşılaşmadaki adalet algısı gibi psikolojik etkiye sahip tutum ve davranışlar, kişilerin örgütsel veya kurumsal bağlılıklarındaki değişime neden olmaktadır.

Brockner vd. (1992) kişilerin örgütsel bağlılığına etki eden durumsal faktörleri üç ayrı tahmin yaklaşımı ile açıklamışlardır (Brockner vd., 1992, s. 241-242).

Araçsal Tahmin: Çalışanlar esas olarak örgütle veya kurumla ilk karşılaşmalarında, kendilerini daha çok ilgilendiren, ücret, terfi, adil yönetim, insani davranış gibi konuların sonuçlarıyla ilgilendirirler. Kişinin örgütsel bağlılık düzeylerindeki değişiklikler bu önceliklerinin karşılanmasına bağlı olacaktır. Kişilerin bağlılığındaki değişim, ilk karşılaşmanın kişi üzerinde bırakacağı etkiye bağlı olarak değişecektir. Diğer bir ifade ile kişinin geçmiş bağlılığındaki tutumları, içine yeni girmiş olduğu örgüt veya kuruma karşı oluşacak bağlılık üzerinde ya hiç etki göstermeyecek veya çok az bir etkisinin olacağı düşünülmektedir.

Benzerlik Tahmini: Kişilerin geçmiş tutumları, onları mevcut örgütlerinde önceki tutumlarına yatkın tutumlar sergilemelerine yönlendirmektedir. İlk karşılaşmada olumsuz veya şüphe doğuran bir durum ile karşılanan örgütsel bağlılığı yüksek kişiler, örgüte veya kuruma katkı sağlayarak faydalı olmayı düşünürken, düşük bağlığa sahip kişilerde ise bu durum örgüte karşı olumsuz algı oluşmasını sağlamaktadır. Kişiler, örgüt ile ilk karşılaşma algılarını geçmişte oluşan algılara göre özümserlerse geçmiş bağlılık düzeyleri ile örgüt ile ilk karşılaşmaya verecekleri tepkilerin uyumu arasında pozitif bir bağ oluşur. Örneğin, geçmiş çalışma hayatındaki örgütlerinde daha az bağlılık gösteren kişiler, örgütün kendisini şüphe uyandıran davranışlar ile karşılaşmasına, geçmiş örgütünde yüksek bağlılık duygusuna sahip kişilerin yeni örgütlerinde benzer şekilde karşılanmalarına kıyasla daha olumsuz tepki vereceklerdir.

Grup-değer Tahmini: Grup-değer tahmini Lind ve Tyle (1988) adaletin grup-değer modelinden türetilmiştir. Bu modelde, yüksek ön bağlılığa sahip kişilerin, kendilerine örgüt veya kurum tarafından bazı dönemlerde olumsuz veya haksız muamele yapıldığı zaman verecekleri tepki esas alınmıştır. Yüksek ön bağlılığa sahip kişilerin adalet algısı da daha yüksek olacaktır. Örgüte yüksek bağlılık duyan çalışanlar, haksız tutum ve davranışlara maruz kaldıklarını düşündüklerinde örgüte olan desteklerinde önemli bir azalma olacaktır (Brockner vd., 1992).

Kaynakların adil dağıtımı, yönetsel adalet, yönetsel kararlar, ücret, terfi, ödül gibi çalışanların bağlılığını etkileyen hususların, çalışanlara yansıma durumu ve kararların alınıp biçimi çalışanların örgüt hakkındaki adalet algılarını belirlemektedir. Örgütsel adaletin yüksek düzeyde bağlılık oluşturduğu, farklı tutum ve davranışlara maruz bırakılma algısının ise çalışanın örgüte olan bağlılık düzeyinde büyük oranda azalmaya neden olduğu ifade

edilmektedir (DeConick & Dean, 1996). Kararların adil alınmasının, çalışanın örgüte olan bağlılığına ve güvenine yüksek düzeyde etkisinin olduğu, kişinin sergilemiş olduğu performans düşüklüğü, etkin bir planlama ve değerlendirme yapılamaması, örgüte yönelik kişide oluşan hakkaniyet ve adalet algısına önemli ölçüde zarar verdiği ve kişiyi örgütü terk etmeye yönelttiği ortaya çıkmıştır. Bununla beraber, örgütte karar alma biçiminin kişi tarafından benimsenmesinin ise örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır (Balay, 2014, s. 73-74).

2.4.4. Diğer Faktörler

Çalışmamızın önceki kısımlarında belirtilen faktörler dışında, araştırmalarda genel olarak örgütsel bağlılığı etkileyen bazı dış faktörlere de yer verilmiştir. Kişinin uzmanlığını temel alan profesyonellik, kişinin içinde bulunduğu sektörün genel durumu, alternatif bir işe erişim olanağı, ülkedeki siyasal, ekonomik, istikrar, işsizlik gibi göstergelerin temel durumu ve ulusal kültür gibi etkenlerin, kişinin iradesi dışında gelişen ve örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörler olduğu ifade edilmektedir (Bakan, 2011, s. 209; İnce & Gül, 2005, s. 83). Bu çalışmada örgütsel bağlılığa etkisinin daha yüksek olduğu düşünülen, profesyonellik, alternatif iş olanakları ve ulusal kültür faktörlerine vurgu yapılmıştır.

Profesyonellik: Profesyonellik, kişinin örgütsel bağlılığını etkileyen önemli bir faktördür. Profesyonellik bir işte uzmanlaşma olarak bilinen mesleğe bağlılıkla yakın ilişkili bir kavramdır. Kişinin yaptığı iş ile özdeşleşmesi, mesleğine ait değerleri benimseyip içselleştirmesiyle ortaya çıkan bir durum olduğu ifade edilmektedir (İnce & Gül, 2005, s. 84).

Profesyonellik kavramının örgütsel bağlılık ile ilişkisi bulunmakla beraber beklenenin aksine, profesyonellik, kişileri kararsız davranışlara sevk ederek, kişinin iç dünyasında çelişkiler yaşatan bir bağlılık oluşturur. Örneğin, tıp, hukuk, mühendislik ve benzeri gibi teknik konularda hizmet veren birtakım profesyonel iş insanları, aynı anda hem örgütlerine hem de mesleklerine bağlılık göstermede zorluk yaşarlar. Bu çalışanlar örgütlerine veya mesleklerine bağlılık konusunda bir seçim yaparlar. Örgüt tarafından çalışanın mesleki gelişimine verilen destek, kişiyi örgüte yaklaştırarak örgütsel bağlılığını arttırırken, buna karşın kişinin mesleğine olan bağlılığında da bir azalmaya neden olduğu ifade edilmektedir (Shafer, 2002). Araştırmacılar tarafından, bu ikilemin giderilmesi için özellikle bu meslek grubundaki çalışanlara yönelik, kariyer olanakları, bağımsız çalışma fırsatı tanıma gibi imkânlar aracılığıyla kişinin mesleğini ve çalıştığı örgütü bütünleştireceği, birlikte

değerlendirebileceği desteklemelerin yapılarak, çalışanın hem işine olan tatmin duygusunun hem de örgüte olan bağlılığının bir arada arttırılabileceği belirtilmektedir (Wallace, 1995, s. 812).

Alternatif İş Olanakları: Kişinin daha iyi şartlarda yeni bir iş bulabilmesi veya mevcut işin sunduğu olanaklara eşdeğer bir iş bulma durumu alternatif iş olanağı olarak tanımlanmaktadır (Manyas, 2018, s. 76). Alternatif bir iş olanağına sahip çalışan için yeni durumda kendisine sunulacak imkânların, mevcut durumdan daha tatmin edici düzeyde görülmesi kişinin örgütten ayrılma eğilimini arttırırken, mevcut örgütüne olan bağlılığında da düşüşe, bununla birlikte çalışanın daha sınırlı iş alternatifine sahip olma algısının ise örgüte daha yüksek derecede bağlılık duymasına neden olduğu ifade edilmektedir (Wallace, 1995). Meyer ve Allen'de (1991) bu görüşü destekler nitelikte, daha sınırlı iş alternatifine sahip çalışanların, örgütten ayrılmalarının kendilerine getireceği maliyetin bilinciyle, daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdikleri ancak iş alternatifini daha çok olan çalışanların ise bu durumun verdiği güven ile mevcut örgütlerine daha düşük düzeyde bağlılık gösterdiklerini ifade etmektedirler (Meyer & Allen, 1991).

Kişinin alternatif bir iş bulabilmesi sadece kendi yetenekleri ile ilgili olmayıp, ülkenin genel siyasi ve ekonomik durumu, iş pazarın talebi ve benzeri pek çok dış değişkene de bağlıdır. Dolayısıyla çalışan daha iyi şartlarda bir iş alternatifini bulmadıkça veya bulamayacağını anlayınca örgütsel bağlılığını sürdürmeye devam etmektedir. Ancak bu alternatifte sahip olduğunu algılamaya başlamasıyla, kişinin örgüte olan bağlılığında azalma başlar.

Ulusal Kültür: Kültür, çalışanların örgütlerine bağlılık göstermelerine ve de bu bağlılığın sürdürülebilir olmasında önemli bir etkidir. Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığın üzerinde önemli bir etkisi olmasının yanı sıra ulusal kültürün de kişilerin örgütsel bağlılıklarına olan etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Ulusal kültür kişinin örgütsel bağlılığını etkileyen önemli faktörlerdendir.

Araştırmalar, ulusal kültürdeki farklılıkların çalışanların işle ilgili tutumlarında da farklılıklar göstermelerine neden olduğunu ortaya koymuştur. Bireyselliğin daha çok ön planda olduğu, diğer bir ifade ile bireyci kültürlerde kişiler arasında güçlü bir bağ bulunmazken kolektif kültürün etkin olduğu yerlerde ise kişiler arasında daha güçlü bir bağ olduğu ve de bu toplumlardaki kişilerin örgütlerine daha güçlü bir bağlılık gösterdiği ifade edilmiştir (Gelade, Dobson & Gilbert, 2006).

Kolektif kültürlerde kişiler, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmektedirler. Bu yüzden kendi kişisel tutum ve davranışlarının örgütün tutum ve davranışları ile uyumlu olması noktasında bir kaygı yaşar ve bunu sağlayabilmek için fedakârlıklar da bulunurlar (Wasti, 2000b). Lider ve amaç kolektif kültüre sahip çalışanlar için vazgeçilemez iki temel değerdir. Çalışanlar liderin peşinden giderken amaçlarını da gerçekleştirmek isterler. Bu kültüre sahip örgütlerde çalışanlar hem bir amacın hem de liderin peşinden giderler. Liderin ardından gitme kuralı hâkim olduğundan, liderin rol tutum ve davranışları örgütsel bağlılığı ve sadakati oluşturmada önemli bir rol oynar. Diğer kültürlerde bu sadakati ve bağlılığı oluşturmak çok uzun zaman alırken topluluk kültürünün hâkim olduğu örgütlerde bunu çok daha kısa süre içerisinde gerçekleştirmenin mümkün olduğu ifade edilmektedir (Goffee & Gareth, 1996).

Japon örgütleri, kolektif kültürün yaşandığı örgütlere verilecek en güzel örnektir. Ulusal değerler ve sadakat, Japon çalışanların işlerine karşı sergilemiş oldukları tutum ve davranışların en önemli belirleyicisi olarak kişilerin örgütlerine yüksek bağlılık göstermelerine katkı sağlamaktadır.

2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütler tarafından arzulanan bağlılık türü yüksek düzey bağlılık olmakla beraber, örgütler bunun gerçekleşmesinin çok kolay olmadığını da bilincindedirler. Bağlılığın düzeyi, beraberinde örgüt için olumlu veya olumsuz sonuçlar doğurur. Bağlılığın pek çok sonucu, örgütü farklı düzeylerde etkilemektedir. Ancak bu sonuçlar içerisinden etki düzeyi en yüksek olanı, davranışsal sonuçlardır. Kişinin motivasyonu, iş tatmini, karara katılım, devam arzusu gibi davranışsal sonuçlar, bağlılığın olumlu tarafına, işi terk ve yeni iş arayışları gibi davranışsal sonuçlar ise bağlılığın arzu edilmeyen olumsuz taraflarına ilişkin göstergelerdir (Balay, 2014, s. 91). Çalışanın örgütte kalma isteği, örgütsel bağlılığı ölçmenin önemli bir yoludur. Bununla beraber, iş performansı, işi terk, yeni iş arayışları ve stres gibi iş hayatında karşılaşılan davranışların da örgütsel bağlılık ile olan ilişkisine yönelik de çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (İnce & Gül, 2005, s. 94; Yoon & Thye, 2002).

Kişinin bulunduğu örgütteki sosyal pozisyonu kendisini tatmin edecek düzeyde ise örgütte kalma noktasında istekli davranacaktır. Bununla beraber sosyal tatmine ulaşamayan çalışan yeni iş arayışlarına girecektir. İş değiştirme de örgüte bağlılık ölçüsü, işin bir başka güçlü göstergedir (Tsui vd., 1992, s. 555).

2.5.1. Düşük örgütsel Bağlılık

Kişi ile örgüt arasındaki ilişkinin zayıflığını ortaya koyan düşük örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarında, örgütün hedef ve beklentilerini gerçekleştirme arzusunun da çok düşük düzeyde oluşmasına neden olmaktadır. Farklı şekillerde adlandırılmakla beraber, bu düzeyde gerçekleşen bağlılık, genel olarak “zorunluluk bağlılığı” veya Allen ve Meyer’in (1990) çalışmalarında yer alan, kişinin gönülsüz, zaruret karşısında sergilediği bağlılık olan, “devamlılık bağlılığı (continuance)” şeklinde adlandırılmaktadır (Koç, 2009).

Örgüte bağlılık düzeyi düşük olan çalışanlar, bireysel görev ve sorumluluk noktasında daha az istekli olup geri planda durmakta ve örgütleri için daha az çaba göstermektedirler. Düşük düzey bağlılık gösteren çalışanlar, örgüt içerisinde “duygusuz işgörenler” olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlılık düzeyine sahip çalışanlarda, örgüte zararlar verdiği düşünülür; söylenti, itiraz etme ve şikâyetlerde bulunma gibi davranışların baskın olduğu, bu durumun da örgüte karşı olan güvenin azalmasına ve gelir kaybına neden olduğu ifade edilmektedir (Randall, 1987).

Düşük örgütsel bağlılık gösteren çalışanların örgütün amaç ve değerlerini kabullenme düzeyleri de düşük düzeyde olduğundan, çalışanların örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için yeterli çaba ve tutum sergilemediği, bu durumun da çalışanların örgütsel bağlarının zayıflamasına ve bağlılığa yönelik tutum ve davranışlardan uzaklaşmasına neden olduğu belirtilmektedir (Uğraşoğlu & Çağanağa, 2017).

Düşük örgütsel bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, daha iyi şartlarda bir iş bulduklarında bu alternatifi daha çabuk hayata geçirme eğilimindedirler bu nedenle bu bağlılık düzeyine sahip çalışanlar örgüt tarafından daha az tercih edilmektedirler.

2.5.2. Orta Dereceli (İlmli) Bağlılık

Örgütsel bağlılığın artışıyla birlikte, kişinin örgütüne olan sadakatinde ve sorumluluklarını gerçekleştirme arzusunda da bir artış gerçekleşir. Ancak istendik düzeyde sadakatin gerçekleşmesi, kişinin orta düzey üzeri bir bağlılık göstermesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Daha düşük düzey bağlılıkta, çalışandan mutlak bir sadakat beklenemez. Orta düzey bir bağlılık gösteren kişi, sadakati ve toplumsal sorumluluğu arasında bir çatışma yaşayarak, örgüt içerisinde karasızlık ve verimsizlik gibi olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olur. Bu tür bir bağlılık aynı zamanda kişinin durumsal hareket etmesine de neden olur. Bu bağlılık düzeyinde, örgütün değerleri çalışanın değerleri ile tam olarak

örtüşmese de örgütün sağladığı olanakların cazibesi kişinin bağlılığını devam ettirmesine neden olduğu ifade edilmektedir (Randall, 1987).

Orta dereceli bağlılık gösteren kişiler, çoğunlukla örgüt değerlerinden kendi değerleriyle uyumlu kısımlarını kabul ettiklerinden, örgüt ile bütünleşmeleriyle beraber beklentileri de karşılanmakta ve en önemlisi örgütün değerlerinin yanında kendi kişisel değerleri de korunabilmektedir. Bu kişiler örgütün genel değer ve normlarını kabul ederlerken, zararlı gördükleri veya örgütün ana değeri ve normu olarak görmedikleri değerleri ve normları ret ederler. Çalışanların, örgütteki olumlu iklimden dolayı, örgüte daha uzun süreli hizmet verdikleri, örgütten ayrılma isteğinin daha az düzeyde ortaya çıktığı ve de iş doyumunun daha yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir (Randall, 1987).

Orta dereceli bağlılıkta, kişi ve örgütün değer uyumları karşılıklı etkileşim içindedirler. Bu durumun kişiye kısmi bir öncelik kullanma hakkı verdiği ve kişinin örgüte karşı dengeli bir bağlılık göstermesine katkı sağladığı ifade edilmektedir (Weiner, 1982).

Orta dereceli bağlılığın zaman zaman olumsuz sonuçları da olmaktadır. Çalışanlara yeterince önem verilmeyen örgütlerde orta dereceli bağlılık gösteren kişiler terfi edip üst kademe bir göreve geldiklerinde örgüte bağlılıkları ve bulundukları konum arasında bir uyum sorunu yaşanmaktadır. Aynı zamanda bu bağlılık düzeyine sahip kişiler sorumluluk ile örgüte sadakat duygusu arasındaki ikilemden dolayı çatışma yaşamakta ve çatışmayla beraber ortaya çıkan kararsızlığında örgütte verimsiz bir işleyişe neden olabileceği ifade edilmektedir (Randall, 1987).

2.5.3. Yüksek Dereceli Bağlılık

Örgütlerin en çok istedikleri ve bekledikleri bağlılık düzeyi yüksek dereceli bağlılıktır. Ancak bu bağlılığı sağlamak ve de korumak son derece zor bir durumdur. Yüksek dereceli bağlılık gösteren kişiler, örgüte karşı güçlü tutum ve eğilim içersindedirler. Bu tutum ve eğilime paralel olarak güçlü bir örgütsel bağlılık gösterirler. Bu bağlılık da kişiye, meslek hayatında başarı, ücret doyumunu sağlamanın yanı sıra kişinin örgüte olan sadakati ve bağlılığından dolayı örgüt içerisinde daha iyi pozisyonlara gelmesi şeklinde ödüllendirilmesini sağlayacağı ifade edilmektedir (Balay, 2014, s. 97).

Feldman ve Moore (1982) göre, örgütün piyasanın rekabet şartlarına ayak uydurabilmesi, istendik düzeyde başarının elde edilebilmesi için örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Yüksek düzeyde bağlılığa sahip kişilerin, daha az denetim ve disipline

ihtiyaç duydukları, bununla beraber daha yüksek performans sergileyerek örgüt içerisinde elde edecekleri pozisyonları örgüte daha yüksek katkı sağlamak için kullandıkları ve davranışlarının da örgütleri tarafından daha güvenilir bulunduğu ifade edilmektedir (aktaran Uygur, 2007, s. 73).

Yüksek düzeyde bağlılığın, kişi için pek çok olumlu sonuçları olmakla beraber, örgütün kendisi için de bir o kadar olumlu sonuçları bulunmaktadır. Kişinin örgüte yüksek düzeyde bağlılık göstermesi, örgütün, işgücünün verdiği güven ile daha istikrarlı ve kararlı hareket etmesini sağlarken, bunun sonucunda çalışanların örgütün amaçlarını isteyerek kabul ederek daha verimli ürünler ortaya koymaya gayret ettikleri belirtilmektedir (Randall, 1987). Bununla beraber yüksek örgütsel bağlılık gösteren kişiler aynı zamanda yüksek iş bağlılığı da göstermektedirler. Bu kişilerin bireysel veya örgütsel görevlerinin temelinde, örgütü korumak duygusu hâkimdir. Sağlık mazeretleri dışında yüksek oranda devamsızlık göstermemeye gayret ederler (Balay, 2014, s. 98).

Ancak yüksek düzeyde bağlılık, beklenenin aksine, her zaman için olumlu sonuçlar vermeyebilir. Durkheim (1951) yüksek düzeyde bağlılığın, kişinin grupta gereğinden fazla bütünleşmesini sağladığından, kişinin kendi bağımsız kimliğinin grupta yok olmasına neden olduğunu, bu kişilerin de kişisel yetersizliklerini saklamak ve grup içerisinde daha etkin olabilmek için yüksek düzeyde çaba gösterdiklerini ancak grup dışı ve aile ilişkilerinde sorunlar ve gerilimler yaşadığını ifade etmektedir (Balay, 2014, s. 99). Bununla beraber, işlerine yüksek düzey bağlılık gösteren kişiler, çoğunlukla ailelerini ve sosyal çevrelerini ihmal ederek, mesai saatleri dışındaki zamanlarının da büyük kısmını işlerine ve örgütlerine ayırmaktadırlar. Bu kişilerin, örgütleri ve bulundukları iş çevresi dışındaki ilişkileri, genel olarak sağlıklı ve de düşük düzeyli bir ilişki şeklinde olduğundan, bu durumdaki kişilerin, toplumsal yalnızlaşma ve yabancılaşma ile beraber önemli düzeyde kişisel yalnızlaşma ve yabancılaşma da yaşadıkları ifade edilmektedir (Randall, 1987).

Yüksek düzeyde bağlılık, kariyer ile birlikte daha yüksek düzeyde gelir elde etme olanağı sunarken, kişinin yeni arayışlara girmesine ve alternatif fırsatları değerlendirmesine de engel olmaktadır. Bu durumun, çalışanın kişisel gelişim ihtiyacı ve isteğine de önemli düzeyde engel olduğu ifade edilmektedir (Randall, 1987).

Yüksek bağlılık düzeyi, geçmiş uygulama ve politikalara olan aşırı güvenle geleneksel uygulamaların yerleşik hâle gelmesine ve örgütsel esnekliğin azalmasına sebep olmaktadır. Aynı zamanda yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösteren kişiler örgütün tasvip edilmeyecek davranışlarını sorgulamaksızın kabul ettiklerinden, bu bağlılık kişilerin zaman zaman örgüt

adına yasal ve etik olmayan davranışlar sergilemesine bunun sonucunda da örgütün müşteri ve ortak kaybetmesine, kamu baskısına ve yasal yaptırımlar ile karşılaşmasına neden olabileceği ifade edilmektedir (Randall, 1987).

2.6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı

Bir örgütün etkililik düzeyi yeterli örgütsel yapının oluşturulmasına, tatmin edici kaynaklar, bilimsel ve teknolojik gelişmelere dayalı tutarlı politikalar üretilmesine ve sağlıklı çalışma koşullarının sağlanmasına bağlı olmakla beraber, bütün bunların sağlanmasında asıl başarıyı örgüt çalışanlarının bu imkân ve şartları kullanma biçimi belirleyecektir. Bunun en temel belirleyicisi de çalışanların örgüte olan bağlılık düzeyidir.

Eğitim örgütleri bir toplumun kalkınıp gelişmesine önemli katkılar sağlamaktadır. Bu örgütlerin beklenen düzeyde verimli olabilmeleri, toplumda etkili ve yönlendirici pozisyonlarda bulunabilmeleri için öncelikli olarak örgüt çalışanlarının buna inanmaları, örgütün değerlerini içselleştirmeleri ve yüksek bir bağlılık duygusu ile sorumluklarını yerine getirmeleri ile mümkün olabilmektedir

Okullar eğitim sisteminin, örgütsel, eğitsel ve yönetsel amaçlarını gerçekleştiren, vazgeçilmez öneme sahip örgütleridir. Hedefe ulaştıracak amaçların gerçekleştirilmesi için, motivasyonu yüksek ve okullarıyla üst düzeyde özdeşleşmiş çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin örgütlerine olan güçlü bağlılığı örgütü bu amaca ulaştıracak en temel esastır. (Balay, 2014, s. 128; Buluç, 2009). Bu bağlamda okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, okulların hedefledikleri amaç ve kazanımlara ulaşmalarında doğrudan veya dolaylı olarak çok önemli bir etkisinin olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmanın ana konusu öğretmenlerin örgütsel bağlılığının analizi olduğundan eğitim kurumlarının genel örgütsel bağlılığından ziyade öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile ilgili değerlendirme esas alınmıştır.

Eğitim örgütlerinin başarısı birçok bileşene bağlıdır. En önemli bileşenlerden biri de öğrenme ve öğretme sürecinin kalıcı öğeleri olan yönetici, öğretmen ve öğrencilerin etkileşimidir. Bu etkileşim içinde öğretmenin konumu son derece önemlidir. Genel olarak öğretmenlerden beklenen kendilerini okullarına, öğrencilerine, öğretim faaliyetlerine, mesleklerine ve meslektaşlarına adanmalarıdır ancak bu başarılması kolay olan bir durum değildir.

Öğretmenlik mesleği maddi bir kazanç elde etmenin ötesinde, örgütün başarı odaklı amaç ve değerlerinin benimsenmesini gerektiren bir bağlılık gerektirir. Bu bağlılık örgütün başarılı olmasını sağlayacak temel unsurlardan biridir. Öğretmenlerin bağlılığını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlar, yapılan işin anlamlılığı, beceri çeşitliliği, öğretmen özerkliği, işbirliği, dönüt, iş doyumu, öğrenme fırsatları, kaynaklar, karara katılım, uygun öğrenme iklimi, iş stresi, gibi faktörlerdir (Balay, 2014, s. 127-141; Firestone & Pennell, 1993).

Araştırmalar, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının öğrenci başarısına katkı sağladığı aynı zamanda öğretmen bağlılığının bu başarıdan etkilendiği ortaya koymuştur. Bununla birlikte düşük örgütsel bağlılığın da öğrencinin başarısının düşmesine neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Firestone & Pennell, 1993). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığını geliştirmenin en etkili yollarından biri okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarıdır. Öğretmenlerin beklentilerine duyarlı, alınan örgütsel ve de kurumsal kararlara katılımlarını sağlayan, örgütte demokratik bir kültür ve açık iletişim iklimi oluşturup koruyabilen, yönetsel adaleti sağlayabilen, taşıdığı sorumluluğun ve davranış çıktılarının bilincinde olan yöneticilerin, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını tesis etme, bunu artırma ve devamlılığını sağlamada en önemli role sahip kişilerden olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenin işine, okuluna ve öğrencilerin başarısına olan bağlılığının, diğer bir ifade ile örgüte olan bağlılığının artması, okuluna daha fazla zaman ve enerji harcamasına, okulun başarısının artmasına beraberinde de okulun paydaşları üzerinde etkililiğini arttırmasını sağlayacağı ifade edilmektedir (Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991, s. 33).

Yüksek örgütsel bağlılığa sahip öğretmenler, bağlılığın vermiş olduğu motivasyon ile öğrencilerin başarısı için daha fazla gayret ederler. Okulları için daha aktif rol alır, kişisel zamanlarını okullarına katkı sağlamak için mümkün olan her şekilde okullarına ayırırlar. Okul içi veya okul dışı programlara daha çok katkı sağlar, öğrencileriyle etkileşim kurmak ve daha verimli olabilmek adına yeni yöntem ve stratejileri, değişen programları, müfredatı takip için mesleki ve kişisel gelişim eğitimlerine katılırlar.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analiz süreci hakkındaki bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

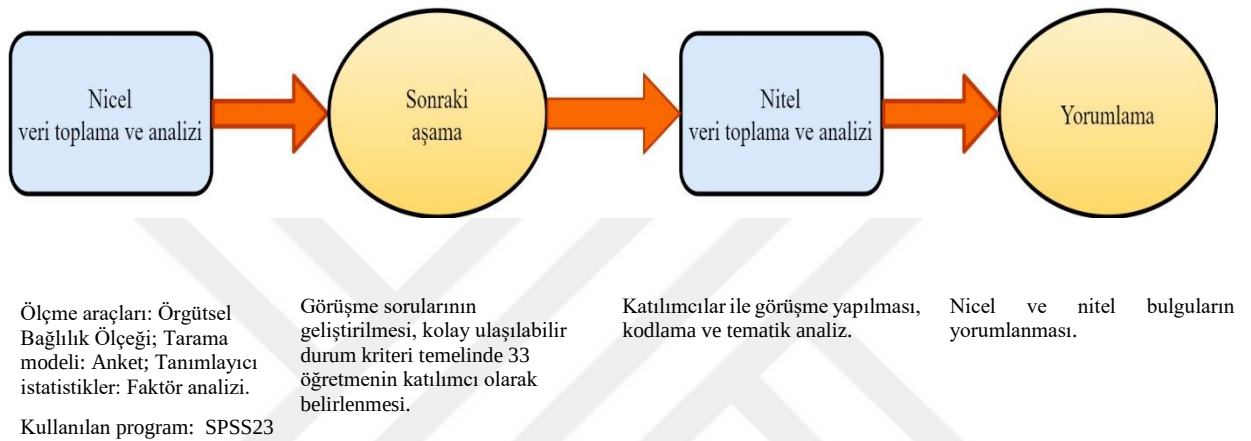
Bu araştırmanın amacı, resmî ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini saptamak ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkili hâle getirecek öneriler geliştirmektir.

Bu araştırmada nicel ve nitel yöntemlerin bir arada kullanıldığı karma yöntem yaklaşımı esas alınmıştır. Karma araştırma yöntemi için ise çeşitli tanımlar mevcuttur. Greene, Caraceffi ve Graham (1989) karma araştırmayı, en az bir nicel ve bir nitel yöntem içeren araştırma tasarımları olarak tanımlamaktadırlar (Greene, Caraceffi & Graham 1989). Karma yöntem araştırmaları, araştırmacının bir çalışma veya birbirini izleyen çalışmalar içerisinde nitel ve nicel yöntem, yaklaşım ve kavramları birleştirmesi olarak da tanımlanır (Creswell, 2012, s. 535). Karma yöntemle araştırma yapmanın ise çeşitli yöntemler kullanılarak olayı bir çerçeve içerisinde sunma, analiz etme ve bir araya getirmek olduğu, asıl amacın ve başlıca ilkesinin de nicel ve nitel yaklaşımların bir arada kullanılarak araştırma problemlerinin ve karmaşık bir olgunun daha iyi anlaşılmasını sağlamak olduğu belirtilmektedir (Creswell, 2012, s. 536). Johnson ve Turner (2003) ise karma araştırmanın temel ilkesinin, araştırmacının farklı strateji, yöntem ve yaklaşımları kullanarak çoklu veriler toplaması olduğunu belirtmektedirler (Johnson & Turner, 2003, s. 298).

Creswell (2012) karma yöntem araştırmacılarının seçebilecekleri en sık kullanılan altı temel tasarım bulunduğunu, bunların üçünün eşzamanlı, diğer üçünün ise sıralı yapılan tasarımlar

olduğunu belirtmektedir. Bu çalışmada sıralı açıklayıcı tasarım (NİCEL→NİTEL) yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde nicel veriler toplanıp analiz edildikten sonra nitel veri toplanır. Öncelik, genellikle nicel verilerdedir. Nitel veri esasen nicel verileri artırmak için elde edilir. Verilerin analizi birbiriyle ilişkili olup çoğunlukla veri yorumlama ve tartışma bölümlerinde birleştirilir (Creswell, 2012, s. 539).

Bu çalışmada sıralı açıklayıcı karma bir model kullanılmıştır:



Şekil 5. Sıralı açıklayıcı karma model tasarımı. “Creswell, J. W. (2012). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (4. Baskı). USA: Pearson Education Inc. s. 541”.

Araştırmada ilk olarak, nicel araştırma yöntemlerinden birisi olan tarama modelinden faydalanılarak ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin veri toplanmış ve toplanan veriler analiz edilip yorumlanmıştır. Tarama yöntemi genel olarak bir evrenin kendi özelliklerini anlayabilmek için yürütülen bilimsel araştırma yöntemidir (Johnson & Christensen, 2000). Diğer bir ifadeyle, tarama yöntemi mevcut durumu, olayları, nesneleri, insanları, kurum ve kuruluşları hem doğaları hem de özellikleriyle beraber inceleyip tanımlamaktır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını ortaya koymak amacıyla Balay (2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” uygulanmıştır. Bu ölçeğin Türkiye’de geliştirilmiş olması, kültürel duyarlılık açısından uygulanmasının daha uygun olacağı düşünüldükçe tercih edilmiştir. Daha sonra nicel araştırma yöntemiyle elde edilen veriler ışığında, nitel araştırma yöntemlerinden birisi olan görüşme formu aracılığıyla veri toplanmış ve toplanan veriler tematik içerik analizi yöntemiyle analiz edilip yorumlanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın nicel boyutu olan birinci aşaması için araştırmanın evrenini, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan 25 ilçeden random yöntemiyle seçilen Çankaya ve Keçiören ilçelerinde bulunan ilköğretim (ilkokul/ortaokul) ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu grupları temsilen seçilecek örneklemin belirlenmesinde tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örneklemede evrende bulunan alt gruplar ve bu alt grupların evrendeki oranları belirlenir ve alt grupların örneklem içinde aynı oranda temsil edilmeleri sağlanır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2013, s. 86). Araştırmada örnekleme birimi okul, gözlem birimi ise seçilen okullardaki öğretmenlerdir. Evrene ilişkin, Ankara İl Millî Eğitim Müdürlüğü, istatistik bölümünden elde edilen bilgilere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1

Araştırmanın Evrenine İlişkin Dağılım

Eğitim Bölgesi	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Çankaya	199	2133	6695	8828
Keçiören	147	2705	5775	8480
Toplam	346	4838	12470	17308

Evrene ilişkin örneklem çok aşamalı örnekleme (multi-stage sampling) yöntemi ile belirlenmiştir. Birinci aşamada tabakalı örnekleme (stratified sampling) yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini oluşturan Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisindeki Çankaya ve Keçiören ilçelerinde bulunan okullar belirlenmiş ve tabakalandırmada bölge büyüklüğü esas alınmıştır. Araştırma evrenini oluşturan bölgelerde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarının toplam sayısı ve genel toplam içindeki oranı hesaplanmıştır. Daha sonra örnekleme dâhil edilecek okullar, bölgelerdeki ilkokul, ortaokul ve lise sayısının toplam okul sayısı oranına göre hesaplanmıştır. Örneklem alınan okul sayısı ve oranlarına Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2

Örnekleme Alınan İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumu Sayısı ve Oranları

Eğitim Bölgesi	Bölgedeki Toplam İlköğretim/Ortaöğretim Kurumu Sayısı	Oran (%)	Örnekleme Alınan İlköğretim/Ortaöğretim Kurumu Sayısı
Çankaya	199	58	12
Keçiören	147	42	8
Toplam	346	100	20

Örnekleme belirleme sürecinin ikinci aşamasında basit seçkisiz örnekleme (simple random sampling) yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yönteminde evrendeki tüm birimler, örneğe seçilmek için eşit ve bağımsız bir şansa sahiptir. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi, örnekleme seçilen her bir ögenin istatistiksel olarak aynı şansa sahip olduğu ve tamamen rastgele seçildiği yöntemdir (Büyüköztürk vd., 2013, s. 96). Oranlama yoluyla her bir bölgeden kaç okulun örnekleme dâhil edileceği belirlendikten sonra, bunların hangi okullar olacağına, basit seçkisiz örnekleme yoluyla karar verilmiştir. Örnekleme alınan ilköğretim (ilkokul/ortaokul) ve ortaöğretim kurumu ve sayılarına Tablo 3’de yer verilmiştir.

Tablo 3

Örnekleme Alınan Resmî Okullar

Eğitim Bölgesi	Okullar	Bölgedeki Resmî Okul Sayısı	Örnekleme Alınan Resmî Okul Sayısı
Çankaya	Ahmet Vefik Paşa İlkokulu/Ortaokulu, Nebahat Keskin İlkokulu, Teğmen Kalmaz İlkokulu, Türkan Yamantürk İlkokulu, Salih Alptekin Ortaokulu, Necla İlhan İpekçi Ortaokulu, Talat Paşa Ortaokulu, Atatürk Lisesi, Bahçelievler Anadolu Lisesi, Cumhuriyet Fen Lisesi, Mimar Kemal Anadolu Lisesi, Çizmeci İlkokulu, Mehmet Akif İlkokulu, Melek Özen İlkokulu, Nuh Eskiyan Ortaokulu, Hacı Mustafa Tarman Ortaokulu, Aktepe Anadolu Lisesi, Keçiören Anadolu İmam Hatip Lisesi, Kalaba Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi.	199	12
Keçiören		147	8
Toplam		346	20

Bir sonraki adımda, evrenden örnekleme alınacak öğretmen sayısının belirlenmesi amacıyla aşağıda verilen formül kullanılmıştır (Büyüköztürk vd, 2013, s. 96):

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1)+t^2pq}$$

Formülde yer alan simgelerin anlamları şöyledir:

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

d: Duyarlılık (Örneklem hatası)

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, evren için p tahmini yoksa $p=q=0.5$ alınabilir. İncelenen olayın %95 güven aralığında, $d=0.05$ örnekleme hatası ile teorik t değeri 1.96'ya denk gelmektedir (Büyüköztürk vd., 2013, s. 96). Araştırmada örneklem büyüklüğünü belirlemek için belirlenen değerler, formülde yerine konulduğunda:

$$n = \frac{17308 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \times (17308 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$
$$n = \frac{16,622,60}{44,2279} = 376$$

Örneklem büyüklüğünün belirlenen formül çerçevesinde hesap edilmesi neticesinde büyüklüğün en az 376 kişiden oluşması gerektiği tespit edilmiştir. Fakat araştırmanın veri toplama sürecinde karşılaşılabilecek güçlükler de hesap edildiğinde ve belirlenen örneklem büyüklüğünün altına düşmemek için örnekleme alınan toplam 20 okuldan 475 kişiye ulaşılması hedeflenmektedir. Araştırma için belirlenen örnekleme ait bilgilere Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4

Araştırmanın Örneklemine İlişkin Dağılım

Eğitim Bölgesi	Okul Sayısı	Toplam Öğretmen Sayısı	Ulaşılması Hedeflenen Öğretmen Sayısı
Çankaya	12	576	225
Keçiören	8	682	250
Toplam	20	1258	475

Araştırmada hedeflenen sayının üzerinde, toplam 480 öğretmene ulaşılmış ancak 6 adet anket, maddelerin çoğunun boş bırakılarak özensiz doldurulmasından dolayı kapsam dışı bırakılmış ve 474 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmanın nitel boyutunu oluşturan ikinci aşama için evren, nicel boyutta belirtilen örnekleme okullarda görev yapan 33 öğretmenden oluşmaktadır. Bu aşamada gerçekleştirilecek durum çalışması için amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örneklemede temel alınan ölçütler, nicel analiz sonuçlarına göre uzman görüşü alınarak karar verilmiştir.

Nicel Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine İlişkin verilere Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5

Nicel Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine İlişkin Dağılım

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	279	58,9
	Erkek	195	41,1
Yaş	21-30	35	7,4
	31-40	85	17,9
	41-50	209	44,1
	51-60	114	24,1
	61 ve üzeri	31	6,5
Kıdem	1-5 yıl	226	47,7
	6-10 yıl	99	20,9
	11-15 yıl	72	15,2
	16-20 yıl	41	8,6
	21 yıl üzeri	36	7,6
Eğitim Durumu	Lisans	418	88,2
	Yüksek lisans	52	11,0
	Doktora	4	,8
Branş	Fen ve Matematik	90	19
	Güzel Sanatlar	33	7
	Sosyal Bilimler	209	44
	Mesleki Dersler	44	9,3
	Sınıf Öğretmeni	98	20,7
Medeni Durum	Evli	409	86,3
	Bekâr	31	6,5
	Boşanmış	34	7,2
Toplam		474	100

Tablo 5'deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin, yaklaşık beşte üçünün (%58,9) kadın, yaklaşık yarısının (%44,1) 41-50 yaş arasında, dörtte birine yakını ise (%24,1) 51-60 yaş arasında, beşte ikisinden fazlasının (% 47,7) bu okulda bir ila beş yıl arasında görev yaptığı,

beşte birinin de (% 20,9) altı ile on yıl arasında görev yaptığı, öğrenim durumlarına göre çok büyük çoğunluğun (%88,2) lisans mezunu olduğu, beşte ikisinden fazlasının (%44) Sosyal Bilimler (Türk Dili ve Edebiyatı, Türkçe, Yabancı Dil ve diğer branşlar) branşından, beşte dördünden fazlasının (% 86,3) evli olduğu, bekâr ve boşanmış öğretmen oranlarının da bir birine yakın olduğu görülmektedir.



Nicel araştırmaya katılan öğretmenlere ait okul özellikleri ve sosyo-ekonomik durumlarına ilişkin verilere tablo 6’da yer verilmiştir.

Tablo 6

Nicel Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Okul Özellikleri ve Sosyo-ekonomik Durumlarına İlişkin Değişkenler

Değişken	Kategori	n	%
Eğitim Kademesi	İlkokul	156	32,9
	Ortaokul	133	28,1
	Lise	185	39
Okulun Büyüklüğü	21-30	24	5
	31-40	19	4
	41-50	90	19
	51-60	88	18,6
	61 ve üzeri	253	53,4
Çocuk Sayısı	Çocuk yok	29	6,6
	1 çocuk	150	34,3
	2 çocuk	214	49
	3 çocuk	37	8,5
	4 çocuk	5	1,1
	5 ve üzeri çocuk	2	,5
Eş işi	Evet	326	79,7
	Hayır	83	20,3
	Evet	278	58,6
	Hayır	196	41,4
Ek gelir	Evet	89	18,8
	Hayır	385	81,2
Konut	Kira	100	21,2
	Kendi evi	314	66,2
	Lojman	57	12
	Diğer	3	,6
Özel Araba	Var	355	74,9
	Yok	119	25,1
Ek İş	Evet	184	38,8
	Hayır	290	61,2
Ek İş Türü	Özel ders	116	63,04
	Diğer	68	36,96
Borç	Evet	292	61,6
	Hayır	182	38,4
Borç Etkisi	Hiç	6	2,05
	Az	46	15,76
	Orta düzey	145	49,66
	Çok	67	22,94
	Tamamen	28	9,59
Okul Dışı Buluşma	Evet	131	27,8
	Hayır	342	72,2
Ders Sonu Zaman	Okuldan çıkıp gidiyorum	238	50,2
	Ders hazırlığı yapıyorum	48	10,2
	Okul yöneticilerine destek oluyorum	16	3,4
	Öğretmen arkadaşlar ile sohbet ediyorum	119	25,1
	Okul için proje çalışması yapıyorum	22	4,6
	Diğer	31	6,5
Toplam		474	100

Tablo 6'daki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin, yaklaşık beşte ikisinin (% 39) lisede görev yaptığı, ilkokul (%32,9) ve ortaokulda (28,1) görev yapan öğretmen oranlarının da birbirine yakın olduğu, yarısından fazlasının (% 53,4) 61 ve üzeri öğretmenin görev yaptığı okullarda çalıştığı, yarsına yakınının (% 49) iki çocuk sahibi olduğu, dörtte üçünün (% 79,7) eşlerinin çalıştığı, yaklaşık beşte üçünün 58,6) mesleklerini dışarda icra etme olanağına sahip olduğu, beşte dördünün (% 81,2) ek gelirlerinin olmadığı, yaklaşık beşte üçünden fazlasının (%66,2) kendilerine ait bir evde oturdukları, grubun dörtte üçünün (% 74,9) özel araç sahibi olduğu, beşte üçünün (% 61,2) ek iş yapma gereksinimi duymadığı, beşte üçünden biraz fazlasının (% 63,04) ek iş olarak özel ders vermekte olduğu, beşte üçünden biraz fazlasının (% 61,6) borçlu olduğu, grubun yarısının (% 49,66) mevcut borçlarından orta düzeyde etkilendiği, beşte birinden biraz fazlasının (% 22,94) bu borçlardan çok etkilendiği, beşte üçünden fazlasının (% 72,2) okul dışında, öğretmen ve yöneticilerin aileleriyle bir araya gelmediği, yarısının (% 50,2) ders sonu okulda vakit geçirmeyip okuldan hemen ayrıldığı, dörtte birinden biraz fazlasının (% 25,1) okulda kalıp öğretmen arkadaşları ile sohbet ettiği tespit edilmiştir.

Nitel araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlerine ait verilere Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7

Nitel Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine İlişkin Dağılım

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	18	54,5
	Erkek	15	45,5
Yaş	21-30	2	6,06
	31-40	5	15,15
	41-50	12	36,36
	51-60	11	33,33
	61 ve üzeri	3	9,1
Kıdem	1-5 yıl	1	3,03
	6-10 yıl	3	9,1
	11-15 yıl	7	21,21
	16-20 yıl	5	15,15
	21 yıl üzeri	17	51,51
Eğitim Durumu	Lisans	26	78,7
	Yüksek lisans	6	18
	Doktora	1	3,3
Branş	Fen ve Matematik	8	24,24
	Güzel Sanatlar	4	12,12
	Sosyal Bilimler	8	24,24
	Mesleki Dersler	4	12,12
	Sınıf Öğretmeni	9	27,28
Medeni Durum	Evli	20	60,61
	Bekâr	6	18,18
	Boşanmış	7	21,21
Toplam		33	100

Tablo 7’deki veriler incelendiğinde öğretmenlerin yarısından çoğunun kadın olduğu, üçte birinden fazlasının (%36,36) 41-50 ve üçte birinin de (%33,33) 51-60 yaş arasında, yarısından fazlasının (%51,51) bu okulda 21 yıl ve üzerinde görev yaptığı, beşte dördüne yakınının (%78,7) lisans mezunu olduğu, dörtte birinden fazlasının (%27,28) sınıf öğretmeni, dörtte birine yakınının eşit olarak (%24,24) Sosyal Bilimler (Türk Dili ve

Edebiyatı, Türkçe, Yabancı Dil ve diğer branşlar) ve fen ve matematik branşından, beşte üçünün (%60,61) evli olduğu, bekâr ve boşanmış öğretmen oranlarının da bir birine yakın olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada nicel ve nitel araştırma yönteminin birlikte kullanılacağı karma bir model benimseneceğinden, birinci aşamada Likert tipi ölçekler kullanılacaktır. Likert tipi ölçekler, ölçülmek istenen durumun farklı boyutlarını ortaya koymak için kullanılır. Likert tipi ölçekler tutum ölçümlerinde sıklıkla kullanılan bir ölçek türüdür ve önceden oluşturulan faktörlere, bu faktörlerin içerdiği maddelere kişilerin ne oranda katıldıklarını ortaya koymak için kullanılır. Araştırmada örnekleme alınan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ölçmek amacıyla Balay (2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmanın ikinci aşamasında öğretmenler ile yapılacak bireysel görüşmeler için yarı-yapılandırılmış sorular kullanılarak görüşme formu hazırlanmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşme formları araştırmanın problemine ilişkin literatüre dayalı olarak, uzman görüşlerine başvurulmuş ve yapılan değerlendirmeler sonucunda 17 adet soru ile oluşturulan görüşme formu uygulanmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutunu ölçmek üzere Balay (2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin kullanımına dair izinler telefon ve e-posta yolu ile sağlanmıştır. Ölçeğin ön kısmında araştırmanın amacı ve ölçeğin uygulanması hakkında kısa bir açıklama verilmiştir. Kişisel bilgi formunda yer alan cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, branş, okul türü, kıdem, okuldaki öğretmen sayısı, medeni durum, eş işi, mesleğini dışarda icra etme olanağı, ek gelir, konut durumu, özel araç sahibi olma durumu, ek bir iş yapma gereksinimi, borç durumu, okul dışında bir araya gelme durumu, derslerin bittiği zamanki davranış durumuna ilişkin tutum, demografik, okul özellikleri ve sosyo-ekonomik bilgileri içeren kısımlar BÖLÜM 1’de, 27 soruluk “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” de BÖLÜM 2’de yer almaktadır.

Ölçek 27 maddeli 5’li likert tipinde sorulardan oluşmaktadır. Beşli likert sorular; Hiç katılmıyorum (1), az katılıyorum (2), orta düzeyde katılıyorum (3), çok katılıyorum (4), Tam katılıyorum (5) olarak düzenlenmiştir. 27 maddeden oluşan ölçek, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin uyum alt boyutunda 8,

içselleştirme alt boyutunda 8 ve özdeşleşme alt boyutunda 11 madde bulunmaktadır (Balay, 2000, s. 126) tarafından kullanılan ölçeğin alt boyutlarının varyans değerleri sırasıyla %26,2, %16,7, %13,8 iken Cronbach's alfa katsayıları sırasıyla .79, .89 ve .93'tür. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans %56,7'dir. Balay (2000, s. 126)'da ölçekten toplam puan alınamayacağını, boyutların birbirinden bağımsız düşünülmesi gerektiğini ifade etmektedir.

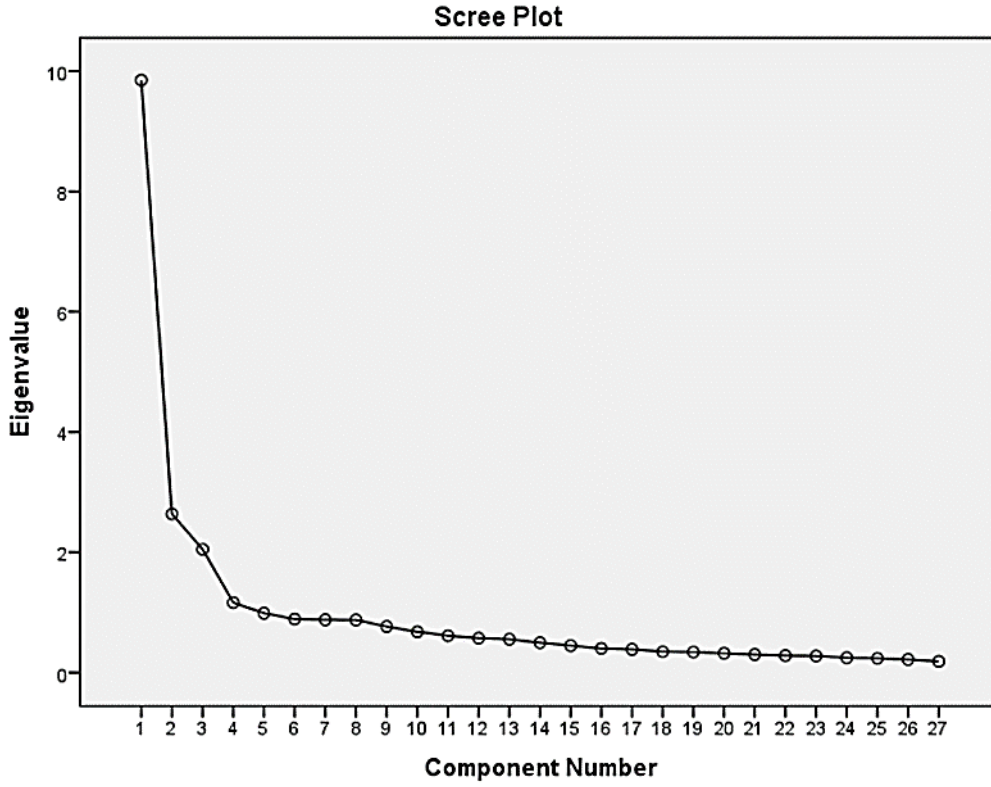


Çalışmada uygulanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ne ait yapılan geçerlik ve güvenirlik analiz sonuçlarına Tablo 8’de yer verilmiştir.

Tablo 8

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Değerler

Maddeler	Faktör yük değerleri			Düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayıları
	İçselleştirme	Özdeşleşme	Uyum	
M1			.53	.40
M2			.65	.53
M3			.50	.29
M4			.42	.30
M5			.65	.54
M6			.69	.54
M7			.64	.57
M8			.66	.48
M9		.76		.71
M10		.76		.72
M11		.79		.73
M12		.79		.77
M13		.76		.74
M14		.47		.41
M15		.63		.62
M16		.72		.76
M17	.58			.57
M18	.74			.67
M19	.78			.74
M20	.72			.71
M21	.67			.63
M22	.66			.70
M23	.77			.73
M24	.77			.72
M25	.74			.75
M26	.63			.70
M27	.78			.73
Açıklanan Varyans (%)	23.394	19.086	11.359	
Toplam Varyans				53.839
Güvenirlik Katsayısı (α)	.a<92	.90	.76	



Şekil 6. Geçerlik ve güvenirlik analizine ait scree plot

Yapılan ön uygulamada elde edilen verilerden örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde temel bileşenler analizi ve dik döndürme (Varimax) işlemi yapılmıştır. Faktör sayısının belirlenmesinde çizgi grafiği, faktör özdeğer puanları ve açıklanan varyans toplamı dikkate alınmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu anlaşılmıştır. Örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu olarak adlandırılan birinci faktör tarafından açıklanan toplam varyans %23,294, özdeşleşme boyutu olarak adlandırılan ikinci faktörün açıkladığı varyans %19,086, uyum boyutu olarak adlandırılan üçüncü faktörün açıkladığı varyans ise %11,359, üç boyutun açıkladığı toplam varyansın %53,839 olduğu anlaşılmıştır. Güvenirliğe ilişkin yapılan analizler sonucunda anketin örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunda yer alan maddelerin madde toplam korelasyon katsayılarının .58 ile .78 arasında değiştiği ve bu boyuta ait Cronbach alfa güvenirlik katsayısının .92 olduğu, özdeşleşme boyutunda yer alan maddelerin madde toplam korelasyon katsayıları .47 ile .79 arasında değiştiği ve bu boyuta ait cronbach alfa güvenirlik katsayısı (α) ise .90 olduğu, uyum boyutunda ise yer alan maddelerin madde toplam korelasyon katsayıları .42 ile .69 arasında değiştiği ve bu boyuta ait cronbach alfa güvenirlik katsayısı (α) ise .76 olduğu, elde edilen

verilerin ölçeğin güvenilir olduğu sonucunu ortaya koyduğu ve (Balay, 2000, s. 126) tarafından yapılan güvenilirlik sonuçları ile de tutarlılık gösterdiği anlaşılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Anket yoluyla toplanan verilerin analizi SPSS programı ile yapılmış, öğretmenlere ait bilgiler, frekans (f) ve yüzde (%), aritmetik ortalama hesaplanarak betimlenmiş, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını ifade etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Verilerin normallik dağılımını analiz etmek için skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) testi uygulanmıştır. Bu değerlerin +1 ile -1 arasında olması dağılımın normalden aşırı sapma göstermemesi için kabul edilen aralıktır. George ve Mallery (2010) ise çarpıklık ve basıklık katsayılarının -2 ve +2 aralığında olmasının verilerin normalden aşırı sapmadığının bir göstergesi olarak kabul edilebilir olduğunu belirtmektedirler (George & Mallery, 2010, s. 22). Tablo 9’da skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) testi normallik analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 9

Normallik Dağılım Analizine İlişkin Değerler

		Statistic	Std. Error
Uyum	Mean	1.879	.030
	Skewness	.980	.112
	Kurtosis	.918	.224
Özdeşleşme	Mean	3.030	.041
	Skewness	.147	.112
	Kurtosis	-.262	.224
İçselleştirme	Mean	3.551	.035
	Skewness	-.381	.112
	Kurtosis	.295	.224

Tablo 9’daki veriler incelendiğinde, skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin +1 ile -1 değer aralığında olduğu ve normal bir dağılım gösterdiği anlaşılmıştır. Bu nedenle parametrik testler olan t-testi, varyans analizi (ANOVA) tercih edilmiştir.

Nitel Verilerin Toplanması ve Analizi

Nitel yöntem ile elde edilen veriler, içerik analizi kullanılarak işlenmiştir. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Bu çerçevede içerik analizi yoluyla verileri tanımlamaya, verilerin içinde saklı olabilecek gerçekleri ortaya çıkarmaya çalışıldığı ifade edilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2013, s. 227).

Nitel araştırmada, nicel evrenden 33 ğretmen ile görüşme yapılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular benzer veriler ile kavramsallaştırılmış ve kategoriler içinde bir araya getirilmiştir. Örneklemler kapsamındaki her bir ğretmen ile yapılan görüşme, araştırmacı tarafından kayıt altına alınmış ve bu kayıtlar yazılı bir şekilde elektronik ortama aktarılmıştır. Daha sonra ortaya çıkan veriler değerlendirilmiştir. Araştırmada görüşme yapılan her ğretmene “KOD1” gibi kod isim verilmiştir. Odak grup şeklinde yapılan görüşmeler 30 ile 45 dakika arası sürmüştür.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, alt problemlere ilişkin bulgulara ve yoruma yer verilmektedir. İlk olarak, öğretmen görüşlerine göre, örgütsel bağlılık düzeyleri uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında incelenmiştir. Daha sonra öğretmenlerin örgütsel bağlılığı nasıl tanımladıkları, örgütsel bağlılığı arttıran ve azaltan faktörler ve örgütsel bağlılığın arttırılması noktasındaki önerileri görüşme formu aracılığıyla alınarak yorumlanmıştır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.

Araştırmanın birinci alt problemi; “İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları hangi düzeyde gerçekleşmektedir?” şeklinde düzenlenmiştir.

Öğretmen görüşlerine göre örgütsel bağlılığın uyum alt boyutuna ait bulgulara Tablo 10’da yer verilmiştir:

Tablo 10

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığın Uyum Alt Boyutunun Gerçekleşme Düzeyine İlişkin Görüş Dağılımı

<i>Faktör/Madde</i>	<i>n</i>	<i>$\bar{X}$</i>	<i>S</i>
<i>Uyum Bağlılığı</i>			
1. Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.	474	2,04	1,16
2. Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.	474	1,68	1,06
3. Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	474	2,19	1,28
4. Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.	474	2,30	1,23
5. Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.	474	1,53	0,96
6. Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	474	1,60	1,00
7. Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	474	2,15	1,21
8. Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	474	1,61	0,98
Toplam	474	1,88	0,65

Tablo 10’da verilen öğretmenlerin örgütsel bağlılığının uyum alt boyutunun gerçekleşme düzeyine ilişkin dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin uyum alt boyutunda, “Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.” maddesine ($\bar{X}$ =2,30) “az katılıyorum” düzeyinde; “Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.” maddesine ise ($\bar{X}$ =1,53) “hiç katılmıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri anlaşılmıştır. Uyum alt boyutuna ilişkin diğer maddelerdeki dağılım “Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.” ($\bar{X}$ =2,04) “az”, “Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.” ($\bar{X}$ =1,68) “hiç”, “Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.” ($\bar{X}$ =2,19) “az”, “Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.” ($\bar{X}$ =1,60) “hiç”, “Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.” ($\bar{X}$ =2,14) “az”, “Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.” ($\bar{X}$ =1,60) “hiç”, düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Standart sapma değerleri incelendiğinde öğretmenler en homojen değerlendirmeyi “Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.” (S =0,96), en heterojen değerlendirmeyi ise “Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.” (S =1,28) maddelerine yaptıkları görülmektedir. Başka bir anlatımla öğretmenler genel olarak eğitim örgütlerine az düzeyde uyum bağlılığı sağladıkları ileri sürülebilir.

Öğretmen görüşlerine göre örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutuna ait bulgulara Tablo 11’de yer verilmiştir:

Tablo 11

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Özdeşleşme Alt Boyutunun Gerçekleşme Düzeyine İlişkin Görüş Dağılımı

<i>Faktör/Madde</i>	<i>n</i>	<i>$\bar{X}$</i>	<i>S</i>
<i>Özdeşleşme Bağlılığı</i>			
9. Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	474	3,02	1,18
10. Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	474	3,47	1,18
11. Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	474	2,99	1,15
12. Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor.	474	2,97	1,19
13. Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	474	3,15	1,09
14. Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum.	474	2,72	1,13
15. Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu hâlde bu okulda çalışmayı yeğliyorum	474	2,91	1,37
16. Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum	474	2,97	1,18
Toplam	474	3,03	0,89

Tablo 11’de verilen öğretmenlerin örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutunun gerçekleşme düzeyine ilişkin dağılım incelendiğinde; öğretmenlerin özdeşleşme alt boyutunun “Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.” maddesine ($\bar{X}=3,47$) “çok” düzeyinde, “Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum.” maddesine ise ($\bar{X}=2,72$) “orta” düzeyinde görüş bildirdikleri anlaşılmıştır. Özdeşleşme alt boyutuna ilişkin diğer maddelerdeki dağılım; “Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum” ($\bar{X}=3,02$) “orta”, “Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.” ($\bar{X}=2,99$) “orta”, “Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor.” ($\bar{X}=2,97$) “orta”, “Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.” ($\bar{X}=3,15$) “orta”, “Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu hâlde bu okulda çalışmayı yeğliyorum.” ($\bar{X}=2,91$) “orta”, “Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.” ($\bar{X}=2,97$) “orta” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Standart sapma değerleri incelendiğinde öğretmenler en homojen değerlendirmeyi “Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.” ($S=1,09$), en heterojen değerlendirmeyi ise “Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu hâlde bu okulda çalışmayı yeğliyorum.” ($S=1,37$) maddelerine yaptıkları görülmektedir. Başka bir anlatımla öğretmenler genel olarak eğitim örgütlerine orta düzeyde özdeşleşme bağlılığı duydukları ileri sürülebilir.

Öğretmen görüşlerine göre örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutuna ait bulgulara Tablo 12’de yer verilmiştir:

Tablo 12

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının İçselleştirme Alt Boyutunun Gerçekleşme Düzeyine İlişkin Görüş Dağılımı

<i>Faktör/Madde</i>	<i>n</i>	<i>$\bar{X}$</i>	<i>S</i>
<i>İçselleştirme Bağlılığı</i>			
17. Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	474	3,62	0,98
18. Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	474	3,80	1,01
19. Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	474	3,67	1,04
20. Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.	474	3,50	1,12
21. Zamanımın çoğunu okulumla ilişkin etkinlikler dolduruyor.	474	3,09	1,05
22. Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	474	3,20	1,04
23. Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	474	3,37	1,00
24. Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.	474	3,76	1,00
25. Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.	474	3,80	1,08
26. Okulum başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	474	3,51	1,12
27. Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.	474	3,75	1,02
Toplam	474	3,55	0,76

Tablo 12’de verilen öğretmenlerin örgütsel bağlılığının içselleştirme alt boyutunun gerçekleşme düzeyine ilişkin dağılım incelendiğinde; öğretmenlerin içselleştirme alt boyutunun “Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.” ve “Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.” maddelerine ($\bar{X}=3,80$) “çok” düzeyinde, “Zamanımın çoğunu okulumla ilişkin etkinlikler dolduruyor.” maddesine ise ($\bar{X}=3,09$) “orta” düzeyinde görüş bildirdikleri anlaşılmıştır. İçselleştirme alt boyutuna ilişkin diğer maddelerdeki dağılım “Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.” ($\bar{X}=3,62$) “çok”, “Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.” ($\bar{X}=3,67$) “çok”, “Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.” ($\bar{X}=3,50$) “çok”, “Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.” ($\bar{X}=3,20$) “orta”, “Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.” ($\bar{X}=3,37$) “orta”, “Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.” ($\bar{X}=3,76$) “çok”, “Okulum başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.” ($\bar{X}=3,51$) “çok”, “Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.” ($\bar{X}=3,75$) “çok” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Standart sapma değerleri incelendiğinde öğretmenler en homojen değerlendirmeyi “Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.” ($S=0,98$), en heterojen değerlendirmeyi ise “Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.” ve “Okulum başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.” ($S=1,12$) maddelerine yaptıkları görülmektedir. Başka bir

anlatımla öğretmenler genel olarak eğitim örgütlerine içselleştirme bağlılığı boyutunda çok fazla bağlılık duydukları ileri sürülebilir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi, “İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu, branş, medeni durum, eğitim kademesi, okulun büyüklüğü, eşlerinin çalışıp çalışmaması, konut durumu, özel araç sahibi olma ve borçlu olma gibi özelliklere göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde düzenlenmiştir. Öğretmenlerin, örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre cinsiyet değişkenine ilişkin t-testi sonuçlarına Tablo 13’de yer verilmiştir:

Tablo 13

Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin T-Testi Dağılımı

Kategori	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Uyum	Kadın	279	1,85	,59	472	1,05	,294
	Erkek	195	1,92	,73			
Özdeşleşme	Kadın	279	2,97	,90	472	1,77	,078
	Erkek	195	3,12	,86			
İçselleştirme	Kadın	279	3,53	,77	472	,73	,468
	Erkek	195	3,58	,74			

Tablo 13’de verilen öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin t-testi dağılımı incelendiğinde, uyum alt boyutunda kadınların $\bar{X}=1,85$ “az katılıyorum” düzeyinde, erkeklere göre görev yaptıkları okula daha az uyum bağlılığı sağladıkları görülmektedir. Özdeşleşme alt boyutunda erkekler $\bar{X}=3,12$ “orta düzeyde katılıyorum” ve aynı şekilde içselleştirme alt boyutunda $\bar{X}=3,57$ “çok katılıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Tabloya göre, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında erkeklerin kadınlara göre daha fazla örgütsel bağlılık duydukları ifade edilebilir. Standart sapma değerleri incelendiğinde en homojen değerlendirmeyi kadın öğretmenlerin uyum alt boyutunda $S=.59$ yaptıkları, en heterojen değerlendirmenin ise özdeşleşme alt boyutunda $S=.90$ yine kadın öğretmenler tarafından yapıldığı görülmektedir. Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılığının alt boyutları arasındaki t-testi dağılımları incelendiğinde; uyum [$t(472)=1,05$, $p>.05$], özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında öğretmenlerin cinsiyetleri ile anlamlı bir farklılık [$t(472)=1,77$, $p>.05$], [$t(472)=,73$, $p>.05$] bulunamamıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerinin, bu alt boyutlarda belirleyici olmadığı saptanmıştır. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin cinsiyetine göre görev yaptıkları okula ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık yaşanmamaktadır.

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre yaş değişkenine ilişkin varyans sonuçlarına Tablo 14’de yer verilmiştir:

Tablo 14

Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Dağılımı

Örgütsel bağlılık boyutları	alt	Yaş	n	$\bar{x}$	s	sd	F	P<.05	Fark	LSD Testi
Uyum		21-30 yas (A)	35	1,72	,62	4 469 473	4,18	,002	Var	A-D B-C B-D C-B C-E
		31-40 yas (B)	85	1,72	,56					
		41-50 yas (C)	209	1,95	,64					
		51-60 yas (D)	114	1,99	,73					
		61 ve üzeri (E)	31	1,66	,60					
		Toplam	474	1,88	,65					
Özdeşleşme		21-30 yas	35	3,22	,93	4 469 473	1,51	,196	Yok	
		31-40 yas	85	3,13	,78					
		41-50 yas	209	2,93	,87					
		51-60 yas	114	3,08	,94					
		61 ve üzeri	31	3,05	,99					
		Toplam	474	3,03	,89					
İçselleştirme		21-30 yas	35	3,59	,90	4 469 473	,18	,951	Yok	
		31-40 yas	85	3,55	,61					
		41-50 yas	209	3,56	,74					
		51-60 yas	114	3,51	,83					
		61 ve üzeri	31	3,61	,84					
		Toplam	474	3,55	,76					

Tablo 14’de verilen öğretmenlerin yaşları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki farklılıklara ilişkin dağılım incelendiğinde; uyum alt boyutunda 61 ve üzeri ($\bar{X}$ =1,66) ile 21-30 ve 31-40 yaş grubunda ($\bar{X}$ =1,72) “çok düşük” düzeyde görüş bildirdikleri görülmektedir. 41-40 ve 51-60 yaş grubu ise sırasıyla ($\bar{X}$ =1,95 ve $\bar{X}$ =1,99) “az katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmektedirler. Standart sapma değerleri incelendiğinde, uyum alt boyutunda en homojen değerlendirmeyi S=,60 ile 61 ve üzeri yaş grubuna sahip öğretmenler, en heterojen değerlendirmeyi ise (S=,73) ile 51-60 yaş grubundaki öğretmenler yapmıştır. Öğretmenlerin yaşları ile uyum alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında [F (4-469)=4.18, p<.05] anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için yapılan LSD testi sonucuna göre 21-30, 31-40 ve 61 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenlerle 41-50 ve 51-60 yaş grubu arasındakiler arasında olduğu görülmektedir. 21-30, 31-40 ve 61 yaş ve üzeri öğretmenlerin, okula uyum bağlılıkları daha düşük bulunmuştur. Özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında öğretmenlerin yaşları ile anlamlı bir farklılık [F (4-469)=1,51, p>.05], [F (4-469)=18, p>.05] bulunamamıştır. Öğretmenlerin yaşının, bu alt boyutlarda belirleyici olmadığı saptanmıştır. Başka bir anlatımla, örgütsel bağlılığın alt boyutunda genç

ve yaşlı öğretmenler okula daha az uyum bağlılığı sağlarken, orta yaş grubu öğretmenlerin biraz daha fazla uyum bağlılığı sağladıkları, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında ise yaşın önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre kıdem değişkenine ilişkin varyans sonuçlarına Tablo 15’de yer verilmiştir:

Tablo 15

Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Dağılımı

Örgütsel bağlılık boyutları	alt	Kıdem	n	$\bar{x}$	s	sd	F	P<.05	Fark	LSD Testi
Uyum		1-5 yıl (A)	226	1,81	,66					
		6-10 yıl (B)	99	1,99	,61	4				A-B
		11-15 yıl (C)	72	1,92	,62	469	2,57	,037	Var	A-E
		16-20 yıl (D)	41	1,77	,65	473				D-E
		21 yıl üzeri (E)	36	2,07	,71					
		Toplam	474	1,88	,65					
Özdeşleşme		1-5 yıl	226	2,99	,93					
		6-10 yıl	99	3,06	,80	4				
		11-15 yıl	72	3,05	,87	469	,233	,917	Yok	
		16-20 yıl	41	3,09	,89	473				
		21 yıl üzeri	36	3,08	,88					
		Toplam	474	3,03	,89					
İçselleştirme		1-5 yıl	226	3,59	,76					
		6-10 yıl	99	3,52	,72	4				
		11-15 yıl	72	3,51	,75	469	,332	,853	Yok	
		16-20 yıl	41	3,57	,86	473				
		21 yıl üzeri	36	3,47	,78					
		Toplam	474	3,55	,76					

Tablo 15’te verilen öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki farklılıklara ilişkin dağılım incelendiğinde, uyum alt boyutunda 16-20 yıl grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}$ =1,77) “hiç katılmıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir. 1-5 yıl grubunda ($\bar{X}$ =1,81), 11-15 yıl grubunda ($\bar{X}$ =1,92), 6-10 yıl grubunda ($\bar{X}$ =1,99) ve 21 yıl üzeri grupta ($\bar{X}$ =2,07) ile “az katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmektedirler. Standart sapma değerleri incelendiğinde, uyum alt boyutunda en homojen değerlendirmeyi (S =,61) ile 6-10 yıl grubuna sahip öğretmenler en heterojen değerlendirmeyi ise (S =,71) ile 21 yıl üzeri grubundaki öğretmenler yapmıştır. Öğretmenlerin kıdemleri ile uyum alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında [F (4-469)=2,57, p<.05] anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için yapılan LSD testi sonucuna göre 16-20 yıl grubundaki öğretmenler ile diğer gruplardaki (1-5 yıl ve 21 yıl üzeri) öğretmenler

arasında olduğu görülmektedir. 16-20 yıl grubundaki öğretmenler, okula daha az uyum bağlılığı sağlamışlardır. Özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında öğretmenlerin kıdemleri ile anlamlı bir farklılık [$F(4-469)=,233, p>.05$], [$F(4-469)=,332, p>.05$] bulunamamıştır. Öğretmenlerin kıdeminin, bu alt boyutlarda belirleyici olmadığı saptanmıştır. Başka bir anlatımla, örgütsel bağlılığın alt boyutunda 16-20 hizmet yılına sahip öğretmenler, okula daha az uyum bağlılığı sağlarken, diğer hizmet yıllarına sahip gruplardaki öğretmenlerin daha fazla uyum bağlılığı sağladıkları, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında ise kıdem önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre eğitim durumu değişkenine ilişkin varyans sonuçlarına Tablo 16’da yer verilmiştir:

Tablo 16

Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Dağılımı

Örgütsel bağlılık alt boyutları	Eğitim Durumu	n	$\bar{x}$	s	Sd	F	P<.05	Fark
Uyum	Lisans	418	1,88	,65	2 471 473	2,57	,054	Yok
	Yüksek lisans	52	1,90	,68				
	Doktora	4	1,81	,68				
	Toplam	474	1,88	,65				
Özdeşleşme	Lisans	418	3,06	,88	2 471 473	,233	2,310	Yok
	Yüksek lisans	52	2,78	,86				
	Doktora	4	3,03	1,25				
	Toplam	474	3,03	,89				
İçselleştirme	Lisans	418	3,56	,75	2 471 473	,332	,088	Yok
	Yüksek lisans	52	3,52	,87				
	Doktora	4	3,45	,74				
	Toplam	474	3,55	,76				

Tablo 16’da verilen öğretmenlerin eğitim durumları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki farklılıklara ilişkin dağılım incelendiğinde, uyum alt boyutunda lisans mezunları ($\bar{X}=1,88$), yüksek lisans mezunları ($\bar{X}=1,90$) ve doktora mezunları grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}=1,81$) düşük düzeyde bağlılık gösterdikleri yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde, uyum alt boyutunda en homojen değerlendirmeyi ($S=,65$) ile lisans mezunları grubuna ait öğretmenler yaparken, heterojen değerlendirmeyi ise ($S=,68$) ile yüksek lisans ve doktora grubundaki öğretmenler eşit olarak yapmışlardır. Öğretmenlerin eğitim durumları ile uyum alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında [$F(2-471)=2,57, p>.05$] anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında da öğretmenlerin eğitim kademeleri ile anlamlı bir farklılık [$F(2-471)=,233,$

$p>.05$], [$F (2-471)=,332$, $p>.05$] bulunamamıştır. Öğretmenlerin eğitim kademelerinin, bu alt boyutlarda belirleyici olmadığı saptanmıştır. Başka bir anlatımla, örgütsel bağlılığın alt boyutunda lisans mezunu, yüksek lisans mezunu veya doktora mezunu olmanın, öğretmenlerin okula daha fazla uyum bağlılığı sağlama, okulla özdeşleşme ve okulu içselleştirme alt boyutlarında önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre branş değişkenine ilişkin varyans sonuçlarına Tablo 17’de yer verilmiştir:

Tablo 17

Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Dağılımı

Örgütsel bağlılık alt boyutları	Branş	n	$\bar{x}$	s	sd	F	P<.05	Fark	LSD Testi
Uyum	Fen/ Matematik (A)	90	1,88	,66	4 469 473	4,51	,001	Var	A-E B-E C-E D-E
	Güzel sanatlar (B)	33	1,97	,69					
	Sosyal bilimler (C)	209	1,92	,65					
	Mesleki dersler (D)	44	2,10	,67					
	Sınıf öğretmeni (E)	98	1,66	,58					
	Toplam	474	1,88	,65					
Özdeşleşme	Fen/ Matematik	90	3,02	,80	4 469 473	,233	,320	Yok	
	Güzel sanatlar	33	3,29	,89					
	Sosyal bilimler	209	2,96	,93					
	Mesleki dersler	44	3,11	,81					
	Sınıf öğretmeni	98	3,07	,89					
	Toplam	474	3,03	,89					
İçselleştirme	Fen/Matematik	90	3,47	,75	4 469 473	,332	,097	Yok	
	Güzel sanatlar	33	3,82	,69					
	Sosyal bilimler	209	3,50	,75					
	Mesleki dersler	44	3,63	,82					
	Sınıf öğretmeni	98	3,62	,77					
	Toplam	474	3,55	,76					

Tablo 17’de verilen öğretmenlerin branşları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki farklılıklara ilişkin dağılım incelendiğinde, uyum alt boyutunda sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=1,66$) ile “hiç katılmıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir. Fen ve Matematik öğretmenleri ($\bar{X}=1,88$), Güzel Sanatlar grubunda ($\bar{X}=1,97$), Sosyal Bilimler grubundaki öğretmenler ($\bar{X}=1,92$) ve Mesleki dersler grubundaki öğretmenler ($\bar{X}=2,10$) ile “az

katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmektedirler. Standart sapma değerleri incelendiğinde, uyum alt boyutunda en homojen değerlendirmeyi ($S=,58$) sınıf öğretmeni grubuna sahip öğretmenler en heterojen değerlendirmeyi ise ($S=,69$) ile Güzel Sanatlar grubundaki öğretmenler yapmıştır. Öğretmenlerin branşları ile uyum alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında [$F(4-469)=4,51, p<.05$] anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için yapılan LSD testi sonucuna göre sınıf öğretmenleri ile diğer gruplardaki (Fen/ Matematik, Güzel sanatlar, Sosyal bilimler, Mesleki dersler) öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin, okula uyum boyutunda daha az bağlı oldukları görülmektedir. Özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında öğretmenlerin branşları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık [$F(4-469)=,233, p>.05$], [$F(4-469)=,332, p>.05$] bulunamamıştır. Öğretmenlerin branşlarının, bu alt boyutlarda belirleyici olmadığı saptanmıştır. Başka bir anlatımla, örgütsel bağlılığın alt boyutlarında, Sınıf öğretmenleri okula, Fen ve Matematik, Güzel Sanatlar, Sosyal Bilimler ve Mesleki dersler branşından öğretmenlere göre daha az uyum bağlılığı sağladıkları, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında ise branşın önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre medeni durum değişkenine ilişkin varyans sonuçlarına Tablo 18’de yer verilmiştir:

Tablo 18

Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Dağılımı

Örgütsel bağlılık alt boyutları	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	s	Sd	F	P<.05	Fark
Uyum	Evli	409	1,89	,66	2 471 473	1,86	,157	Yok
	Bekâr	31	1,66	,56				
	Boşanmış/Dul	34	1,91	,58				
	Toplam	474	1,88	,65				
Özdeşleşme	Evli	409	3,00	,90	2 471 473	2,30	,101	Yok
	Bekâr	31	3,35	,78				
	Boşanmış/Dul	34	3,08	,83				
	Toplam	474	3,14	,89				
İçselleştirme	Evli	409	3,55	,77	2 471 473	,059	,943	Yok
	Bekâr	31	3,58	,76				
	Boşanmış/Dul	34	3,52	,67				
	Toplam	474	3,55	,76				

Tablo 18’de verilen öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki farklılıklara ilişkin dağılım incelendiğinde, uyum alt boyutunda bekâr öğretmenlerin ($\bar{X}$ =1,66) ile “hiç katılmıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir. Evli öğretmenlerin ($\bar{X}$ =1,89) ve boşanmış/dul grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}$ =1,91) ile az katılıyorum düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde, uyum alt boyutunda en homojen değerlendirmeyi (S=,56) ile bekâr grubuna ait öğretmenler en heterojen değerlendirmeyi ise (S=,66) ile evli grubundaki öğretmenler yapmıştır. Öğretmenlerin medeni hâli ile uyum, [F (2-471)=1,86, p>.05] özdeşleşme ve içselleştirme [F (2-471)=2,30, p>.05], [F (2-4471)=,059, p>.05] alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretmenlerin medeni hâllerinin, bu alt boyutlarda belirleyici olmadığı saptanmıştır. Başka bir anlatımla, örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında, evli, bekâr veya boşanmış/dul olmanın önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre eğitim kademesi değişkenine ilişkin varyans sonuçlarına Tablo 19’da yer verilmiştir:

Tablo 19

Öğretmenlerin Eğitim Kademelerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Dağılımı

Örgütsel bağlılık alt boyutları	Eğitim Kademesi	n	$\bar{x}$	s	Sd	F	P<.05	Fark	LSD Testi
Uyum	İlkokul (A)	156	1,65	,53	2 471 473	22,78	,000	Var	A-B A-C B-C
	Ortaokul (B)	133	1,84	,63					
	Lise (C)	185	2,10	,69					
	Toplam	474	1,88	,65					
Özdeşleşme	İlkokul	156	3,17	,95	2 471 473	2,96	,053	Yok	
	Ortaokul	133	2,96	,83					
	Lise	185	2,96	,86					
	Toplam	474	3,03	,89					
İçselleştirme	İlkokul	156	3,66	,78	2 471 473	2,60	,075	Yok	
	Ortaokul	133	3,51	,68					
	Lise	185	3,49	,78					
	Toplam	474	3,55	,76					

Tablo 19’da verilen öğretmenlerin eğitim kademeleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki farklılıklara ilişkin dağılım incelendiğinde, uyum alt boyutunda ilkökul kademesindeki öğretmenlerin ($\bar{X}$ =1,65) ile “hiç katılmıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir. Ortaokul kademesindeki öğretmenlerin ($\bar{X}$ =1,84) ve lise kademesindeki öğretmenlerin ($\bar{X}$ =2,10) ile “az katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde, uyum alt boyutunda en homojen değerlendirmeyi (S=,53) ile ilkökul kademesi grubuna ait öğretmenler, en heterojen değerlendirmeyi ise (S=,69) ile lise kademesi grubundaki öğretmenler yapmıştır. Öğretmenlerin eğitim kademesi ile uyum alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında [F (2-471)=22,78, p<.05] anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için yapılan LSD testi sonucuna göre tüm kademeler arasında (ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri) arasında olduğu görülmektedir. İlkokul kademesindeki öğretmenlerinin, okula uyum boyutunda daha az bağlı oldukları görülmektedir. Özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında ise öğretmenlerin eğitim kademeleri ile bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık [F (2-471)=2.96, p>.05], [F (2-4471)=2,60, p>.05] bulunamamıştır. Öğretmenlerin çalışmış

olduğu okul kademelerinin, bu alt boyutlarda belirleyici olmadığı saptanmıştır. Başka bir anlatımla, örgütsel bağlılığın alt boyutlarında ilkökul öğretmenlerinin, ortaokul ve lise öğretmenlerine göre okula daha az uyum bağlılığı sağladığı, okulla özdeşleşme ve okulu içselleştirme alt boyutlarında ise okul kademesinin önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre okul büyüklüğü değişkenine ilişkin varyans sonuçlarına Tablo 20’de yer verilmiştir:

Tablo 20

Öğretmenlerin Okul Büyüklüğüne Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Dağılımı

Örgütsel bağlılık alt boyutları	Öğretmen Sayısı	n	$\bar{x}$	s	sd	F	P<.05	Fark	LSD Testi
Uyum	21-30 (A)	24	1,93	,61	4 469 473	2,86	,023	Var	C-D D-E
	31-40 (B)	19	1,77	,67					
	41-50 (C)	90	1,84	,56					
	51-60 (D)	88	2,08	,75					
	61 ve üzeri (E)	253	1,83	,64					
	Toplam	474	1,88	,65					
Özdeşleşme	21-30 (A)	24	3,59	,91	4 469 473	5,24	,000	Var	A-C A-D A-E C-B D-A D-E
	31-40 (B)	19	3,12	1,16					
	41-50 (C)	90	2,96	,76					
	51-60 (D)	88	2,75	,78					
	61 ve üzeri (E)	253	3,09	,90					
	Toplam	474	3,03	,89					
İçselleştirme	21-30	24	3,78	,86	4 469 473	1,69	,150	Yok	
	31-40	19	3,79	,83					
	41-50	90	3,62	,67					
	51-60	88	3,46	,66					
	61 ve üzeri	253	3,52	,80					
	Toplam	474	3,55	,76					

Tablo 20’de verilen öğretmenlerin çalışmış oldukları okullarının büyüklüğü ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki farklılıklara ilişkin dağılım incelendiğinde, uyum alt boyutunda öğretmen sayısının 31-40 arası sayılı gruptaki öğretmenlerin ($\bar{X}$ =1,77) ile hiç katılmıyorum düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir. 61 ve üzeri sayılı gruptaki

öğretmenlerin ($\bar{X}=1,83$), 41-50 arası sayılı gruptaki öğretmenlerin $\bar{X}=1,84$, 21-30 arası sayılı gruptaki öğretmenlerin ($\bar{X}=1,93$) ve 51-60 arası sayılı gruptaki öğretmenlerin $\bar{X}=2,08$ ile “az katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde, uyum alt boyutunda en homojen değerlendirmeyi ($S=,56$) ile 41-50 arası sayılı gruba ait öğretmenler, en heterojen değerlendirmeyi ise ($S=,75$) ile 51-60 arası sayılı gruba ait öğretmenler yapmıştır. Öğretmenlerin okul büyüklüğü ile uyum alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında [$F(4-469)=2,86, p<.05$] anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için yapılan LSD testi sonucuna göre 51-60 arası sayılı gruptaki öğretmenler ile 41-50 ve 61 ve üzeri sayılı gruptaki öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. 31-40 arası sayılı gruptaki öğretmenlerin, okula uyum boyutunda daha az bağlı oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin okulun büyüklüğü ile özdeşleşme alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında da [$F(4-469)=5,24, p<.05$] anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için yapılan LSD testi sonucuna göre 21-30 arası sayılı gruptaki öğretmenler ile 41-50, 51-60, 61 ve üzeri sayılı gruptaki öğretmenler, 41-50 arası sayılı gruptaki öğretmenler ile 31-40 sayılı gruptaki öğretmenler ve 51-60 arası sayılı gruptaki öğretmenler ile 21-30, 61 ve üzeri sayılı gruptaki öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. 51-60 arası sayılı gruptaki öğretmenlerin, okula özdeşleşme boyutunda daha az bağlı oldukları görülmektedir. İçselleştirme alt boyutunda ise öğretmenlerin okulun büyüklüğü ile bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık [$F(4-469)=1,69, p>.05$] bulunamamıştır. Öğretmenlerin çalışmış olduğu okulun büyüklüğünün, bu alt boyutta belirleyici olmadığı saptanmıştır. Başka bir anlatımla, örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunda 31-40 arası sayılı gruptaki öğretmenlerin, diğer gruptaki öğretmenlere göre okula daha az uyum bağlılığı sağladığı, özdeşleşme alt boyutunda ise 51-60 arası sayılı gruptaki öğretmenlerin, diğer gruptaki öğretmenlere göre okula daha az özdeşleşme bağlılığı sağladığı ve okulu içselleştirme alt boyutunda ise okul büyüklüğünün önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre eşlerin çalışıp çalışmamasına ilişkin t-testi sonuçlarına tablo 21’de yer verilmiştir:

Tablo 21

Öğretmenlerin Eşlerinin Çalışıp Çalışmamasına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin T-Testi Dağılımı

Kategori	Eş İşi	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Uyum	Evet	326	1,93	,66	407	2,42	,016
	Hayır	83	1,74	,66			
Özdeşleşme	Evet	326	2,96	,87	407	2,04	,042
	Hayır	83	3,18	,96			
İçselleştirme	Evet	326	3,55	,75	407	,34	,736
	Hayır	83	3,58	,82			

Tablo 21’de verilen öğretmenlerin eşlerinin çalışıp çalışmadığına göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin t-testi dağılımı incelendiğinde, uyum alt boyutunda eşleri çalışmayan öğretmenlerin ($\bar{X}=1,74$) “az katılıyorum” düzeyinde, eşleri çalışan öğretmenlere göre görev yaptıkları okula daha az uyum bağlılığı sağladıkları görülmektedir. Özdeşleşme alt boyutunda eşleri çalışmayan öğretmenlerin ($\bar{X}=3,18$) “orta” düzeyde katılıyorum ve aynı şekilde içselleştirme alt boyutunda da eşleri çalışmayan öğretmenlerin ($\bar{X}=3,58$) “orta” düzeyde katılıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. Tabloya göre, uyum boyutunda eşleri çalışmayan öğretmenlerin daha az bağlılık duydukları ancak özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında ise eşleri çalışmayan öğretmenlerin daha fazla bağlılık duyduklarını bildirmişlerdir. Standart sapma değerleri incelendiğinde en homojen değerlendirmeyi uyum alt boyutunda eşleri çalışan öğretmenler ile eşleri çalışmayan öğretmenlerin eşit düzeyde ($S=,66$) yaptıkları, en heterojen değerlendirmeyi ise özdeşleşme alt boyutunda ($S=,96$) eşleri çalışmayan öğretmenlerin yaptıkları görülmektedir. Öğretmenlerin, eşlerinin çalışıp çalışmaması ile örgütsel bağlılığının alt boyutları arasındaki t-testi dağılımları incelendiğinde uyum ve özdeşleşme alt boyutlarında [$t(407)= 2,42, p<.05$], [$t(407)= 2,04, p<.05$], anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İçselleştirme alt boyutunda da ise öğretmenlerin, eşlerinin çalışıp çalışmaması ile örgütsel bağlılığı arasında anlamlı bir farklılık [$t(407)= ,34, p>.05$] bulunamamıştır. Öğretmenlerin eşlerinin çalışıp çalışmamasının, uyum ve özdeşleşme alt boyutlarında belirleyici olduğu ancak içselleştirme alt boyutunda ise belirleyici olmadığı saptanmıştır. Başka bir anlatımla öğretmenlerin eşlerinin çalışıp çalışmamasına göre görev yaptıkları okula ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerinde uyum ve özdeşleşme alt boyutlarında farklılık yaşanmaktadır.

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre konut durumu değişkenine ilişkin varyans sonuçlarına Tablo 22’de yer verilmiştir:

Tablo 22

Öğretmenlerin Konut Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Dağılımı

Örgütsel bağlılık boyutları	Konut	n	$\bar{x}$	s	sd	F	P<.05	Fark
Uyum	Kira	100	1,88	,70				
	Kendi evi	314	1,88	,65	3			
	Lojman	57	1,85	,59	470	,421	,601	Yok
	Diğer	3	2,38	,94	473			
	Toplam	474	1,88	,65				
Özdeşleşme	Kira	100	3,02	,88				
	Kendi evi	314	3,01	,86	3			
	Lojman	57	3,15	1,05	470	,472	,702	Yok
	Diğer	3	3,29	1,15	473			
	Toplam	474	3,03	,89				
İçselleştirme	Kira	100	3,53	,76				
	Kendi evi	314	3,56	,71	3			
	Lojman	57	3,54	,98	470	,173	,915	Yok
	Diğer	3	3,82	1,01	473			
	Toplam	474	3,55	,76				

Tablo 22’de verilen öğretmenlerin konut durumları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki farklılıklara ilişkin dağılım incelendiğinde, uyum alt boyutunda kira ve kendi evi grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}$ =1,88), lojman grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}$ =1,85) ve diğer gruptaki öğretmenlerin ($\bar{X}$ =2,38) ile “az” katılıyorum düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde, uyum alt boyutunda en homojen değerlendirmeyi (S=,59) ile lojman grubuna ait öğretmenler, en heterojen değerlendirmeyi ise (S=,94) ile diğer grubundaki öğretmenler yapmıştır. Öğretmenlerin konut durumları ile uyum alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında [F (3-470)=,421, p>.05] anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında da öğretmenlerin konut durumları ile anlamlı bir farklılık [F (3-470)=,472, p>.05], [F (3-470)=,173, p>.05] bulunamamıştır. Öğretmenlerin konut durumlarının bu alt boyutlarda belirleyici olmadığı saptanmıştır. Başka bir anlatımla, örgütsel bağlılığın alt boyutlarında, öğretmenlerin kirada

oturmaları, ev sahibi olmaları, lojmanda oturmaları veya diğer konut durumlarının, okula daha fazla uyum sağlama, okulla özdeşleşme ve okulu içselleştirmede önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre özel araç sahibi olma değişkenine ilişkin t-testi sonuçlarına Tablo 23’de yer verilmiştir:

Tablo 23

Öğretmenlerin Özel Araç Sahibi Olma Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin T-Testi Dağılımı

Kategori	Araç	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Uyum	Var	355	1,88	,64	472	,30	,765
	Yok	119	1,86	,70			
Özdeşleşme	Var	355	2,99	,89	472	-1,78	,076
	Yok	119	3,16	,88			
İçselleştirme	Var	355	3,52	,78	472	-1,66	,097
	Yok	119	3,65	,67			

Tablo 23’de verilen öğretmenlerin özel araç sahibi olma durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin t-testi dağılımı incelendiğinde, uyum alt boyutunda var grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}=1,88$) “az” katılıyorum düzeyinde, yok grubundaki öğretmenlere göre görev yaptıkları okula daha fazla uyum bağlılığı sağladıkları görülmektedir. Özdeşleşme alt boyutunda var grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}=2,99$) ve yok grubundaki öğretmenlerin de $\bar{X}=3,16$ orta düzeyde katılıyorum şeklinde, içselleştirme alt boyutunda ise var grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}=3,52$) ve yok grubundaki öğretmenlerin de ($\bar{X}=3,65$) ile “çok” katılıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. Tabloya göre, bağlılığın tüm alt boyutlarında arabası olmayan öğretmenlerin arabası olan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel bağlılık gösterdikleri söylenebilir. Standart sapma değerleri incelendiğinde en homojen değerlendirmeyi uyum alt boyutunda arabası olan öğretmenlerin ($S=,64$) yaptıkları, en heterojen değerlendirmeyi ise özdeşleşme alt boyutunda ($S=,89$) arabası olan öğretmenlerin yaptıkları görülmektedir. Öğretmenlerin, özel araç sahibi olmaları ile örgütsel bağlılığının alt boyutları arasındaki t-testi dağılımları incelendiğinde uyum, [t (472)=,30, $p>.05$] özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında da öğretmenlerin özel araç sahibi olmaları ile anlamlı bir farklılık [t (472)= -1,78, $p>.05$], [F (472)=-1,66 $p>.05$] bulunamamıştır. Öğretmenlerin özel araç sahibi olup olmamaları, bu alt boyutlarda belirleyici olmadığı saptanmıştır. Başka bir anlatımla öğretmenlerin özel araç sahibi olup olmamalarına ilişkin örgütsel bağlılığın alt boyutlarında farklılık yaşanmamaktadır.

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre borçlu olma değişkenine ilişkin t-testi sonuçlarına Tablo 24’de yer verilmiştir:

Tablo 24

Öğretmenlerin Borçlu Olma Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin t-testi Dağılımı

Kategori	Borç	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Uyum	Evet	292	1,92	,68	472	1,59	,114
	Hayır	182	1,82	,61			
Özdeşleşme	Evet	292	2,98	,87	472	-1,50	,134
	Hayır	182	3,11	,91			
İçselleştirme	Evet	292	3,50	,73	472	-1,97	,049
	Hayır	182	3,64	,79			

Tablo 24’de verilen öğretmenlerin borçlu olma durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin t-testi dağılımı incelendiğinde, uyum alt boyutunda evet grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}=1,92$) “az” katılıyorum düzeyinde, hayır grubundaki öğretmenlere göre görev yaptıkları okula daha fazla uyum bağlılığı sağladıkları görülmektedir. Özdeşleşme alt boyutunda evet grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}=2,98$) ve hayır grubundaki öğretmenlerin de ($\bar{X}=3,11$) “orta” düzeyde katılıyorum şeklinde, içselleştirme alt boyutunda ise evet grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}=3,50$) ve hayır grubundaki öğretmenlerin de ($\bar{X}=3,64$) ile “çok” katılıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. Tabloya göre, uyum alt boyutunda borcu olan öğretmenlerin borcu olmayan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel bağlılık duydukları, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında ise borcu olmayan öğretmenlerin borcu olan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel bağlılık duydukları ifade edilebilir. Standart sapma değerleri incelendiğinde en homojen değerlendirmeyi uyum alt boyutunda borcu olmayan öğretmenlerin ($S=,61$) yaptıkları, en heterojen değerlendirmeyi ise özdeşleşme alt boyutunda ($S=,91$) ile borcu olmayan öğretmenlerin yaptıkları görülmektedir. Öğretmenlerin, borçlu olma durumları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki t-testi dağılımları incelendiğinde uyum ve özdeşleşme alt boyutlarında [$t(472)=1,59$, $p>.05$], [$t(472)=-1,50$, $p>.05$], anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. İçselleştirme alt boyutunda ise öğretmenlerin borçlu olup olmamaları arasında anlamlı bir farklılık [$t(472)=-1,97$, $p<.05$] bulunmuştur. Öğretmenlerin borçlu olma durumları uyum ve özdeşleşme alt boyutlarında belirleyici olmadığı ancak içselleştirme alt boyutunda ise az düzeyde belirleyici olduğu saptanmıştır. Başka bir anlatımla öğretmenlerin borç sahibi olup olmamalarına ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerinde sadece içselleştirme alt boyutunda farklılık yaşanmaktadır.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi, “İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler örgütsel bağlılığı nasıl tanımlamaktadırlar?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda elde edilen bulgular, “uyum, özdeşleşme ve içselleştirme” kategorilerinde incelenmiştir.

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılık tanımlarına ilişkin ortaya çıkan kodlar ve sıklık bilgilerine Tablo 25’de yer verilmiştir:

Tablo 25

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Kodlar ve Sıklık Dağılımı

Kategori	Kodlar	f
Uyum	Uyum sağlamak	2
	Aidiyet	22
	Beklenti gerçekleşmesi	1
Özdeşleşme	Örgütsel amaç doğrultusunda çalışmak	16
	Çalışanın desteklenmesi	6
	Duygusal bağ	7
İçselleştirme	Farklılıklara saygı	2
	Yönetmelikler	5
	İşbirliği	5
	Sadakat	3
	Okulun mesafesi	3
	Takdir edilme	3
	Karşılıklı saygı	2
	Karşılıklı fedakârlık	2
	İtaat	2
	Gönüllülük	2
	Bireye verilen önem	2
	Etkili iletişim	3

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık tanımlarındaki ifadeler uyum, özdeşleşme ve içselleştirme kategorilerinde ele alınmıştır. Tablo 25’deki veriler incelendiğinde uyum kategorisinde, aidiyet kodu, özdeşleşme kategorisinde, örgütsel amaç doğrultusunda çalışmak, duygusal bağ ve çalışanın desteklenmesi kodları, içselleştirme kategorisinde ise yönetmelikler ve iş birliği kodlarının ön plana çıktığı görülmektedir. 33 görüşmede ilk sırada 22 tekrar ile aidiyet kodunun, ardından da 16 tekrar ile örgütsel amaç doğrultusunda çalışmak kodunun

olduğu, duygusal bağ, destek, yönetsel adalet, iş birliğinin, bunları takip ettiği, en az kullanılan kodun da bir tekrar ile beklenti gerçekleşmesi kodu olduğu görülmektedir.

Uyum kapsamında öğretmenlerin örgütsel bağlılığı tanımlamalarına ilişkin bazı görüşlere aşağıda yer verilmiştir:

KOD 1: “Çalıştığım okula kendime ait hissetmek, okulumu benimsemek, çalışanın kurumunda uyum içerisinde olması sonucunda ortaya çıkan ve çalışanın kendisini o kuruma ait hissetmesiyle devam eden buna bağlı olarak çalışanın kurumunu tümüyle benimsemesi ile noktalanan bir sürecin sonucunu ifade eder.”

KOD 2: “Bireylerin beklentilerinin işveren tarafından bireyin haklarını gözeterek şekilde sağlanıp, çalışanların mensup oldukları örgütte iş veriminin artırılmasıdır.”

KOD 7: “Örgütsel bağlılık, bende görev yaptığım kuruma her sabah mutlu gitmek gibi bir çağrışım yapıyor. Sevmek, benimsemek, çalışmaların üstüne yeni bir şey katmak için uğraşmak ve örgüte ait her türlü eksikliği tamamlamak için çaba sarfetmek gibi çağrışımlar yapıyor.”

KOD 15: “Bağlılık aynı değerler ve idealler için bir araya gelen bireylerin bu amaçları gerçekleştirmek için uyum içinde çalışması ve bu uyumu devam ettirmesidir.”

KOD 25: “Örgütsel bağlılık örgütün sağlıklı işlemesi ve verimli olması bakımından gereklidir. Örgüt üyeleri de örgütün başarısı için örgütü benimsemeleri gerekir.”

KOD 19: “Bağlılık, kurumun, çalışanlarının gayretini takdir ettiği, çalışanlarında yöneticilerine saygı duyduğu ve neticesinde de başarının ortaya çıktığı bir durumdur.”

KOD 26: “Örgütü benimsemek ve onun başarısı için mücadele etmek örgütsel bağlılıktır.”

KOD 27: “Örgütsel bağlılık çalışanın kurumuna karşı hissettiği bağlıdır.”

KOD 28: “Örgütsel bağlılık herhangi bir örgüte zorunluluk ilişkileri dışında içtenlikle ve isteyerek bağlanmaktadır.”

KOD 30: “Örgütsel bağlılık, örgütün sağlıklı işlemesi ve verimli olması için gereklidir. Mevcut örgütten en iyi verimi almak amaçlanıyorsa örgüt üyelerinin örgütü benimsemeleri önemlidir. Örgütsel bağlılık hem örgütün daha iyi işlemesini sağlayacak hem de örgüt çalışanlarının mutlu olmasını sağlayacaktır. Örgütsel bağlılık kişinin çalıştığı kurumu benimseyerek işlerini yapmasıdır.”

Özdeşleşme kapsamında öğretmenlerin örgütsel bağlılığı tanımlamalarına ilişkin bazı görüşlere aşağıda yer verilmiştir:

KOD 3: “Kişinin... kurumla özdeşleşerek, kurumun çıkarlarını göz ardı etmeden bir iş gücü ortaya çıkarmasıdır.”

KOD5: “Örgütsel bağlılık; kişinin örgüt ile kendini ne kadar özdeşleştirdiği ne kadar uyumlandığıdır. Örgüte katkı sağlama isteğidir.”

KOD 7: “Örgütsel bağlılık, çalıştığın kurum için içten gelen bir çabayla çalışmak, uğraş vermek ve bununla mutlu olmaktır.”

KOD 8: “Örgütsel bağlılık okulumuz hedeflerine ulaştırmak için gönülden çalışmaktır.”

KOD 9: “Örgütsel bağlılık çalıştığımız kurumun misyon ve vizyonunu benimseyerek, o ilkeler doğrultusunda çalışmaktır. Kurumda severek, istekle çalışmak, okula giderken severek isteyerek gitmek bağlılığın bir göstergesidir. Kurumda yapılan etkinliklerde isteyerek görev almak, kurumu en iyiye götürmek için gönülden çalışmaktır. Kurumda çalışan herkesin iyi ve zor günlerinde yanlarında olmaktır. Kurumda birlikte yapılabilecek etkinlik ve eğitimlerin artırılması, ayrımcılık yapılmaması bağlılığı artırır.

Örgütsel bağlılık kurumu ileriye taşımak için belirlenen hedefler doğrultusunda gönülden çalışmaktır.”

KOD 10: “Örgütsel bağlılık, idare, öğretmen ve öğrenciler arasında bir bağın olması ve her konuda birbirlerine destek vermeleridir. Bağlılık, kurumun, çalışanlarının gayretini takdir ettiği, çalışanlarında yöneticilerine saygı duyduğu ve neticesinde de başarının ortaya çıktığı bir durumdur.”

KOD 20: “Örgütsel bağlılık; kurumun başarısı için birlikte gayret etmektir.”

KOD 24: “Örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı kurumun vermiş olduğu görevleri yapması ve onlarla saygı çerçevesinde iletişim kurmasıdır.”

KOD 28: “Bağlılık karşılıklı bir ilişkidir. Bunu geliştirmek için kişilerin asıl sorumluluklarını yerine getirmelerinin gerekli olduğunu düşünüyorum.”

KOD 32: “Örgütsel bağlılık çalışanın, örgütün amacını gerçekleştirmesi için kendini bu amaca inançla adanmasıdır.”

KOD 33: “Örgüt içinde bağlılık duygusal bir nitelik taşımaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı çalışanın iş yerine gösterdiği sadakatin duygusal anlatımıdır. Bu da ancak çalışanın gerekli ihtiyaçlarının karşılandığı durumda gerçekleşebilir.”

İçselleştirme kapsamında öğretmenlerin örgütsel bağlılığı tanımlamalarına ilişkin bazı görüşlere aşağıda yer verilmiştir:

KOD 3: “Kişinin çalıştığı kurumun amaç ve değerlerini benimseyerek kendini kuruma adayarak bir iş gücü ortaya koymasıştır.”

KOD 4: “Kişinin, ortak amaç için, beklenenden daha fazla çaba ve gayret ile görevini yapmasıdır.”

KOD 11: “Örgütsel bağlılık; çalıştığım, mutlu olduğum, kendimi ifade edebildiğim, düşüncelerime saygı gösterildiği, kuruma bağlı olmaya örgütsel bağlılık denir.”

KOD 12: “Çalıştığım kuruma bağlı olmak demek, hakkaniyetli bir ortamda, yapılacak olan hizmetin elbirliği ile yapılarak, herkesin görevini iyi yaparak görev aşkıyla bağlı olmasıdır.”

KOD 13: “Bağlılık insanların sosyal varlık olmaları hasebiyle ihtiyaçtır. Kurumda mutlu olduğunuz sürece bağlılığınız devam eder. Beklentileriniz sağlanmaya devam ettikçe kendinizi kurumun bir parçası olarak görmeye başlıyor ve verdiğiniz hizmetin kalite ve içeriğini arttırmaya çalışıyorsunuz. Zamanla kişiliğiniz evrilip kurum kişiliği ile özdeş hâle geldiğinizi düşünüyorsunuz. Bu gelişim kurumlar tarafından farklı alanlarda olumlu veya olumsuz kullanılabilmektedir.

Örgütsel bağlılık; çıkarların başlattığı fakat zamanla sadakatle bağlanan bir ilişki sürecidir.”

KOD 15: “Bağlılık aynı değerler ve idealler için bir araya gelen bireylerin bu amaçları gerçekleştirmek için uyum içinde çalışması ve bu uyumu devam ettirmesidir.”

KOD 17: “Örgütsel bağlılık; örgütün, kurumun temel işlev ve değerlerinin içselleştirilmesidir.”

KOD 20: “Örgütsel bağlılık; kurumun başarısı için birlikte gayret etmektir.”

KOD 24: “Örgütsel bağlılık kavramı, bana itaat, görev, sorumluluk, vb. kavramları çağrıştırıyor. Ayrıca, ast-üst ilişkisi, kıdemli öğretmen, sözleşmeli ve ücretli öğretmen gibi ayrıcalıklı bir yapılanmayı da çağrıştırıyor.

Örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı kurumun vermiş olduğu görevleri yapması ve onlarla saygı çerçevesinde iletişim kurmasıdır.”

KOD 27: “Örgütsel bağlılık, kurum çalışanlarının öncelikli olarak çalıştıkları kurumu benimsemeleri ve içselleştirmeleridir. Tabi ki buna bağlı olarak kurumun iş ve işlemlerinin bu doğrultuda yapılması, karşılaşılan problemlerin ortak problem olarak algılanması ve bunun çözümü için katkı sağlanmasıdır. Kurum çalışanlarının birbirleriyle etkili, doyum sağlayıcı iletişimlerinin olmasıdır.”

KOD 31: “Örgütsel bağlılık, kişilerin değerleri, düşünceleri ve beklentileri doğrultusunda oluşturulan birliktelik ve dayanışmadır.”

Başka bir anlatımla; öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin yaptıkları tanımlar incelendiğinde, sıklık olarak uyum bağlamında aidiyet koduna vurgu yaptıkları ancak kod çeşitliliği açısından daha çok içselleştirme bağlılığı kapsamındaki kodlara vurgu yaptıkları görülmüştür. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin örgütsel bağlılığa pozitif anlam yükledikleri, bürokratik beklentilerle karşılanan bir durumdan ziyade, öğretmenlik mesleğini adanmışlık ve içsel bağlılık yönüyle değerlendirdikleri görülmektedir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi, “İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttıran veya azaltan faktörler nelerdir?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda elde edilen bulgular, “bireysel faktörler, sosyal ve çevresel faktörler ve yapısal ve yönetsel faktörler” alt kategorilerinde incelenmiştir.

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılığı arttıran veya azaltan görüşlerine ilişkin ortaya çıkan kategori, alt kategori, kod ve sıklık bilgilerine Tablo 26'da yer verilmiştir:

Tablo 26

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığını Arttıran veya Azaltan Kategori, Alt Kategori, Kod ve Sıklık Dağılımı

Kategori	Alt Kategori	Kod	Sıklık
Arttıran Faktörler	Bireysel faktörler	Sorumluluk alma	4
		Mesleki gelişim	8
	Sosyal ve çevresel faktörler	Okulun mesafesi	15
		Okulun çevresi	13
		Sosyal faaliyetler	12
		Veli tutumu	11
		Ortak çaba	7
		Aile ilişkisi	5
		Psikososyal ortam	15
	Yapısal ve yönetsel faktörler	Etkili iletişim	11
		Olumlu iklim	9
		Motivasyon	9
		Fiziki yapı	6
		Donanım	5
		Yönetsel adalet	21
		Takdir edilme	9
		Ödüllendirilme	8
		Ekonomik getiri/fayda	9
		Üst yönetimin kararları	8
Azaltan Faktörler	Bireysel faktörler	Mesleki gelişim	4
		Kişisel sorun	4
	Sosyal ve çevresel faktörler.	Okulun mesafesi	16
		Veli tutumu	12
		Okulun mesafesi	11
		Önemsenneme	7
		Aile ilişkisi	3
	Yapısal ve yönetsel faktörler	İletişim	11
		Psikososyal ortam	9
		Örgütsel amaç doğrultusunda çalışmamak	8
		Kararlara katılım	8
		Normlar	7
		Yönetsel adalet	26
		Yönetici tutumu	9
		Üst yönetimin kararları	8
		Ekonomik getiri/fayda	7

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttıran ve azaltan faktörlere ilişkin katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bağlılığı arttıran faktörlere ilişkin görüşler;

KOD 1: “Okul Yönetiminin ve diğer çalışanların varlığını fark etmeleri, benimle iletişime geçmeleri, Okulun bulunduğu çevre, okulun evime olan uzaklığı, veli, okulun bağlı olduğu ilçe MEM bağlılığının artmasında etkili olur.”

KOD 2: “Huzur ve adalet duygusunun sağlanması bağlılığının artmasında etkili olur.”

KOD 5: “Öğretmenler odasında samimi rahat bir ortam olmalı, adil bir ödül sistemi getirilmeli, kişinin takdir edilmesi uyumunu artırır. Örgüt içerisinde toplu çalışmalar, etkinlikler, faaliyetler yapılabilir.

Ücret sistemi, okulun fiziki imkânları, velilerin öğretmene yaklaşımı, okulun bulunduğu çevre, ulaşım bağlılığını artırır.”

KOD 6: “Adil bir yönetim anlayışının hâkim olması, eşitlik duygusunun herkese verilmesi, okulun merkezi olma durumu, veli profili, okulun diğer sosyal alanlara yakınlığı, ulaşım, okulun fiziki yapısı, konferans, spor salonu gibi imkânlarının olması bağlılığımı artırır.

KOD 7: “Çalışanlar arasında eşitlik kavramının geliştirilmesi, ailem, öğrenci velileri, öğrencilerle Okul dışında yapılan etkinlikler, okul dışında görüşülen öğretmenler bağlılığının artmasında etkilidir.”

KOD 8: “Değerli olduğumu hissedersen, güler yüz, sıcak bir ortam, çalıştığım ortamda kendimi huzurlu hissedersen, taleplerimizin karşılanması, rahat bir çalışma ortamının olması bağlılığımı artırır.”

KOD 9: “Çalışanların ödül ile takdir edilmesi bağlılığı artırır.”

KOD 12: “Sevgi saygı ve doğruluk, veli davranışları, öğretmen arkadaşlarla okul dışı sosyal yaşam, ekonomik getiriler, takdir edilme, mezun öğrenci başarıları bağlılığımı arttırmada etkili olur.”

KOD 16: “Çalışma şartlarının iyileştirilmesi, yöneticilerin adaletli ve teşvik edici, örnek modeller olması, her durumda çalışana sahip çıkması, ekip ruhunu yaratabilmesi gerekir.”

KOD 21. “Çoğunlukla, bireylerin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, kişilere özel bir çalışma ortamının oluşturulması, okulun konumu çevresel faktörler bağlılığımı artırır.”

KOD 22. “Genellikle insanlar yüzeysel olarak o kuruma aitliklerini ifade ederler, bağlılık bireyler sırf yapmak zorunda oldukları için oluşur, samimiyet, ulaşım sorununun olmaması, okulun merkezi bir yerde olması, okulun başarısı, sosyal çevre bağlılığı artırır.

KOD 23. “Olumlu çalışmaların takdir edilmesi, ödüllendirilmesi ve bu konuda yapılacak teşvikler, ulaşım kolaylığı, sosyal çevre, maaş ve ödemelerin arttırılması bağlılığımı arttıracaktır.”

KOD 24: “İlk olarak kuruma atandığımızda okulun amacından, başarılarından ve öğretmen müdür ilişkisinden, okulun işleyişinden öğretmenlere bahsedilmelidir. Ayrıca uyum eğitimi verilmelidir, ya da bir öğretmen bunun için görevlendirilmelidir. En önemlisi de işlerini güzel yapan herkese güler yüzle yaklaşılmalı, bir teşekkür çok görülmemelidir.

Millî Eğitim Bakanlığı ve sosyal çevre gibi faktörlerde bağlılığımı arttırmada etkilidir.”

KOD 27: “Okula yeni gelen öğretmenler daha sıcak karşılanmalı ayrıca toplu yemekler, sosyal faaliyetler, takdir görme etkili olur.”

KOD 28: Ödemelerin bizleri biraz daha rahatlatacak ölçüde olması, ödül ve cezaların yöneticilerin kararlarından çok kurumsal ölçülere göre, herkese göre değişmeyecek kıstaslara göre verilmesi, çalışanların oluşturdukları alt örgütlerin görüşlerinin de değerli bulunması bağlılığı artırır.

Aile, çevre, ulaşım, okulun bulunduğu yer de bağlılığı artırır.

KOD 29: “Zorlayıcı olmayan düzenleyici olan işlevsel kurallar ön planda olması, kültürel paylaşımlar, moral etkinlikleri, insanların olaylara olan yaklaşımı etkili olur.”

KOD 32: “Çalışanlara eşit yakınlıkta olunması bağlılığı arttırır.”

KOD 33: “Çalışmalarım takdir görürse, haksızlık yapılmazsa, huzurlu bir çalışma ortamı olursa bağlılığım artar. Ayrıca veliler, öğrenciler, ulaşım da bağlılığımın artmasında etkilidir.”

Bağlılığı azaltan faktörlere ilişkin görüşler;

KOD 1: “Adil bir yönetim anlayışının sergilenmemesi, adalete ve liyakate önem verilmemesi bağlılığımı azaltmada önemli faktörlerdir.”

KOD 3: “Velilerin okulun eğitim ve öğretim çalışmalarında olumsuz katkı sunarak etkili olmaya çalışmaları, yapılan çalışmaların görmezden gelinmesi, işlerin takdir edilmemesi.”

KOD 4: “Bakanlığımızın bana yanlış gelen bazı uygulamaları, yapılan işlerin takdir edilmemesi, adaletli davranılmaması bağlılığımı azaltır.”

KOD 5: “Öğretmenlere verilen değerin azalması, veli tutumları, ücretlerin yetersiz olması.”

KOD 6: Görev dağılımının adil yapılamaması, çalışanların sorumlulukları paylaşmaması.”

KOD 7: “Okula olan bağlılığımı kişiye göre muamele, adam kayırma, çalışmayan kişilerin hoş görülmesi ve yaşayabileceğim herhangi bir sıkıntıda karşıdakilerin (idarecilerin) özellikle çözüm üretmek yerine sorun çıkarmaları bağlılığımı azaltır ve ortadan kaldırır.”

KOD 8: “Haksızlığa uğramak, ayrımcılık, yapılan işte destek görmemek.”

KOD 11: “Yaptığım çalışmaların dikkate alınmaması, ya da en ufak hatamda eleştirilmek, ders programının kötü olması, takdir edilmemek.”

KOD 14: “Ayrımcılık yapılması bağlılığımı azaltır.”

KOD 17: “Bağlılığı azaltan faktörler okul idaresinin öğretmen değerlendirilmesinde kurumun temel değerlerinden çok kişisel değerleri referans alması, adil davranmamasıdır.”

KOD 19: “Yapılan bir faaliyet veya başarının göz ardı edilmesi, takdir edilmemek, verilen ceza çalışma enerjimi ve bağlığımı düşürebilir.”

KOD 21: “Adil davranılmaması bağlılığımı azaltır.”

KOD 24: “Eski kıdemli öğretmenlerin daha değerli görülmesi, onların görüşlerinin sizlerinkinden daha fazla dikkate alınması, yeni öğretmenlere gereken önemin verilmemesi, takdir edilmemek bağlılığımı azaltır.”

KOD 26: “Kuralların eşit uygulanmaması, ödüllendirme ve yükselmede adaletin olmaması, idarecilerin ve bazı öğretmen arkadaşların davranışları bağlılığımı olumsuz etkiliyor.”

KOD 28: “Ücret azlığı, ödül ve cezalarda hakkaniyet gözetilmemesi, idarecilerin zaman zaman öğretmen olduklarını unutması. Biz öğretmenlerin de öğretmen olduğumuzu unutmamız, öğrencilerin bencilliklerinin giderek artması, sadece sınav odaklı hazırlanmaları bağlılığımı azaltmaktadır.”

KOD 31: “Eğitim sistemindeki çok sık olan değişiklikler, mevzuat ile sürekli öğretmenlerin korkutulması bağlılığımı azaltır.”

KOD 32: “Okulda hakkaniyet duygusunun kaybolması, saygı adalet duygusunun yok olması, tüm çalışanların mesleği seviyormuş gibi görünüp bu mesleğe saygı duymamaları, idarecilerin öğretmenlik mesleğini küçümsemeleri bağlılığımı azaltır.”

KOD 33: “Dayatmalar, aşırı kuralcılık, kılık kıyafet konusunda gereksiz uyarılar, velinin öğretmenlerden daha değerli gibi görünmesine neden olan veli isteklerinin gereğinden fazla dikkate alınması, çok sık sınıf değiştirmelerine izin verilmesi, bunu yaparken diğerlerine de emsal olabileceğinin kabul edilmemesi bağlılığımı azaltır.”

Başka bir anlatımla; öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arttıran ve azaltan faktörler için en az “bireysel faktörler” grubundan kodlara en çok da “yapısal ve yönetsel faktörler” grubundan

kodlara yer verdikleri, “yapısal ve yönetsel faktörler” grubunda yer alan “yönetsel adalet” kodunun bağlılığın artırılması ve de azaltılması konusunda ortak bir biçimde en çok kullanılan kod olduğu görülmektedir.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi, “İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttırabilmek için önerileri nelerdir?” şeklinde düzenlenmiştir.

Örgütsel bağlılık düzeylerini arttırabilmek için katılımcılar tarafından “bireye verilen önem, yönetsel adalet, psikososyal ortam, desteklenme, üst yönetimin tutumu, karşılıklı saygı, karara katılım, etkili ilişki, etkili iletişim, ekonomik iyileştirme, fiziki ortam, mesleki gelişim, meslektaş ilişkisi, veli ilişkisi, okulun konumu, öğrenci başarısı, işbirliği, olumlu iklim, norm ve düzenlemeler” şeklinde belirtilmiştir.

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılık düzeyinin arttırılabilmesi önerilerine ilişkin ortaya çıkan kodlara ve sıklık bilgilerine Tablo 27’de yer verilmiştir:

Tablo 27

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Arttırılmasına Yönelik Kodlar ve Sıklık Dağılımı

• Bireye verilen önem (n=26)
• Yönetmelik adalet (n=23)
• Psikososyal ortam (n=23)
• Desteklenme (n=15)
• Üst yönetimin tutumu (n=15)
• Karşılıklı saygı (n=13)
• Karara katılım (n=14)
• Etkili ilişki (n=12)
• Etkili iletişim (n=11)
• Ekonomik iyileştirme (n=11)
• Fiziki ortam (n=11)
• Mesleki gelişim (n=10)
• Meslektaş ilişkisi (n=9)
• Veli ilişkisi (n=9)
• Okulun konumu (n=9)
• Öğrenci başarısı 7
• İşbirliği (n=7)
• Olumlu iklim (n=7)
• Norm ve düzenlemeler (n=7)

Örgütsel bağlılık düzeylerini arttırabilme önerilerine ilişkin katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

KOD 1: “Adil bir yönetim anlayışı, düzenli bir fiziki ortam kişilerin kurumlarına olan örgütsel bağlılıklarını arttıracaktır.”

KOD 2: “Okulda olan ulaşımın iyi olması, yönetimin adil davranması, iletişimin güçlü olması, hoşgörü olması, okulun fiziki yapısının iyi olması ve okulda huzurlu bir ortamın oluşturulması gerekir.”

KOD 5: “Hizmet içi çalışmalara önem verilmeli, okullarda fiziki imkânlar iyileştirilmelidir.”

KOD 6: “Her şeyden önce okul idaresinin tüm çalışanlara önyargı olmaksızın eşit mesafede yaklaşması gerekir. Aynı zamanda çalışmaların yeterince takdir edilmesi gerekir, okuldaki iş yükünün adaletli şekilde dağıtılması gerekir, çalışanlar arasında sevgi çerçevesinde ilişkilerin sürdürülmesi gerekir. Okulun konumu ve fiziki yapısının dikkate alınması gerekir.”

KOD 7: “Okullara ve öğretmenlere olan güven arttırılmalı, okulların eğitim materyalleri, spor salonu, zekâ oyunları odası ve benzeri yerler arttırılmalı.”

KOD 8: “İdareciler ve öğretmenler arasında güven olmalı, öğretmenler arasında olumlu ilişkiler kurulmalı, okulda gerekli disiplin sağlanmış olmalı, makul ulaşım koşulları olmalı, kötü çevreden izole bir okul olması gerekir diye düşünüyorum.”

“Okul yöneticileri, okulda gruplaşmaların oluşmaması için gayret etmelidir.”

KOD 11: “Eğitim ve öğretime daha fazla kaynak arttırılmalı, öğretmenlerin derterleri dinlenmeli, çözüm üretilmeli, öğrencilerin başarılarının arttırılması için daha fazla gayret edilmeli.”

KOD 12: “Herkes eşit davranılmalı, liyakate önem verilmelidir.”

KOD 16: “Programlar baştan ve bilimsel tabanlı olmalı, kaynaklar işlevsel ve nitelikli olmalı, öğretmenler çağın gereğine göre vasıflı yetiştirilmeli, öğretmen üzerinde hiçbir baskı olmamalı, eğitim kalitesini arttıracak politika geliştirilmeli, eğitimden anlayan insanlarla çalışılmalı.”

KOD 23: “Öğretmenlerin mali ve özlük haklarının düzeltilmesi gerekir. Yeni, millî ve bilimsel bir model üzerinden Türkiye eğitim sistemi yeniden yapılandırılmalıdır.”

KOD 24: “Yöneticiler çalışanlarla ilgilendiklerini hissettirmeliler, onları onura eden sözler söylenmelidirler, başarılı öğretmenlerin başarıları takdir edilmeli, istekleri yerine getirilmelidir.”

KOD 28: “Örgütün kişiye değer verdiğini hissettirmesi gerek, örgüt kendisi için gerekli olduğumu düşündürmeli, düşüncelerimi dikkate almalı, kendisine uyum sağlamam konusunda yol göstermeli, çalışmalarımın karşılığını aldığımı düşündürmeli, ben emrettim yap yerine, birlikte yapmanın yolu bulunmalı.”

KOD 29: “Zümreler ve bireyler arası iletişimi kuvvetlendirici etkinlikler olmalı.”

KOD 33: “Özel günlere gereken önem verilmeli, öğretmenlerin okul dışı etkinliklere katılım konusunda özendirilmesi gerekir, selamlaşma ve benzeri hususlara dikkat edilmeli.”

“Samimi, adil, şeffaf kimsenin ötekileştirilmediği bir eğitim liderliği sergilenmeli, siyaset ve benzeri konuların okul ortamında uzak tutulması gerekir, öğretmenlerin dini ve benzeri konularda tercihlerine göre sınıflandırılmamaları gerekir.”

Başka bir anlatımla; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttırabilmesine ilişkin en çok kendilerinin önemli ve değerli olduklarının hissettirilmesine yönelik olan “bireye verilen önem” kodunu, yönetici tutum ve davranışlarının önemini ortaya koyan “yönetimsel adalet” kodunu, ardından okul ikliminin etkisi ve önemini ortaya koymaya yönelik “psikososyal ortam” koduna yönelik değerlendirmeler yaptıkları görülmektedir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde alt problemlerden elde edilen sonuçlara yönelik tartışmaya, sonuca ve önerilere yer verilmektedir.

5.1. Tartışma

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın temel problemi öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ve birtakım değişkenlere göre incelemektir. Araştırmanın birinci alt problemi ise “İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları hangi düzeyde gerçekleşmektedir?” şeklinde düzenlenmiştir.

Bu alt probleme ilişkin bulgular incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin içselleştirme boyutunda en yüksek düzeyde olduğu (çok katılıyorum), bunu sırasıyla özdeşleşme boyutunun (orta düzeyde katılıyorum) izlediği ve en düşük düzeyde ise uyum boyutunun (az katılıyorum) olduğu saptanmıştır.

İlgili literatürde konu ile ilgili yapılan bazı çalışmalar, örgütsel bağlılığın alt boyutlarını, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde ve farklı ölçek türleri kullanılarak ele almışlardır. İlgili araştırmalar tanım ve ölçek olarak araştırmamızdaki verilere paralellik gösterdiğinden çalışmamızda benzer veya yakın ilişkili olarak referans alınmışlardır.

Bu bağlamda araştırmamızda elde edilen bulgular, Balay (2000), Erdaş (2009), Okçu (2011), Begenirbaş ve Yalçın (2012), Sır (2016), Uluöz (2016), Aslan (2018) araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Araştırmada elde edilen bulgular bağlılığın tüm alt

boyutlarında Okçu'nun (2011) yapmış olduğu çalışmada elde edilen değerler ile çok yakın bir benzerlik göstermekte, ayrıca araştırmanın uyum özdeşleşme ve içselleştirme boyutundaki örgütsel bağlılıkla ilgili sonuçları Balay'ın (2000) kamu ve özel lise öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırma sonucunu desteklemektedir.

Araştırma bulgularındaki oranlar farklı olmakla beraber “*Pozitif Okul Yönetiminin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi*”, Balay, Kaya & Karadaş'ın (2017) çalışma sonucundaki uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutundaki bağlılık ve bağlılığın derecelendirilmesiyle paralellik göstermektedir. İlgili çalışma Şanlıurfa ili, Viranşehir ilçe merkezindeki 13 ilköğretim okulunda görev yapan toplam 329 öğretmenden oluşan bir çalışma grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bulgularda ulaşılan, uyum boyutunda az düzeyde, özdeşleşme boyutunda orta düzeyde, içselleştirme boyutunda çok düzeyde bağlılık düzeylerinin, Ankara ili merkez Çankaya ve Keçiören ilçelerinde yapılan araştırmamız sonucuna çok yakın sonuçların ortaya çıkması öğretmenlerin bağlılığında çalışma merkezinin taşra veya merkezi bir yerleşim yeri olması arasında anlamlı bir farklılık olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada, içselleştirme boyutunda elde edilen bulgular, Balay (2000), Özkan (2005), Zeren (2007), Erdem (2008), Erdaş (2009), Sezgin (2010), Yüceler (2009), Kul (2010), Güçlü ve Okçu (2010), Uluöz (2016), Bayraktar (2019), Kaplan (2020) yaptığı araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Okçu'nun (2011) belirttiği gibi, içselleştirme boyutuna ilişkin bağlılığın öğretmen ve okul arasındaki değer uyumunu ortaya koyduğu, bu bağlılığın olduğu okul ikliminde öğretmenlerin düşünce ve değerlerinin kabul gördüğü, yardımlaşma, dayanışma ve destek olma gibi değerlerin hâkim olduğu, kurum kültürünün daha çok geliştiği şeklindeki hususlar, araştırmada içselleştirme bağlılığı boyutunda elde edilen en yüksek örgütsel bağlılık düzeyi ile birlikte ele alındığında, ulaşılan verilerin eğitim kurumları adına olumlu bir gösterge olduğu, bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin okullarını sahiplendikleri, çalıştıkları okulun değerlerini kendi değerleri gibi gördükleri, okulların amaç ve değerlerini önemli düzeyde içselleştirdikleri, okulun başarısına katkı sağlamanın gururunu yaşadıkları şeklinde değerlendirme yapmak mümkündür.

Araştırmanın örgütsel bağlılığın özdeşleme boyutuyla ilgili veriler incelendiğinde, öğretmenlerin bu boyutta verdikleri yanıtların ortalama değerinin ise “orta düzeyde katıldıkları” şeklinde olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Balay (2000), Özkan (2005), Zaman (2006), Ergener (2008), Erdem (2008), Erdaş (2009), Güçlü ve Okçu (2010), Sezgin ve Koşar (2010), Kul (2010), Uluöz (2016), Bayraktar (2019), Kaplan (2020) yaptığı

araştırmalarda örgütsel bağlılığın özdeşleme boyutunun “orta düzeyde” olduğu şeklinde bulgular elde etmişlerdir. Bu durumda genel olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılığın özdeşleme boyutunda bağlılıklarının çok yüksek olmasa da bu bağlılığın düşük düzeyde de olmadığı, ancak eğitim örgütlerinden beklenen düzeyin altında olduğu görülmektedir. Bu durum, öğretmenlerin üst yönetimden, okul yöneticilerinden beklentilerini karşılayacak düzeyde destek görmedikleri, daha iyi çalışma koşullarında mesleklerini icra etme beklentisinde oldukları, okul içinde veya dışında örgütün veya kendi bireysel gelişimlerini iyileştirmek ve artırmak için yapılan çalışmalarda daha fazla destek ve de birey olarak daha fazla değer görmek istedikleri anlaşılmakta, okul yöneticilerinin öğretmenlerin olumlu seyirde olan bu boyuttaki örgütsel bağlılıklarını arttırmaya yönelik atacakları adım ve yapılacak iyileştirme ile bu bağlılığın artacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın örgütsel bağlılığın uyum boyutuyla ilgili veriler incelendiğinde, öğretmenlerin bu boyutta verdikleri yanıtların ortalama değerinin ise “az düzeyde katıldıkları” şeklinde olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Balay (2000), Özkan (2005), Zeren (2007), Erdem (2008), Erdaş (2009), Güçlü ve Okçu (2010), Kul (2010), Uluöz (2016), Kaplan (2020) yaptığı araştırma sonuçlarında araştırma bulgularımıza yakın sonuçlar elde edilmiştir. Bu boyutta bağlılığının az düzeyde olması, bir yüzeysel bağlılık ve de ödül menfaat temelli olan uyum bağlılığı boyutunda, öğretmenlerin düşük bağlılık göstermeleri, zoraki bir bağlılıktan ziyade gönüllü bir bağlılığın araştırma yapılan kurumlarda hâkim olduğu, bu kurumlarda benimseme ve kuruma adanma şeklinde tarif edilebilecek olan özdeşleşme ve içselleştirme bağlılık düzeylerinde elde edilen veriler, eğitim-öğretimin faaliyetlerinin başarısı ve de okul iklimi adına önemli bir gösterge olduğu düşünülmektedir.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemi, “İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu, branş, medeni durum, eğitim kademesi, okulun büyüklüğü, eşlerinin çalışıp çalışmaması, konut durumu, özel araç sahibi olma ve borçlu olma gibi özelliklere göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu alt probleme ilişkin bulgular incelendiğinde;

Araştırmada, öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmamızı destekler nitelikte olarak, Erdoğan (2006), Mahmutoglu (2007), Çakır

(2007), Zeyrek (2008), Kaya (2009), Eskiköy Aydoğan (2010), Kılıçoğlu (2010), Coşkun (2012), Özdemir (2012), Beşiroğlu (2013), Bozkurt ve Yurt (2013), Çağlar (2013), Aslan (2018) yaptıkları çalışmalarda, cinsiyet faktörünün, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşarak araştırma bulgularımıza benzer sonuçlar ortaya koymuşlardır.

Araştırmada, öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında erkek öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Balay (2000), Sezer (2005), Yalçın ve İplik (2005), Demirel (2008), Zeyrek (2008) Demirtaş (2010), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Aydın, Sarier ve Uysal (2011), Çakınberk, Derin ve Demirel (2011), Çoban ve Demirtaş (2011), Çağlar (2013), Şener (2013), Gören ve Sarpkaya (2014), Madenoğlu, Uysal, Sarier ve Banoğlu (2014), Yeşilyurt (2015), Kaplan (2020) çalışmalarında elde ettikleri bulgular araştırmamızı destekler niteliktedir. Bu çalışmalarda genel olarak erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha iyi pozisyon ve şartlarda ve de daha iyi ücret ile çalıştıkları bu durumun da erkek çalışanların örgütsel bağlılığını arttırdığı, kadınların ise özünde aile içindeki rollerini esas aldıkları, önceliklerinin bu yönde olduğu bu yüzden örgütsel bağlılık düzeylerinin erkek çalışanlara oranla daha düşük olduğu şeklinde değerlendirilmiştir.

Karşı görüş olarak da, Morrow & Wirth (1989), Mathieu & Zajac (1990), Bar-Hayim & Berman (1992), Wahn, (1998), Çakır (2001), Dixon, Cunningham, Sagas, Turner, ve Kent, (2005), Durna ve Eren, (2005), Albayrak (2007) yapmış oldukları çalışmalarda kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkek çalışanlardan daha yüksek olduğunu ortaya koymuş ve bu durumun da genel olarak kadın çalışanların evlilik ve çocuk durumlarından dolayı yeni iş fırsatlarını değerlendirme konusunda yaşadıkları tereddütten dolayı mevcut işyerlerine daha fazla örgütsel bağlılık duymalarına neden olduğu şeklinde yorumlamışlardır.

Erkek çalışanların, toplumsal kabulde aile kurumunun temsilcileri olarak görülmeleri, statü ve elde edilen gelir noktasında kadın çalışanlara oranla daha iyi şartlara sahip olmaları, çalıştıkları ortamlarda kadın çalışanların maruz kalabilecekleri çeşitli baskı unsuru olarak görülebilecek davranışlara maruz kalma durumlarının daha az derecede olması, örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olmasına, kadın çalışanların ise iş yerlerindeki görevlerinin yanı sıra ev işlerindeki genel yükümlülükleri erkeklere oranla daha fazla hissetmeleri ve daha fazla sorumluluk almalarının kendilerinde zaman zaman rol çatışmasına sebep olabileceği, çalışma ortamlarında daha fazla mobbing olarak değerlendirilebilecek davranışlar ile

karşılaştıkları, bu durumun da strese ve tükenmişliğe sebebiyet vereceği ve neticesinde de erkek çalışanlara oranla çalıştıkları kurumlara daha az örgütsel bağlılık göstermelerine sebep olabileceği şeklinde değerlendirilmekle beraber kadın çalışanların iş hayatında var olabilmek ve bulundukları pozisyonda kalabilmek için daha çok engel ve zorluk ile mücadele etmelerinin iş azimlerini arttırdığı ve bu durumun da örgütlerine daha fazla bağlılık duymalarına sebebiyet vereceği şeklinde de bir değerlendirme de yapmak mümkündür.

Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuş ancak özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Uyum boyutunda genç ve yaşlı öğretmenler okula daha az uyum bağlılığı sağlarken, orta yaş grubu öğretmenlerin biraz daha fazla uyum bağlılığı sağladıkları, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında ise yaşın önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular Eğriboyun (2013) yaptığı çalışmada uyum boyutunda elde ettiği bulgularla önemli oranda benzerlik göstermektedir.

Özdeşleşme boyutunda örgütsel bağlılığı en yüksek düzey olan yaş grubu 21-30 yaş arası grubundaki öğretmenler iken, içselleştirme boyutunda ise örgütsel bağlılığı en yüksek yaş grubu 61 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler oluşturmuştur. Ancak içselleştirme boyutunda da 21-30 yaş arası gruptaki öğretmenlerin de 61 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlere çok yakın düzeyde bağlılık gösterdikleri, tüm alt boyutlarda örgütsel bağlılığın en yüksek düzeyinin 61 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerden oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır.

Benzer bulgular Cengiz (2001), Durna ve Eren (2005), Brown ve Sargeant (2007), Mahmutoğlu (2007), Yalçın ve İpek (2007), Yavuz (2008), Kılıç (2008), Uğurlu (2009), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Kaplan (2010), Canpolat (2011), Ezer (2014), Gören ve Sarpkaya (2014), Yeşilyurt (2015) Çavundurluoğlu (2016), Kaplan (2020) yaptıkları çalışmalarda da benzer olarak örgütlerde daha ileri yaşlardaki çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşırken, Beşiroğlu (2013) yaptığı çalışmada yaş değişkeninin örgütsel bağlılığı etkilemeyen bir değişken olduğu sonucuna ulaşmıştır. İleri yaşlardaki çalışanların kurumlarını daha çok benimsedikleri, örgütleri ile daha fazla duygusal bağ kurdukları artık mevcut kurumlarından ayrılıp yeni bir çalışma ortamına girmek istememelerinden kaynaklı olarak bağlılıklarının daha yüksek olması beklenen bir durum olabileceği şeklinde değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında 16-20 hizmet yılına sahip öğretmenler, okula daha az uyum bağlılığı sağlarken,

diğer hizmet yıllarına sahip gruptaki öğretmenlerin biraz daha fazla uyum bağlılığı sağladıkları, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında ise kıdemin önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Güçlü (2006), Kurz (2006), Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu (2008), Özcan (2008), Parker (2009), Uğurlu (2009), Eskiköy Aydoğan (2010), Beşiroğlu (2013) yaptıkları araştırmalarda elde ettikleri öğretmenlerin kıdem durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Literatür incelendiğinde, çalışanların bulundukları örgütte çalıştıkları sürenin kendileri için mesleki bir yatırım olarak değerlendirilme imkânı sunduğu, çalışanların kıdemleri veya hizmet süreleri arttıkça yaptıkları işte tecrübelerinin artacağı ve alanlarında uzmanlaşacakları, bunun sonucunda da alternatif iş olanaklarını daha az değerlendirecekleri düşünülmektedir. Bu durumda da örgütsel bağlılıklarının artacağı kabul edilmektedir. Dilek (2005) duygusal bağlılığın örgütteki çalışma süresi ile pozitif yönde bir ilişki içinde olduğunu, bunun yanında devam bağlılığı ile çalışma süresi arasındaki ilişkinin duygusal bağlılığa göre daha az olduğunu ortaya koymuştur. Benzer bulgular, Allen ve Meyer (1990), Cengiz (2001), Durna ve Eren (2005), Sezer (2005), Mahmutoğlu (2007), Aydoğdu (2008), Ertan (2008), Seymen, (2008), Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008), Budak (2009), Danış (2009), Hulpia, Devos ve Rosseel (2009), Kardeş (2009), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Çoban ve Demirtaş (2011), Çağlar (2013), Çorbacı ve Bostancı (2013), Ezer (2014), Gören ve Sarpkaya (2014), Odabaşı (2014), Yiğitel (2014), Teyfur (2015), Yeşilyurt (2015), Kaplan (2020) yaptıkları araştırmalarında örgütsel bağlılık ile çalışma süresi (kıdem) arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu şeklinde elde edilmiştir.

Balay (2000) yaptığı çalışmada bağlılığın uyum ve özdeşleşme boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya koyarken içselleştirme boyutunda O'Reilly ve Chatman'ın (1986) çalışmalarına paralel olarak örgütsel bağlılık boyutlarından içselleştirme boyutu ile hizmet süresi arasında önemli bir ilişkinin olmadığını ortaya koyarak, içselleştirme boyutunda araştırmamızı destekler nitelikte sonuçlar ortaya koymuştur. Baysal (1981), Balcı (1985) iş doyumu düzeyinin genç iş görenler arasında yüksek olduğunu, bu durumun birkaç yıl içerisinde azalmaya başladığını, sonrasında orta yaşlarda kıdemle birlikte tekrar yükseldiğini, bu yüzden örgütsel bağlılık algısının, yaş, iş doyumu ve kıdem ortak etkisinden etkilenebileceğini belirtmişlerdir. Özellikle çalışma süresi (kıdem) daha fazla olan öğretmenlerin yüksek bağlılıkları da bu öğretmenlerin, okulun değerlerini benimseme ve kabullenme oranlarının artmasıyla, okul çalışanları, öğrenci veli ve diğer paydaşlara ile olan

iletişimlerini güçlendireceği ve kendilerini kurumlarının önemli bir parçası olduklarını hissetmelerinden kaynaklı olduğu söylenebilir.

Günümüz şartlarında, gelişen teknoloji ve artan imkânlar ile çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik istek ve beklentilerini çok daha kısa sürede ve daha iyi bir şekilde sağlayabilmeleri, bilgi ve tecrübenin tek başına yeterli olmaması, hizmet süresinin (kıdem) geçmiş yıllara nazaran örgütsel bağlılık ile ilişkisini azalttığı şeklinde bir değerlendirme yapmak da mümkündür.

Araştırmada, öğretmenlerin eğitim durumlarının örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutunda belirleyici olmadığı saptanmış, başka bir anlatımla, örgütsel bağlılığın alt boyutlarında, lisans mezunu, yüksek lisans mezunu veya doktora mezunu olmanın, öğretmenlerin okula daha fazla uyum bağlılığı sağlama, okulla özdeşleşme ve okulu içselleştirmede önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, bağlılığın özdeşleşme alt boyutunda öğretmenlerin mezun olunan düzeye göre eğitim durumlarının tüm boyutlarında orta düzeyde, içselleştirme boyutunda da yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmamızdaki bulguları destekler nitelikte, Çakır (2007), Mahmutoğlu (2007), Zeyrek (2008), Kaya (2009), Eskiköy Aydoğan (2010), Coşkun (2012), Bozkurt ve Yurt (2013), Çavundurluoğlu (2016) yaptıkları çalışmalarda da mezun olunan eğitim durumu değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir sonucu olmadığını ortaya koymuşlardır. Karaca (2001) ve Samadov'un (2006) araştırma bulguları eğitim düzeyinin artmasıyla beraber çalışanların bağlılığının arttığı yönündedir.

Hrebiniak ve Alutto (1972), Cengiz (2001), Dilek (2005), Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu (2008), Özcan (2008), Kardeş (2009), Karadeniz (2010), Bakır (2013), Yiğitel (2014) ve Kaplan (2020) yaptıkları araştırmalarda mezun olunan öğrenim düzeyi ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında da anlamlı farklılık elde etmişlerdir. İlgili araştırmalarda düşük düzeyli öğrenime sahip olan çalışanların öğrenim düzeyi yüksek olan çalışanlara göre örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu belirtilmiştir.

Öğretmenlik mesleği, maddi bir beklentinin ötesinde, daha çok fedakârlık duygularıyla yapılan ve manevi tatminin ön planda tutulduğu bir meslek olmasından kaynaklı olarak, ister ön lisans, ister lisans, isterse yüksek lisans seviyesinde olsun eğitim örgütlerinde çalışanların örgütlerine bağlılık göstermelerinin, akademik eğitim-öğretim sürecinde alınan teorik eğitimden ziyade mesleğin icrası sırasında elde ettikleri haz ve eğitime yükledikleri manevi önem kaynaklı olduğunu söylemek mümkündür.

Öğretmenlerin branşlarının örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutunda belirleyici olmadığı, Sınıf öğretmenlerinin okula, Fen ve Matematik, Güzel Sanatlar, Sosyal Bilimler ve Mesleki dersler branşından öğretmenlere göre biraz daha az uyum bağlılığı sağladıkları, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında ise branşın önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Benzer şekilde, Çakır (2007), Eskiköy Aydoğan (2010), Nayır (2011), Günce (2013), Akar (2014), araştırmalarında elde ettikleri sonuçlar ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koyarken, Erdoğan (2006), Uğurlu (2009), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Nartgün ve Menep (2010) Gören ve Sarpkaya (2014) yaptıkları araştırmalarda sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmış, Uştü ve Tümkaya (2017) ise sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük düzeyde olduğu şeklinde sonuçlar elde etmişlerdir.

Araştırmada, öğretmenlerin medeni hâllerinin, örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutunda belirleyici olmadığı saptanmış, başka bir anlatımla evli, bekâr veya boşanmış olmanın, öğretmenlerin okula daha fazla uyum bağlılığı sağlama, okulla özdeşleşme ve okulu içselleştirme alt boyutlarında önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bulgular Erdoğan (2006), Güçlü (2006), Pelit, Boylu ve Güçer (2007), Kaya (2009), Eskiköy Aydoğan (2010), Nartgün ve Menep (2010) Cevahiroğlu (2012), Coşkun (2012), Beşiroğlu (2013) ve Kaplan (2020) elde ettikleri sonuçlarla paralellik göstermektedir. Durna ve Eren (2005), Özkaya, Kocakoç ve Karaa (2006), Budak (2009), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010) ise öğretmenlerin duygusal, devam bağlılıkları ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık elde etmemişken, normatif bağlılıkları ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık gösteren bulgular elde etmişlerdir. Cohen (1992), Benkfoff (1997) Zeyrek (2008) çalışmalarında evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre kurumlarına karşı bağlılıklarının daha yüksek olduğunu, Baldoğan ve Sarpbalkan (2017) yapmış oldukları çalışmada en yüksek örgütsel bağlılığın eşinden boşanmış çalışanlarda, en az örgütsel bağlılığın ise hiç evlenmeyenlerde görüldüğü şeklinde bulgular ortaya koymuşlardır.

Bekâr çalışanların, çalıştıkları yerlerde örgütsel bağlılıklarının, evli çalışanlara göre daha düşük düzeyde olması, bekâr çalışanların evli çalışanlara oranla iş değiştirme konusunda daha rahat ve daha bağımsız davranabilmeleri, taşıdıkları sorumluluklarının daha az olması, daha düşük örgütsel bağlılık göstermelerine, evli çalışanların ise daha fazla sorumluluk

taşımaları, işe devam etme veya değiştirme konusunda alınacak karar sonuçlarının kendilerinden başka bireyleri de etkileyecek olması, örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olmasına sebebiyet vereceği şeklinde yorumlanabilir.

Menep (2009), Yalçın (2009), Eskişehir Aydoğan (2010), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Gören (2012), Kaygısız (2012), Akyol, Atan ve Gökmen (2013), Akgül, 2014, Korkmaz (2014) Uştü (2014), Uysal (2014), Sönmez (2016), Aslan (2017), Vurdu (2017) ve Tümkaya Ulum (2019) ise bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre örgütlerine daha fazla bağlı olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bu durumun, bekâr öğretmenlerin özel yaşamlarında ev ve aile gibi kendilerini bağlayabilecek ve de zaman anlamında daha fazla meşgul edebilecek sorumluluklarının daha az olmasının, bu kişilerin kurumlarına daha fazla zaman ayırabilmesine, kurumları ile olan daha yoğun iletişim ve ilişkinin de beraberinde daha özverili bir çalışma ve buna bağlı olarak da örgütlerine daha yüksek düzeyde bağlılık göstermelerine neden olacağı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma sonuçlarımıza göre öğretmenlerin evli, bekâr veya boşanmış olmasının örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı şeklinde sonuçlar elde edilmekle beraber, alanyazında çalışanların medeni durumun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi konusunda genel kabul görmüş bulguların elde edilmediği belirtilmekte (Abdulla & Shaw, 1999) ve konu ile ilgili tartışmalar devam etmektedir.

Öğretmenlerin çalışmış oldukları eğitim kademesi ile örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında ilkökul kademesinde çalışan öğretmenlerin, ortaokul ve lise kademesinde çalışan öğretmenlere göre okula daha az uyum bağlılığı sağladığı, örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında ise okul kademesinin önemli bir etkiye sahip olmadığı ancak özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında sınıf öğretmenlerinin ortaokul ve lise kademesinde görev yapan öğretmenlere göre biraz daha fazla örgütsel bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar, Çoban ve Demirtaş (2011), Günce (2013), Çavundurluoğlu (2016), Balçık (2018) ve Dönmez (2018) sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarında anlamlı farklılık olmamakla beraber, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı boyutlarında ilkökul kademesinde çalışan öğretmenlerin bağlılıklarının daha yüksek olması, Doğan (2008), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Kaygısız (2012), Çorbacı ve Bostancı (2013), Yiğitel (2014) ve Kaplan'ın (2020) yaptıkları çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Araştırma sonucunda, ilkokul kademesinde çalışan öğretmenler daha az uyum bağlılığı sağlarken, içselleştirme boyutunda da en yüksek bağlılığı sağlayan grup olmaları, ilkokul kademesinde çalışan öğretmenlerin önemli bir kısmının sınıf öğretmenlerinden oluşması, bu kademe çalışan öğretmenlerin ortaokul ve lise kademesinde çalışan öğretmenlere göre, çalışmış oldukları okullarda daha az beklenti içerisine girdikleri, cezaları ve diğer tehdit unsurlarına odaklanmadan tamamen kendilerini çalışmış oldukları kurumlara adadıkları, bu yüzden araçsal bağlılık ve de zorunluluktan kaynaklanan uyum davranışının ilkokul kademesinde çalışan öğretmenlerde daha az görüldüğü şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmanın lise kademesinde çalışan öğretmenlerin uyum özdeşleşme ve içselleştirme boyutundaki örgütsel bağlılıkla ilgili sonuçları Balay'ın (2000) kamu ve özel lise öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada elde edilen resmî lise öğretmenlerinin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutunda elde edilen bağlılık sonuçları ile de paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin çalışmış olduğu okulun büyüklüğü ile örgütsel bağlılığın uyum ve özdeşleşme alt boyutlarında göreceli olarak kısmi farklılıkların bulunduğu, örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunda 31-40 arası sayılı gruptaki öğretmenlerin, diğer gruptaki öğretmenlere göre okula daha az uyum bağlılığı sağladığı, özdeşleşme alt boyutunda ise 51-60 arası sayılı gruptaki öğretmenlerin, diğer gruptaki öğretmenlere göre okula daha az özdeşleşme bağlılığı sağladığı ve okulu içselleştirme alt boyutunda ise okul büyüklüğünün önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çoban ve Demirtaş (2011), Nayır (2011) ve Çağlar (2013) yapmış oldukları çalışmalarda araştırma bulgularımızda elde edilen sonuçları destekler sonuçlara ulaşmış, Kurz (2006), Smith ve Hoy (2007) ise araştırma bulgularımıza paralel olarak, öğrenci sayısının az olduğu okullardaki örgütsel bağlılığın, öğrenci sayısı çok olan okullara göre daha üst düzeyde olduğunu, daha az öğrencisi olan okullarda daha az öğretmen ve daha yakın ilişkinin bu duruma neden olabileceği şeklinde değerlendirme yapmışlardır. Uğurlu (2009) ve Şahin (2015) yapmış oldukları çalışmalarda okuldaki öğretmen sayısının örgütsel bağlılık algısını etkilemediği sonucu elde etmişlerdir.

Araştırmada okul büyüklüğünün bağlılığı etkilemede kısmi etkisinin ortaya çıkmasıyla beraber, öğretmen sayısının az olduğu okulların daha küçük ölçekli okullar olduğu, bu okullarda öğrenci sayısının da daha az olacağı düşünüldüğünde, öğretmen sayısının daha az olduğu okullarda, öğretmenlerin birbirleriyle daha kolay ve daha fazla iletişim kurmalarının mümkün olacağı, öğretmenlerin birbirleriyle olan ortak paylaşımlarının artacağı, okul

yöneticilerinin çalışanlarını daha fazla ve daha yakın tanıma şansına sahip olacakları, öğretmen, yönetici, öğrenci arasındaki ilişkinin daha fazla ve daha samimi olacağı, bu durumun daha informal bir okul ikliminin oluşmasına katkı sağlayacağı, bu yüzden bu okullardaki öğretmenlerin çalıştıkları kurumun değerlerini daha fazla benimseyecekleri ve okullarına daha fazla sahip çıkacakları, bunun sonucunda da zoraki bir üyelik yerine gönüllü üyeliği benimseyecekleri, bu durumunda bu öğretmenlerin özdeşleme ve içselleştirme bağlılıklarının artmasını sağlayacağı düşünülmektedir.

Eşlerinin çalışıp çalışmamasının örgütsel bağlılığın uyum ve özdeşleşme alt boyutlarında belirleyici olduğu ancak içselleştirme alt boyutunda ise belirleyici olmadığı, başka bir anlatımla öğretmenlerin eşlerinin çalışıp çalışmamasına göre görev yaptıkları okula ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerinde uyum ve özdeşleşme alt boyutlarında farklılık yaşandığı ortaya çıkmıştır. Uyum boyutunda eşi çalışan öğretmenlerin özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında da eşi çalışmayan öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmanın uyum özdeşleşme ve içselleştirme boyutundaki örgütsel bağlılıkla ilgili sonuçları Balay'ın (2000) kamu ve özel lise öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırma sonucunu desteklemektedir. Durna ve Eren (2005) "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık" adlı çalışmalarında çalışanların eşlerinin çalışıyor olması ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgusunu elde etmişlerdir.

Uyum boyutunda eşi çalışan öğretmenlerin, kendilerini bir şekilde daha fazla güvende hissettikleri, bu anlamda eşi çalışmayan öğretmenlere oranla işlerini kaybetme korkusunun, diğer bir ifade ile ekonomik kaygının daha az yaşanmasının, bu gruptaki öğretmenlerin çalışmış oldukları kurumlara gönüllü olmayan yani ödül menfaat temelli olan uyum bağlılıklarının daha yüksek olmasının önemli bir nedeni olduğu değerlendirilmektedir.

Uyum bağlılığından farklı olarak, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında eşi çalışmayan öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin daha fazla olmasının, bu öğretmenlerin kendilerini çalışmış oldukları kurumlara daha fazla adadıkları, bu kurumların değerlerini daha fazla benimsedikleri, kurumlarının bir parçası olmalarının kendileri için daha büyük bir anlam taşıdığı, Balay'ın (2000) çalışmasında da ifade ettiği gibi eşleri çalışmayan kişilerin daha sınırlı bir tercih olanağına sahip olmaları, bu durumun onların hareket alanlarını daraltması ve bunun neticesinde de kendilerinin içinde bulundukları örgüte daha güçlü bir şekilde yönelmesine ve özdeşleşme ve içselleştirme bağlılıklarının daha yüksek olmasına sebebiyet vereceği söylenebilir. Aynı zamanda, eşi de çalışan kişilerin, ev ve aile yaşamları dışında daha yorucu bir yaşam sürdürmeleri, çalışma hayatındaki sorumluluklarının özel yaşamdaki

sorumluluklarıyla birleştiğinde bu kişiler üzerinde kurumlarına olan bağlılığının azalmasına neden olabilecek strese ve gerilime sebebiyet vereceğinden hareketle, bu pozisyonda olan öğretmenlerin özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığının daha dūřuk olmasının anlaşılabilir bir durum olduğu dūřünülmektedir.

Konut durumunun, örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında belirleyici olmadığı, başka bir anlatımla, örgütsel bağlılığın alt boyutlarında öğretmenlerin kirada oturmaları, ev sahibi olmaları, lojmanda oturmaları veya diğer konut durumlarının, okula daha fazla uyum bağlılığı sağlama, okulla özdeşleşme ve okulu içselleştirmede önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Balay'ın (2000) kamu ve özel lise öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırma sonuçları, araştırmamızın örgütsel bağlılığının uyum ve özdeşleşme boyutundaki sonuçlarını desteklerken, içselleştirme boyutunda ilgili araştırmada kira dışında bir konutta oturanların bağlılıklarının kirada oturanlara göre daha yüksek olduğu şeklinde ortaya çıkan sonuçlar araştırmamızdan faklı bulgular ortaya koymuştur. Gelişen ve değişen yaşam şartlarında ekonomik iyileşme ile beraber günümüzde kirada oturma bağlılığı diğer boyutlarda olduğu gibi içselleştirme boyutunda da etkilemediği söylenebilir.

Özel araç sahibi olmanın örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında belirleyici olmadığı, başka bir anlatımla öğretmenlerin özel araç sahibi olup olmamalarına ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık yaşanmadığı ortaya çıkmıştır.

Balay'ın (2000) kamu ve özel lise öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışma sonuçları, araştırma sonuçlarımızı örgütsel bağlılığın alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olmadığı noktasında desteklemekle beraber, çalışmamızda özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında araç sahibi olan öğretmenlerin bağlılıklarının araç sahibi olmayanlara göre daha dūřuk düzeyde ortaya çıkarken, Balay'ın (2000) ilgili araştırmasında ise araç sahibi olmayan öğretmenlerin bu boyutta bağlılıklarının daha dūřuk düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum 2000'li yıllarda araç sahibi olmanın kişilerin yaşam standartlarının ortaya konması açısından önemli bir gösterge olduğu, bir kişinin özel araç sahibi olmasının orta gelir sınıfı üzeri bir yaşam standardına sahip olma, daha rahat bir yaşam sürdürme anlamı taşırken günümüzde araç sahibi olmanın kişinin yaşam standardı konusunda önemli bir gösterge olmadığı, bu nedenle bağlılık düzeyleri noktasında anlamlı bir öneme sahip olmadığı dūřünülmektedir.

Öğretmenlerin borçlu olma durumları ile örgütsel bağlılığın uyum ve özdeşleşme alt boyutlarında belirleyici olmadığı ancak içselleştirme alt boyutunda ise az düzeyde belirleyici

olduğu, başka bir anlatımla öğretmenlerin borç sahibi olup olmamalarına ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerinde sadece içselleştirme alt boyutunda farklılık yaşandığı ortaya çıkmıştır.

İlgili literatürde çalışanların borçlu olma durumuna göre değil ancak gelir veya ek gelir durumuna göre örgütsel bağlılık araştırmalarının yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmalardan Balay'ın (2000) kamu ve özel lise öğretmenleri üzerindeki araştırmasında, yüksek gelir düzeyine sahip çalışanların özellikle örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunda bağlılıklarının, daha düşük gelirli çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu ortaya koyarken, Zeyrek (2008), Şahin (2014) ve Karakoç'da (2016) gelir ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğu yönünde sonuçlar ortaya koymuş, Durna ve Eren (2005) ise yaptıkları çalışmada ek gelirin örgütsel bağlılığa bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Mathieu ve Zajac (1990), Buchko, Weinzimmer ve Sergeyev (1998) yapmış oldukları çalışmalarda gelir ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu, daha yüksek gelir seviyesine sahip çalışanların örgütsel bağlılıklarının da daha yüksek olduğunu belirtirken, Abdulla ve Shaw (1999) ise yaptıkları çalışmada, çalışanların gelir düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Bağlılığın alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamakla beraber, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında borcu olmayan öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin borcu olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun, borcu olan insanların borç kaygısı ile daha fazla strese girebileceği, ekonomik kaygıyla çalışmaya devam ettiği kurumda beklenen motivasyon düzeyine ulaşamayacağı, bu stres ve kaygıyı günlük yaşam faaliyetlerine de yansıtacağı ve çalıştığı kuruma, kendisinden beklenenden daha az performans ve verim ile katkı sağlayacağı, bunun neticesinde de özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığının da daha düşük düzeyde olmasına neden olacağı düşünülmektedir.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi “İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler örgütsel bağlılığı nasıl tanımlamaktadırlar?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda öğretmenlerin örgütsel bağlılığı nasıl tanımladıkları belirlenmeye çalışılmış, elde edilen bulgular, “uyum, özdeşleşme ve içselleştirme” kategorilerinde incelenmiştir.

Araştırma bulgularına bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı tanımlarken en fazla içselleştirme boyutu kapsamında, en az da uyum boyutu kapsamında tanımlara yer verdikleri, bununla beraber uyum boyutunda en fazla “zorunluluk” en az ise “beklenti

gerçekleşmesi”, özdeşleme boyutunda en fazla “örgütsel amaç doğrultusunda çalışmak” en az ise “beklenti gerçekleşmesi”, içselleştirme boyutunda ise en fazla “yönetsel adalet” en az ise “itaat, gönüllülük ve bireye verilen önem” kodlarını kullanarak tanımlama yaptıkları görülmektedir.

Uyum boyutunda “zorunluluk, ödül ve beklenti karşılanması” kodlarının ortaya çıkması literatürde belirtilen, (Q’Reilly & Chatman, 1986) uyum bağlılığı, inanç ve değerler paylaşılması için değil, tutum ve davranışlar edinildiği zaman meydana gelir tanımlamalarına paralellik göstermektedir. Belirli ödülleri kazanmak veya cezalardan kaçınmak amacıyla kişinin çalıştığı grubun etkisi altında kalma tanımına da uygun bir sonuç olarak ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte öğretmenlerin bağlılığı tanımlarken özdeşleme ve özellikle içselleşme kapsamındaki tanımlara daha fazla yer vermeleri öğretmenlerin genel olarak bağlılığa pozitif anlam yükledikleri, öğretmenin bir korku, kaygı, endişe ve beklentiden ziyade kurumunun amaçlarını, değerlerini, yapısını kabul ederek, okullarına olan aidiyet bağlılıklarını ön plana çıkararak bir tanım yapmaları son derece anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin yapmış oldukları bu bağlılık tanımları literatürde örgütsel bağlılığı tanımlarken yer alan; “çalışanların ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvik beklentisi (İnce & Gül, 2005, s. 37), belli amaçlara ulaşmak için örgütün bir araç olarak kullanılması (Robbins, 1998, s. 143), çalışanın örgütüyle ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusu, (Özsoy, Ergül & Bayık, 2004) çalışanın, çalıştığı örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi (Çöl, 2004) çalışanın çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, bu örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemesi, örgütsel kazançlar için çaba göstermesi ve örgütte çalışmayı sürdürme isteği derecesi, (Saal & Knight, 1987, s. 317), kişinin çalıştığı örgütün hedef ve değerlerine inanması, bunları kabul etmesi ve örgütte daha uzun süreli üye olarak kalma isteği (Demirel, 2009), çalışanların ve yöneticilerin çalıştıkları yerin örgüt kültürüne ve örgütün değerlerine sadık kalmaları, sundukları hizmetlerinin karşılığını beklemeleri (Balay, 2014, s. 3), çalışanın örgütün amaç ve değerlerine inanması, örgütün kendinden beklediği davranışlara uyması, örgütün amaç ve değerlerini kendisinin amaç ve değerleri olarak benimsemesi (Uygur, 2009, s. 18), çalışanın örgütle özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle duygusal bir bağ kurması, kendini örgütün bir parçası olarak görmesi, örgütün çıkar ve menfaatlerini kendi çıkar ve menfaatleri gibi görebilmesini sağlaması (Baysal & Paksoy, 1999), kişinin çalıştığı örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi, (Bilgiç, 2017), çalışanların, örgütsel amaç ve hedefleri gönülden kabul etmeleri, bu amaç ve hedeflere ulaşabilmek için çok çalışmaları ve

örgütün sürekli elemanı olmak istemeleri (Hunt & Morgan, 1994), kişinin örgüte ve yaptığı işe bağlanması, sadakat göstermesi ve örgüt değerlerine inanması (Robbins & Coulter, 2003), çalışanın örgüte sadakatle bağlılığı, kendini örgütle özdeşleştirilmesi ve örgütte kalıcı olmasına yönelik eğilimi ya da isteği (Newstrom & Davis 1993), çalışanın kendini örgütle özdeşleştirilmesi ve aktif olarak örgüte katılımı sürdürmeyi isteme düzeyi (Tsui & Cheng, 1999), çalışanın okul ile güçlü şekilde özdeşleşme ve okula dâhil olma, okulun amaçlarına ve değerlerine güçlü şekilde inanma ve bunları kabul etme, okul adına önemli düzeyde çaba gösterme isteği, okulun bir üyesi olma ya da okulda çalışmayı sürdürmeye yönelik güçlü bir istek gösterme”, şeklinde yapılan tanımlar araştırmamızda öğretmenlerin yaptığı örgütsel bağlılık tanımları ile örtüşmektedir. Bu tanımlardan yola çıkarak öğretmenlerin örgütsel bağlılık kavramını tanımlarken, örgütsel bağlılığın öneminin farkında oldukları, bulundukları örgütten, yaptıkları iş ve gösterdikleri çaba için bir ödül ve karşılık beklentisi içerisinde olmakla beraber çoğunlukla, örgütlerine olan bağlılığın, çalıştıkları örgütün varlığının korunması, daha iyi bir yerlere doğru gitmesi, başarısının artması için taşıdığı önemin bilincinde oldukları anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin, genel olarak çalıştıkları kurumların amaçlarını benimsedikleri, örgütsel amaçların ve kendi beklenti ve hedeflerinin gerçekleşmesinin örgüt için gösterecekleri çaba ve gayret ile olabileceğinin farkındalığına sahip oldukları, bu çaba ve gayretin örgütün başarısındaki öneminin bilinci ve sorumluluğu ile kurumlarının amaç ve değerlerini benimsedikleri, bunlara inandıkları, bu durumun da zorunluk değil gönüllülük esasına dayalı olduğunu söylemek mümkündür.

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın dördüncü alt problemi, “İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttıran veya azaltan faktörler nelerdir?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda elde edilen bulgular, “bireysel faktörler, sosyal ve çevresel faktörler ve yapısal ve yönetsel faktörler” alt kategorilerinde incelenmiştir.

Araştırmanın bulgularına bakıldığında, örgütsel bağlılığı arttıran faktörlerde, en çok yapısal ve yönetsel faktörler kategorisinde yer alan “yönetsel adalet” kodunun, en az ise bireysel faktörler içerisinde yer alan “sorumluluk alma” kodunun, bağlılığı azaltan faktörler içerisinde ise gene benzer şekilde en çok yapısal ve yönetsel faktörler içerisinde yer alan “yönetsel adalet” kodunun, en az ise sosyal ve çevresel faktörler içerisinde yer alan “aile ilişkisi” kodunun yer aldığı görülmektedir. Bununla beraber bağlılığı arttıran ve azaltan diğer

faktörlerde ise, psikosoyal ortam, sosyal faaliyetler, etkili iletişim, okulun mesafesi, veli tutumu, ekonomik getiri/fayda, takdir edilme, ödüllendirilme, üst yönetimin kararları, motivasyon, okulun çevresi, karara katılım ve önemsenmeme gibi kodların öne çıkan kodlar olduğu görülmektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arttıran faktörler olarak, okul yöneticilerinin her şeyden önce okullarında adaletli bir yönetim sergilemeleri ve okulun tüm çalışanlarının kurumdaki varlıklarının fark edilmesinin, kendileri ile iletişime geçilmesinin, okulun bulunduğu çevrenin, okul mesafesinin, velilerin okul süreçlerine fazlaca müdahil olmamalarının, okulda huzur ve adalet duygunun tesis edilmesinin, adil bir ödül sisteminin oluşturulmasının, öğretmenlerin yaptıkları çalışmaların takdir edilmesinin, öğretmenlerin geçim kaygısı yaşamayacağı bir ücretlendirmenin olmasının, okulun fiziki yapısının ve de mekânsal donanımlarının beklentileri karşılayacak düzeyde olmasının, okul içinde ve okul dışında sosyal faaliyetlerin olmasının gerekli olduğu şeklinde değerlendirme yapmışlardır.

Azaltan faktörlerde ise, yöneticilerin adaletli bir tutum ve davranış sergilememelerinin, liyakatin ön plana çıkarılmamasının, yapılan çalışmaların görmezden gelinmesinin ve takdir edilmemesinin, Millî Eğitim Bakanlığının öğretmenlerin motivasyonunu azaltıcı bazı uygulamalarının, öğretmenlere yeterli değerin verilmemesinin, yapılan değerlendirmelerde çalışanların yaptıkları işlerden ziyade kişisel değerlerinin referans alınarak çalışanların değerlendirilmesinin, bilgi ve tecrübenin yok sayılmasının, ücret yetersizliğinin, ödül ve cezalarda tutarlılığın olmamasının, eğitim sisteminde öğrencilerin hayata hazırlanması yerine sadece bir üst öğrenim kaygısıyla sınav odaklı bir yaklaşımın hâkim olmasının, sürekli değişen eğitim politikalarıyla beraber mevzuatın tehdit unsuru olarak kullanılmasının olduğu şeklinde değerlendirme yapmışlardır.

Araştırmada örgütsel bağlılığı arttıran veya azaltan kavramların ortak oldukları, bu kavramların çalışanlara olumlu veya olumsuz yansımalarının, çalışanların bağlılık düzeyini etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu yüzden bağlılığı arttıran veya azaltan faktörler bir bütün olarak değerlendirilmiştir.

Bağlılığı en fazla arttıran ve azaltan kavramın yönetsel adalet olması alanyazında da bu konuda yapılan çalışmaları destekler niteliktedir. Yapılan çalışmalarda daha çok örgütsel adalet olarak ele alınan bu kavram; “Wallece (1995) tarafından çalışanın, örgüt tarafından sunulan ödülleri yeterli ve adil algılamasıyla birlikte örgüte daha fazla bağlılık göstereceği (Wallece, 1995), Doğan (2008) örgütsel bağlılığı sağlayan en önemli etkenin örgütsel adalet kavramı olduğu, çalışanın örgüte sağladığı kazanımlar sonucunda hak ettiği karşılığı

alamadığında, örgüte olan bağlılığının azalmaya başlayabileceği, çalışanlarının bağlılığının az olan bir örgütün hedeflerini gerçekleştiremeyecek duruma geleceği (Doğan, 2008, s. 2), Yeniçeri, Demirel ve Seçkin (2009) örgütsel adaletin, çalışanların adalet algısı sonucunda yaptıkları işten tatmin olmalarında ve bunun sonucunda da örgüte olan bağlılıklarının artmasında etkili olacağı (Yeniçeri, Demirel & Seçkin, 2009, s. 96-97), İmamoğlu (2011) çalışana uygulanan haklı ve adil davranış ve uygulamaların örgüte bağlılığı arttıracığı, çalışanların kendilerine adil davranılmadığını düşündükleri zaman örgüte karşı olumsuz düşünceler içerisine girecekleri, örgüte olan bağlılıklarının azalmaya başlayacağı ve yeni iş arayışlarına yönelecekleri (İmamoğlu, 2011, s. 34), Söyük (2007) örgütsel adaletin, örgütsel bağlılığı geliştirerek çalışanların tutum ve davranışlarını olumlu bir şekilde etkileyeceği, (Söyük, 2007, s. 22), Mete ve Aksoy (2015) çalışanın adalet algısının pozitif yönde olmasının kişinin örgüte olan bağlılığını ve iş performansını arttıracığı, ancak adalet algısının negatif yönde olmasının ise örgüte bağlılığı ve iş performansı düşüreceği, sonucunda da kişinin örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemeye başlayacağı (Mete & Aksoy, 2015)” şeklinde yapılan değerlendirmelerin, araştırmamızda öğretmenler tarafından yapılan değerlendirme sonucunda ortaya çıkan bulgular ile paralellik gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Çalışmada diğer öne çıkan bağlılığı arttıran ve azaltan kavramlar olan psikosozal ortam, sosyal faaliyetler, etkili iletişim, okulun mesafesi, veli tutumu, ekonomik getiri/fayda, takdir edilme, ödüllendirilme, üst yönetimin kararları motivasyon, okulun çevresi, karara katılım ve önemsenmeme, literatürde bu konun önemini ortaya koyan çalışmaları destekler niteliktedir. Konu ile ilgili; “Yüksel (2003) çalışanın emeği karşılığında almış olduğu maddi veya manevi ödüllerin kişinin örgütsel bağlılığını etkilediği (Yüksel, 2003), Dağdeviren (2007) çalışanların ücret düzeylerinin örgütsel bağlılıkta önemli bir etken olduğu, bu durumun, örgütte ve sosyal yaşamda çalışanın statüsünü de belirleyen bir unsur olduğu (Dağdeviren, 2007), İnce ve Gül (2005) düşük ücretin çalışanda örgütsel adaletin zayıf olduğu hissine yol açacağı, bu durumun da kişinin örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkileyeceği (İnce & Gül, 2005, s. 76-77), Kıray (2011) örgütsel ve kişisel beklentilerin uyumunun örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyeceği, (Kıray, 2011, s. 49), Hoş ve Oksay (2015) yönetici ve çalışanların bilgi ve düşüncelerinin paylaşılmasının, yöneticiler tarafından çalışanların doğru şekilde ve zamanda bilgilendirme yapılmasının çalışma ortamını güçlendireceği ve çalışanların örgüte olan bağlılıklarını arttıracığı (Hoş & Oksay, 2015)” şeklinde yapılan değerlendirmeler ile desteklenmektedir.

Okulda alınan kararlara katılan öğretmenlerin, kendilerine verilen değer ile daha fazla sorumluluk alacaklardır. Bu durum da öğretmenlerin kurumlarına daha fazla bağlılık duymalarına sebep olacaktır. Bununla beraber, kurumlarda, yöneticilerin adalet duygusunu tesis edememesi, iş dağılımı, ödül ve ceza tesisinde eşit davranılmaması, çalışanın yöneticiler tarafından desteklenmemesi, kişinin yaptığı çalışmaların takdir edilmemesi, planlama, karar alma süreçlerine çalışanın dâhil edilmemesi veya çok sınırlı bir şekilde dâhil edilmesi, sıcak ve samimi bir kurum ortamının oluşturulamaması, çalışana yapılan çalışmalar ile ilgili geribildirim yapılmaması, çalışanların bağlılığını azaltan en temel faktörler olduğu söylenebilir.

5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın beşinci alt problemi, “İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttırabilmek için önerileri nelerdir?” şeklinde düzenlenmiştir.

Örgütsel bağlılık düzeylerini arttırabilmek için katılımcılar tarafından “bireye verilen önem, yönetsel adalet, psikososyal ortam, desteklenme, üst yönetimin tutumu, karşılıklı saygı, karara katılım, etkili ilişki, etkili iletişim, ekonomik iyileştirme, fiziki ortam, mesleki gelişim, meslektaş ilişkisi, veli ilişkisi, okulun konumu, öğrenci başarısı, işbirliği, olumlu iklim, norm ve düzenlemeler” şeklinde kodlara yönelik değerlendirmeler yapıldığı anlaşılmıştır.

Öğretmenler tarafından örgütsel bağlılığı arttırmak için yapılan; adil bir yönetim anlayışının olması, okuldaki iş yükünün adaletli şekilde dağıtılması, liyakatin ön planda tutulması, okulun fiziki ortamlarının iyileştirilmesi, okula daha kolay ulaşım koşullarının oluşturulması, çalışanlar arasında güçlü bir iletişimin olması, hoşgörü ve huzurlu bir ortam tesisi, hizmet içi çalışmalarına önem verilmesi, yönetimin çalışanlara önyargısız olarak eşit bir yaklaşım sergilemesi, idareciler ve öğretmenler arasında güven tesisi, okullara ve öğretmenlere olan güvenin arttırılması, okullarda gerekli disiplinin sağlanması, okulda gruplaşmaların oluşmaması için gayret edilmesi, eğitim ve öğretime daha fazla kaynak aktarılması, öğrencilerin başarılarının arttırılması için daha fazla gayret sarf edilmesi, öğretim programlarının baştan ve bilimsel tabanlı olarak yenilenmesi, kaynakların işlevsel ve nitelikli kullanılması, öğretmenlerin çağın gereğine göre yeni bir vizyon ile yetiştirilmeleri, öğretmen üzerindeki baskının kaldırılması, öğretmenlerin mali ve özlük haklarının düzeltilmesi, okullarda ortak çaba ve gayret ile hareket edilmesi, özel günlere

gereken önemin verilmesi, öğretmenlerin okul dışı etkinliklere katılımlarının özendirilmesi, samimi, adil, şeffaf kimsenin ötekileştirilmediği bir eğitim liderliğinin sergilenmesi, siyaset ve benzeri konuların okul ortamından uzak tutulması, öğretmenlerin kişisel tercihlerine göre sınıflandırılmaması, şeklindeki önerilere vurgu yaptıkları anlaşılmaktadır.

Araştırma bulgularımızda elde edilen öğretmenler tarafından örgütsel bağlılığın arttırılmasına yönelik yapılan öneriler, ilgili literatürde; “Zahra (1984) yöneticilerin, ödüllerin adil bir biçimde dağıtılmasındaki başarısının çalışanların örgütsel bağlılığını geliştirici bir faktör olduğu (Zahra, 1984, s. 19), Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, (1986) çalışanlarını önemli bir değer olarak gören örgütün, çalışanların mutluluğu için gösterdiği çabanın fark edilmesi örgüt ile çalışan arasındaki bağlılık ilişkisine olumlu bir katkı sağlayacağı (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986, s. 500-501), Sabuncuoğlu ve Tüz (1998) yöneticilerin, bireyin sosyal katılımının sağlanması için çeşitli araçlardan faydalanarak çalışanlar arası ilişkilerin kurulmasına yardımcı olmasının örgüt başarısını artıracığı (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998, s. 210), Eisenberger, Fasolo ve Lamastro (1990) yönetimin vereceği desteğin çalışanlarda özgüven oluşturacağı, bu duygu ile çalışan kişinin de örgüte ve işine daha sıkı bağlanacağı (Eisenberger, Fasolo & Lamastro, 1990), Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert (2006) öğretmenlere sunulacak kişisel gelişimlerine yönelik öğrenme fırsatlarının okula olan bağlılıklarını artıracığı (Özer, Demirtaş, Üstüner & Cömert, 2006), Öner (2007) öğretmenlerin okul yönetimi ile ilgili alınacak kararlara katılımlarının bu kararları içselleştirmelerine katkı sağlayacağı (Öner, 2007), Çöl (2008) okula yönelik önemli ve stratejik kararların öğretmenler ile birlikte alınmasının, öğretmenlerin kuruma olan bağlılığını arttıracığı (Çöl, 2008), Sezgin (2010) yardımlaşma ve güven ortamının olduğu bir okul kültürünün öğretmenlerin örgütsel bağlılığını da artıracığı (Sezgin, 2010), Nayır (2013) yöneticinin örgütün amaçları ile özdeşleşmesinin, öğretmenlerin de bu amaçları benimseyerek okula olan katkısının artmasını sağlayacağı (Nayır, 2013), Balay (2014) ücret miktarının ve ek ödemelerin çalışanlar tarafından önemli bir ödül olarak algılandığı ve yapılan işin çekiciliğini de arttırdığı (Balay, 2014, s. 76), Ertürk (2014) mesleki gelişim konusunda desteklenen çalışanın, örgütsel bağlılığının da artacağı (Ertürk, 2014), Kılıç (2014) kişinin çalışma arkadaşlarıyla olan güçlü iletişimin örgüte olan bağlılık duygusunu da güçlendireceği (Kılıç, 2014), Erçevik ve Önal (2011) sosyal etkinliklerin çalışanların sosyal ve bilimsel paylaşımlarda bulunmalarına katkı sağlayacağı (Erçevik & Önal, 2011), Altaş ve Çekmecelioğlu (2015) amacına ulaşan uygulamaların, çalışanların işlerini daha istekli yapmasına yardımcı olarak kişilerin örgütsel bağlılığını arttırdığı (Altaş &

Çekmecelioğlu, 2015), Bakan (2011) yönetim tarafından çalışanların düşüncelerinin önemsenerek yapılacak işin yöntemi konusunda tanınacak özgürlüğün, çalışanların bağlılığını arttıracacağı (Bakan, 2011, s. 147) Bayraktar (2019) okul yöneticileri ve veli davranışlarının öğretmenlerde yüksek düzeyde bağlılık oluşmasını sağlayabileceği (Bayraktar, 2019), Keser (2019) örgüt tarafından desteklenen iş harici sosyal faaliyetlerin kişinin işine daha fazla motive olmasını sağlayacağı, (Keser, 2019, s. 162-170)” şeklinde yapılan öneriler ile paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın artırılmasına yönelik yapmış oldukları önerilerin önemli oranda literatürdeki tespitler ile desteklenmesi, öğretmenlerin örgütsel bağlılık kavramı noktasında bir farkındalığa sahip oldukları, örgütsel bağlılığın düşük olduğu eğitim kurumlarında başarının da düşük olacağı, düşük bağlılığın arttırılabilmesi için gerekli olan yönetsel adalet, okul iklimi, yönetici tutumu, ödül, ücret sistemi, eğitim programları gibi temel öneme sahip önceliklere vurgu yapmaları, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı gerçekliğinin eğitim kurumları için taşıdığı önemin bilincinde oldukları şeklinde değerlendirilmektedir.

5.2. Sonuçlar

Araştırma sonuçlarına göre ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta ve üzeri düzeyde çıkmasının, öğretmenlerin, genel olarak okullarının ikliminden, yönetici tutum ve davranışlardan, okulun diğer çalışanları, öğrenci ve veliler ile olan ilişki ve de iletişimlerinden memnun oldukları, çalıştıkları okulların değerlerini içselleştirdikleri şeklinde değerlendirilmekle beraber bulgulardan eğitim örgütlerinden beklenen düzeyde yüksek bir bağlılığın elde edilememesine, araştırma grubundaki okullarda, yönetsel adalet, yönetici tutum ve davranışları, açık ve etkili iletişim eksikliği, okul ortamı gibi faktörlerin sebebiyet verdiği hususlar, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını azaltmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında, demografik özellik değişkenlerine göre önemli farklılıkların bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durumun da öğretmenlik mesleğinin pek çok mesleğe nazaran demografik özelliklerden ziyade tutum, değer ve davranışlar ile öne plana çıkan bir meslek olmasından kaynaklı olduğu, bu sonuçların okul kültürüne ve okul iklimine olumlu yansımalarının olacağı, bu yönüyle eğitim örgütlerinde demografik özelliklerden kaynaklı yaşanacak sorunların çözümünde diğer meslek gruplarına oranla daha bağımsız ve daha fazla çözüm alternatifi oluşacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin kişisel özelliklerinden bağımsız etkileri olduğu düşünülen, eğitim kademesi ve okulun büyüklüğü gibi okul özellikleri değişkenlerine göre ortaokul ve lise öğretmenlerinin ilkökul öğretmenlerine göre daha düşük örgütsel bağlılık göstermelerinin, bu eğitim kademelerinde okul iklimlerinin, yönetici, öğrenci ve veli tutum ve davranışlarının farklılık göstermesinden kaynaklı olduğu; ilkökul kademesinde ilişkilerin daha informal, daha sıcak ve de daha yakın olduğu, öğretmenlerin öğrencileriyle daha fazla zaman geçirmelerinin öğrencileri daha yakın tanıma imkânı verdiği, ortaokul ve lise kademelerinde ise öğretmenlerin daha çok öğrenci ve veli ile bir arada olmasının daha formal ve daha sınırlı iletişim kurmalarına ve öğrencileri daha az tanımalarına neden olduğu, bu ilişki ve iletişim farklılığının da örgütsel bağlılığı etkilediği, yanı sıra öğretmen ve öğrenci sayısının daha az olduğu okul iklimlerinin de daha sıcak ve daha informal olmasının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında etkili olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin, eşlerinin çalışıp çalışmaması, konut durumu, özel araç sahibi olma, borçlu olma gibi maddi temelli olan sosyo-ekonomik değişkenlerin örgütsel bağlılıklarında önemli belirleyiciler olmaması, öğretmenlerin yüklendikleri görev sorumluluklarının temelinde maddi beklentilerin bulunmadığı, diğer bir ifade ile maddi değişkenlerin, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını belirlemede önemli bir etkiye sahip olmadığı şeklinde değerlendirilmektedir.

Katılımcı görüşlerine göre öğretmenler bağlılığı tanımlarken, uyum bağlılığından ziyade özdeşleme ve özellikle içselleşme kapsamındaki tanımlara yer vermeleri, öğretmenlerin genel olarak bağlılığa pozitif anlam yükledikleri, öğretmenin bir korku, kaygı, endişe ve beklentiden ziyade kurumunun amaçlarını, değerlerini, yapısını kabul eden, okullarına aidiyet bağlılığını ön plana çıkaran tanımlar yapmalarının eğitim örgütleri adına olumlu bir değerlendirme olduğu düşünülmektedir.

Katılımcı görüşlerine göre öğretmenlerin, bağlılığı arttıran ve azaltan faktörleri bir bütün olarak değerlendirdikleri, adil bir yönetim sergilenmesinin, güçlü iletişimin, okulun bulunduğu çevrenin, okul mesafesinin, veli tutumunun, okulda huzur ve adaletin tesisinin, yapılan çalışmaların takdir edilmesinin, okulun fiziki yapısının, okul içinde ve okul dışında sosyal faaliyetlerin örgütsel bağlılığı arttıran ve de azaltan faktörler olarak görmelerinin, bilimsel araştırmalarda ortaya konan örgütsel bağlılığı arttıran ve azaltan faktörler ile büyük oranda paralellik göstermesi, konu ile ilgili öğretmenlerin farkındalık düzeyinin saptanması açısından önemli sonuçlar ortaya koyduğu düşünülmektedir.

Katılımcı görüşlerine göre, adalet ve liyakatin ön planda tutulmasının, okulun fiziki ortamlarının iyileştirilmesinin, okula daha kolay ulaşım koşullarının oluşturulmasının, çalışanlar arasında güçlü bir iletişimin oluşturulmasının, hoşgörü ve huzurlu bir ortam tesisinin, hizmet içi çalışmalarına önem verilmesinin, yönetimin çalışanlara önyargısız olarak eşit bir yaklaşım sergilemesinin, idareciler ve öğretmenler arasında güven tesisinin, okullara ve öğretmenlere olan güvenin artırılmasının, okullarda gerekli disiplinin sağlanmasının, okulda gruplaşmaların engellenmesinin, eğitim ve öğretime daha fazla kaynak aktarılmasının, öğrencilerin başarılarının artırılması için daha fazla gayret sarf edilmesinin, öğretim programlarının baştan ve bilimsel tabanlı olarak yenilenmesinin, kaynakların işlevsel ve nitelikli kullanılmasının, öğretmenlerin çağın gereğine göre yeni bir vizyon ile yetiştirilmelerinin, öğretmen üzerindeki baskının kaldırılmasının, öğretmenlerin mali ve özlük haklarının düzeltilmesinin, okullarda ortak çaba ve gayret ile hareket edilmesinin, özel günlere gereken önemin verilmesinin, öğretmenlerin okul dışı etkinliklere katılımlarının özendirilmesinin, samimi, adil, şeffaf, kimsenin ötekileştirilmediği bir eğitim liderliğinin sergilenmesinin, siyaset ve benzeri konuların okul ortamından uzak tutulmasının, öğretmenlerin kişisel özellik ve tercihlerine göre değil mesleki tutum davranışlarına göre değerlendirilmesinin örgütsel bağlılığı arttıracak şekilde etkili, verimli ve de uygulanabilir önerilerde bulunmalarının düşük örgütsel bağlılığın artırılmasına yönelik önemli ve katkı sağlayıcı değerlendirmeler olduğu düşünülmektedir.

5.3. Öneriler

Bu bölümdeki öneriler, uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik olarak iki alt başlıkta sunulmaktadır.

Uygulayıcılar İçin Öneriler

- 1- Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arttıran ve azaltan faktörler içerisinde en fazla değindikleri kavramın yönetsel adalet olduğu düşünüldüğünde, okul yöneticilerinin, yönetim becerilerinin temel alındığı eğitim programlarıyla, bir ön hazırlık eğitiminin ardından göreve başlatılarak yönetim yaklaşımları hakkında bilimsel bir farkındalık oluşturulmalıdır.
- 2- Okul yöneticileri tarafından açık bir iletişim ortamı aracılığıyla daha hoşgörü ve de yakın bir okul ortamı oluşturulmak suretiyle okulun tüm çalışanlarının, öğrencilerin ve

de velilerin de dâhil edildiği güçlü bir iletişim ve etkileşim kültürünün oluşturulması sağlanmalıdır.

- 3- Okul yöneticileri tarafından, öğretmenlerin, örgütsel bağlılıklarının arttırılması için görev ve sorumlukların dağılımını adil ve dengeli yapmaları, ödüllendirmeleri objektif ölçütlere göre, performansa dayalı, liyakat esaslı olarak belirlemeleri, çalışanların planlama ve karar alma süreçlerine etkin katılımlarının sağlanarak değerli ve de önemli olduğunun hissettirildiği bir okul iklimi oluşturulmalıdır.
- 4- Okulların fiziksel imkânlarının iyileştirilmesinin yanında eğitim-öğretim süreçlerinin niteliğine, öğretmenlerin okullarındaki örgütsel bağlılık düzeylerinin etkisi düşünülerek, öğretmenlerin kişisel gelişimlerine yönelik, alan uzmanları tarafından, düzenli, planlı ve bilimsel, mesleki tutum ve davranışları konusunda farkındalıklarını arttırmaya yönelik yetiştirme programları düzenlenmelidir.
- 5- Öğretmenlerin ekonomik kaygılardan uzak bir şekilde mesleklerini icra etmeleri için mali ve özlük haklarında iyileştirmeler ve de öğretmen ödüllendirilme sisteminin daha objektif ve liyakat esaslı değerlendirme kriterlerine göre oluşturulmasına yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.

Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Araştırmada özellikle öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, eşlerinin çalışıp çalışmaması, konut durumu, özel araç sahibi olma, borçlu olma gibi sosyo-ekonomik özelliklerine göre incelenmesi neticesinde elde edilen sonuçların gelecek araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülerek farklı evren ve örneklemelere uygulanarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenebilir.
- 2- Araştırmada tercih edilen karma çalışma modeli kullanılarak, resmî ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin karşılaştırılması şeklinde ve/veya meslek liselerinin alan ve branş öğretmenleri ve okul yöneticilerine yönelik örgütsel bağlılıklarının karşılaştırmalı bir şekilde tespitine yönelik çalışmalar gerçekleştirilebilir.
- 3- Araştırmacılar, farklı coğrafi bölgelerde veya illerde, sosyo-ekonomik gelişimleri ve sosyo-kültürel özellikleri dikkate alarak oluşturulacakları örneklemeler ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarındaki farklılığı ortaya koymak amacıyla benzer çalışmalar gerçekleştirilebilir.

- 4- Araştırmacılar tarafından, araştırma sonuçlarına göre ortaya çıkan, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının mesleğin ilk yıllarından sonra azalmasının ve ilerleyen yıllarda yeniden artmasının temel nedenlerinde, üst yönetimin, ilgili mevzuatın, eğitim sisteminin etkisi ve rolünü belirlemeye yönelik araştırmalar yapılabilir.



KAYNAKLAR

- Abdulla, M. H. A., & Shaw, J. D. (1999). Personal factors and organizational commitment: main interactive effects in the United Arab Emirates. *Journal of Managerial Issues*, 11(1), 77-93.
- Acar A. Z. (2006) Örgütsel yurttaşlık davranışı: Kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1–14.
- Acaray, A., Çekmecelioğlu, H., & Akturan, A. (2015). Örgüt kültürü ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi, *The Journal of Academic Social Science Studies*, (32), 139–157. <https://arastirmax.com/tr/system/files/dergiler/79201/makaleler/32/1/arastirmax-orgut-kulturu-ile-orgutsel-sessizlik-arasindaki-iliskinin-incelenmesi.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Akar H. (2014). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 110-132.
- Akgül, Z. (2014). *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin matematik öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Akyol, P., Atan. T., & Gökmen, B. (2013). Beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 38-45.
- Albayrak, E. G. (2007). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects. *Journal of Business Research*, 26(1), 46-91.

- Allen, N. J. (2003). Examining organizational commitment in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 511-515.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allport, G. W. (1943). The ego in contemporary psychology. *Psychological Review* 50(9), 451-476.
- Altaş, S. S., & Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421-439.
- Ashman, I. (2007). An investigation of the british organizational commitment scale. A qualitative approach to evaluating construct validity. *Management Research News*, 30(1), 5-24.
- Aslan, F. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Aslantürk, G., & Şahan, S. (2012). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü örnekleminde incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi* 14(1), 135-159.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Aven, F., Parker, B., & McEvoy, G. M. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations: A meta-analysis. *The Journal of Business Research*, 26(1), 63-73.
- Aydın, A., Sarıer, Y. & Uysal, Ş. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında cinsiyetin etkisi: Meta analitik bir analiz. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 615-633.

- Eskiköy Aydoğan, S. (2010). *Resmî liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydoğdu, A. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları okul müdürü yeterlilikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(19), 163-184.
- Bağdoğan, S.Y., & Sarpbalkan, Y. (2017). Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen bir faktör olarak dönüşümcü liderlik algısı. *Yönetim Bilimleri Dergisi / Journal of Administrative Sciences*, 15(30), 335-352.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli, örgütsel bağlılık, kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Ankara: Gazi.
- Bakır, A. A. (2013). *Öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J., Bosveld, W., & Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: a five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 425-441.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmî liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Pegem.
- Balay, R., Kaya, A., Karadaş, H. (2017). Pozitif okul yönetiminin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *The Journal of Educational Reflectios*, 1(1), 1-12.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem.

- Balçık, E. (2018). *Örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Denizli.
- Bar-Hayim, A., & Berman, G. S. (1992). The dimesion of organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 13(4), 380-401.
- Başar, U. (2011). *Örgütsel adalet algısı, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik görgül bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Komutanlığı Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Bilim.
- Bayraktar, E. (2019). *Öğretmenlerin özerklik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal A. C. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Baysal, A. C. & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 1(28), 7-15.
- Beck, W., Wilson, C. (2001). Have we studied, should we study, and can we study the development of commitment? Methodological issues and the developmental study of work-related commitment. *Human Resource Management Review*, 11(3), 257-278.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Begenirbaş, M., & Yalçın, R. C. (2012). Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin duygusal emek gösterimlerine etkileri. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 47-66.
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment: The dangers of the OCQ for research and policy. *Personnel Review*, 26(1/2), 114-131.
- Beşiroğlu, A. (2013). *Ortaöğretim kurumları yöneticilerinin liderlik stillerinin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bildik, B. (2009). *Liderlik tarzları, örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmit.

- Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel bağlılık-İş tatmini ilişkisi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 35-49.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Blau, G., & Lunz, M. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52(2), 260-269.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teacher's organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Bozkurt, Ö., & Yurt. İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Brockner, J., Tyler, T. R., & Schneider, R. C. (1992). The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived unfairness: The higher they are, the harder they fall. *Administrative Science Quarterly*, 37(2), 241-261.
- Brown, D., & Sargeant, M. A. (2007). Job satisfaction, organizational commitment and religious commitment of full-time university employees. *Journal of Research on Christian Education*, 16(2), 211-241.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Buchko, A. A., Weinzimmer, L. G., & Sergeyev, A. V. (1998). Effects of cultural context on the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment: A study of russian workers. *Journal of Business Research*, 43(3), 109-116.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (Kocaeli ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- 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.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (15.Baskı). Ankara: Pegem.
- Byington, J. R. & Johnston, J. G. (1991). Influences on turnover of internal auditors. *Internal Auditing*, 7(2), 3-10.
- Canpolat, C. (2011). *Öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Carmeli, A., & Freund, A. (2004). Work commitment, job satisfaction, and job performance: an empirical investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 6(4), 289-309.
- Celep, C. (1996). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 22(108), 56-62. file:///C:/Users/pc/Downloads/5236-34161-1-PB%20(3).pdf sayfasından erişilmiştir.
- Celep, C. (2000). Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler. Ankara: Anı.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 77-87.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir’de sağlık personeli üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Cevahiroğlu, E. (2012). *İlköğretim branş öğretmenlerinin algıladıkları liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ceylan A., & Özbal S. (2008). Özdeşleşme yoluyla sadakat oluşturma üzerine üniversite mezunları arasında yapılan bir çalışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 81-110.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459-484.

- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490-510.
- Chusmir, L. H. (1982). Job commitment and the organizational woman. *Academy of Management Review*, 7(4), 595-602.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 539- 554.
- Cohen, A., & Lowenberg, G. (1990). A Re-examination of the side-bet theory as applied to organizational commitment: A meta-analysis. *Human Relations*, 43(10), 1015-1050.
- Coşkun, E. (2012). *Okul yöneticilerinin etkililiği ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki: İstanbul-Bağcılar örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4. Baskı). USA: Pearson Education.
- Culverson, D. E. (2002). *Exploring organizational commitment following radical change: A case study within the Parks Canada Agency*. (Master's thesis). https://central.bac-lac.gc.ca/.item?id=TC-OWTU-25&op=pdf&app=Library&oclc_number=612626631
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Çağlar, Ç. (2013). Okulların akademik iyimserlik düzeyinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 260-273.
- Çakıcı, A. (2008). Örgütlerde sessiz kalınan konular, sessizliğin nedenleri ve algılanan sonuçları üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 117-134.
- Çakınberk, A., Derin, N., & Demirel, E. T. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.

- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin.
- Çavundurluoğlu, E. (2016). *İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisan Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Çiftçiler, D. (2019). *İlkokul öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi Erzurum ili örneği*. Yüksek Lisan Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Çoban, D., & Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(3), 317-348.
- Çorbacı, S., & Bostancı, A. B. (2013). Okullarda öğretmenlere yönelik performans yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 231-247.
- Çöl, G. (2004). İnsan kaynakları örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 1-4.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Dağdeviren, G. E. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dailey, R. C., & Kirk, D. C. (1992). Distributive and procedural justice as antecedents of job satisfaction and intent to turnover. *Human Relations*, 45(3), 305-317.

- Danış, A. (2009). *Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek Lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri (İzmit örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DeConick, D., & Dean, S. C., (1996). Factors influencing the organizational commitment of female advertising executives. *American Business Review*, 14(2), 80-88.
- Decotiis, T. A., & Summers, T. P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations*, 40(7), 445-470.
- Demirbaş, F. (2020). *Okulların örgütsel öğrenme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans, Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 5(2), 179-194.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Dick, G., & Metcalfe, B. (2001). Managerial factors and organisational commitment: A comparative study of police officers and civilian staff. *The International Journal of Public Sector Management*, 14(2), 111-128.
- Diker, O. (2014). *Algılanan liderlik tarzları, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin turizm endüstrisinde incelenmesi*. Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma*. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Dixon, M. A., Cunningham, G.B., Sagas, M., Turner, B.A., & Kent, A. (2005). Challenge is key: An investigation of affective organizational commitment in undergraduate interns, *Journal of Education for Business*, 80(3), 172-180.

- Doğan, A. (2008). *İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi (Elazığ ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Dönmez, E. (2018). *Okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranış düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Dubin, R., Champoux, J. E., & Porter, L.W. (1975). Central life interests and organizational commitment of blue-collar and clerical workers. *Administrative Science Quarterly*, 20(3), 411-421.
- Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Durusu, H. (2019). *Öğretmenlerin yıldırma yaşama, iş yeri arkadaşlık algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi (Bilecik ili örneği)*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Durusu, H., & Cemaloğlu, N. (2019). Öğretmenlerin yıldırma yaşama, işyeri arkadaşlık algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 20-38.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-326.
- Duxbury, M. L., Armstrong, G. D., Drew, D. J. & Henly, S. J. (1984). Head nurse leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care units. *Nursing Research*, 33(2), 97-101.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

- Erçevik, B., & Önal, F. (2011). Üniversite kampüs sistemlerinde sosyal mekân kullanımları. *Megaron*, 6(3), 151-161.
- Erdaş, Y. (2009). *Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde i yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, H. (2006). *Resmî-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ergener, B. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. Ankara: TODAİ.
- Ertürk, R. (2014). *Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu il örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Eskiköy Aydoğan, S. (2010). *Resmî liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ezer, Ö. (2014). *Öğretim liderliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77(6), 325-331.
- Fındık, M., & Eryeşil. K. (2012). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. International Iron & Steel Symposium'da sunulmuş bildiri, Karabük Üniversitesi, Karabük.

- Firestone, W. A., & Pennel, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 6(4), 489-525.
- Fukami, C. V., & Larson, E. W. (1984). Commitment to company and union: Parallel models. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 367-371.
- Gaertner, K. N., & Nollen, D. (1989). Career experiences, perceptions of employment practices and psychological commitment to the organization. *Human Relations*, 42(11), 975-991.
- Gelade, G. A., Dobson, P., & Gilbert, P. (2006). National differences in organizational commitment: effect of economy, product of personality or consequence of culture? *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(5), 542-556.
- Gemlik, N., Şisman, F. A., & Sigri, U. (2010). The relationship between burnout and organizational commitment among health sector staff in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 4(2), 137-150.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A simple guide and reference, 17.0 update (10a ed.)*. Boston: Pearson.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61-81.
- Goffee, R., & Gareth, J. (1996). What holds the modern company together? *Harvard Business Review*, 74(6), 133-148.
- Gökmen, S. (1996). *İşletmeye bağlılık anketini Türkçeye uyarlama ve geçerlik ve güvenirlik katsayılarını belirleme çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gören, T. (2012). *İlköğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Gören, T., & Sarpkaya, P. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği). *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40(40), 69-87.

- Greene, J. C., Caracelli, V. J., & Graham, W. F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 11(3), 255-274.
- Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3), 209-216.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Güçlü, N., & Okçu, V. (2010). Ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *International Conference on New Horizons in Education. Proceedings Book*, 653- 663.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.
- Günce, S. (2013). *İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Güner, B. (2016). *Örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi ve duygusal tükenmişliğin aracı rolü: Öğretmenler üzerine bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*. Ankara: Siyasal.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75. <https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php?pdf=0000371&lng=1> sayfasından erişilmiştir.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190.
- Handy, C. (1985). *Understanding Organizations*. Harmondsworth: Penguin.
- Harvey, M. G., Novicevic, M. M., & Speier, C. (1999). Inpatriate managers: How to increase the probability of success. *Human Resource Management*, 9(1), 51-81.

- Helvacı, M. A. (2010). Yönetimde yeni yaklaşımlar. Memduhoğlu, H. B., & Yılmaz, K. (Ed.), *Örgütsel sinizm* (s. 520-539). Ankara: Pegem.
- Heshizer, B. P., Martin, H. J., & Wiener, Y. (1991). Normative commitment and instrumental attachment as intervening variables in the prediction of union participation. *Journal of Applied Behavioral science*, 27(4), 532-549.
- Hoş, C., & Oskay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Hoy, W. K., Smith, P. A., & Sweetland, S. R. (2002). The development of the organizational climate index for high schools: Its measure and relationship to faculty trust. *The High School Journal*, 86(2), 38-49. https://www.jstor.org/stable/40364336?casa_token=6n67BChX8UgAAAAA%3AbEEwkVouf8GyOAlKdujmmZAJLhe2ZCHuIdRbfO-IJ7jIXsCmb6-gVIc9WNuT2sNSFL1RAzZcoVXG_FyEEEF4nVkEobEDq7kvVp11emH_194v-wl7bC8&seq=1#metadata_info_tab_contents sayfasından erişilmiştir.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate (1 st ed.). Newbury Park: SAGE.
- Hrebiniak, L.G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-572.
- Huang, L. H. (2000). "The Perceived Leadership Behaviour and Organizational Commitment at CPA Firms", DBA, Nova Southeastern University, Publication Number: AAT 9954698, www.lib.umi.com.
- Hulpia, H., Devos, G., & Rosseel, Y. (2009). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment. *School Effectiveness and School Improvement*, 20(3), 291-317.
- Hunt, S. D. & Morgan, R. (1994). Organizational commitment: One of many commitment or key mediating construct? *Academy of Management Journal*, 37(6), 1568-1587.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 13-22.
- İbicioğlu, H., Çiftçi, M., & Derya, S. (2009). Örgütlerde yıldırma (mobbing): kamu sektöründe bir inceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 25-37.

- İlsev, A. (1997). *Örgütsel bağlılık: Hizmet sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İnce, M. & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Johnson, W. R. & Jones, G. (1991). The effects of equity perceptions on union and company commitment. *Journal of Collective Negotiations in The Public Sector*, 20(3), 235-244.
- Johnson, B., & Christensen, L. (2000). *Educational research: Quantitative and qualitative approaches*. Boston: Allyn & Bacon.
- Johnson, B., & Turner, L. A. (2003). Data collection strategies in mixed methods research. In A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), *Handbook of mixed methods in social and behavioral research* (pp. 297-319). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kabadayı, R. (1982). *Okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin güdülenmesi*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kalleberg, A. L., & Reve, T. (1992). Contracts and commitment: Economic and sociological perspectives on employment relations. *Human Relations*, 45(9), 1103-1132.
- Kang, W. K., Lee, K. C., Lee, S., & Choi, J. (2007). Investigation of online community voluntary behavior using cognitive map. *Computers in Human Behavior*, 23(3), 111-126.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.

- Kaplan, M. (2010). *Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kaplan, V. (2020). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre incelenmesi (Kayseri ili örneği)*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karaca, B. S. (2001). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Karadeniz, D. (2010). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık ve örgütte kalma niyeti açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Karakoç, B. (2016). *Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları yıldırma davranışları ile örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Kardeş, G. G. (2009). *Örgütsel bağlılığın dinamikleri*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1997). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi* (H. Can, Y. Bayar, Çev.) Ankara: TODAİE.
- Kavi, A. (1998). *Relationship between commitment and organizational-professional conflict*. Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, İ. (2009). *İlköğretim okulu müdürlerinin durumsal liderlik stillerinin örgütsel bağlılık ve verimlilik düzeylerini yordama gücü*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaygısız, A. G. (2012). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve karara katılma durumları arasındaki ilişki: Kütahya örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2(1), 51-60.
- Keser, A. (2019). *Çalışma yaşamında motivasyon*. Kocaeli: Umuttepe.

- Kılıç, G. (2008). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kılıç, H. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Kılıçoğlu, G. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kıray, A. (2011). *Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- King, A. S. (1996). Empowering the work place: A commitment cohesion exercise. *Career Development International*, 1(7), 5-11.
- Koç, E. (2002). İnsan ve sadakat. *Felsefe Dünyası Dergisi*, 1(35), 49-57.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/70111> sayfasından erişilmiştir.
- Korkmaz, H. (2014). *Ortaöğretim devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin yabancılaşıma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kul, M. (2010). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumu arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. & Tanrıoğlu, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(11), 101-115.
- Kurz, N. M. (2006). *The relationship between teachers' sense of academic optimism and commitment to the profession* (Doctoral dissertation). Retrieved from https://etd.ohiolink.edu/apexprod/rws_etd/send_file/send?accession=osu114832231

- Kushman, J. W. (1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools. *Educational administration quarterly*, 28(1), 5-42.
- Kuvaas, B. (2003). Employee ownership and affective organizational commitment: Employees' perceptions of fairness and their preference for company shares over cash. *Scandinavian Journal of Management*, 19(2), 193-212.
- Küçük, Ö. (2020). *Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile okul etkililiği arasındaki ilişkide örgütsel sinizm ve psikolojik sermayenin aracılık etkisi*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Lämsä, A. M., & Savolainen, T. (2000). The nature of managerial commitment to strategic change. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(6), 297-306.
- Lee, K., Carswell, J. L., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person- and work- related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811.
- Lee, Sang M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Luchak A. A., & Gellatly I.R. (2007). A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 786-793.
- Luthans, B. Baack, D. & Taylor, L. (1987). Organizational commitment: Analysis of antecedents, *Human Relations*, 40(4), 219-236.
- Madenoglu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y., & Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(1), 47-69.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Millî Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık*. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

- Manyas, S. (2018). *Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: İstanbul üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *American Psychological Association*, 108(2), 171-194.
- Mayer, R. C., & Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 35(3), 671-684.
- McDonald, D., & Makin, P. J. (2000). The Psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership and Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.
- McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 638-641.
- Memişoğlu, S. P. & Kalay, M. (2017). İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki (Bolu il örneği). *Turkish Studies*, 12(4), 367-392. https://turkishstudies.net/turkishstudies?mod=tammetin&makaleadi=&makaleurl=977131323_20MemisogluSalihPasa-vd-egt-367-392.pdf&key=20132 sayfasından erişilmiştir.
- Menep, İ. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi (Şırnak/idil örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Mete, M., & Aksoy, C. (2015). Çalışanların adalet algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılığın karşılaştırılması: *Bankacılık sektöründe bir uygulama*. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(54), 233-246. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/70642> sayfasından erişilmiştir.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace. theory, research and application*. London: Sage.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three- component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- Morrow, P., & Wirth, R. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behaviour*, 34(1), 40-56.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Employee Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nartgün, Ş. S., & Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 288-316.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Nayır, F. (2013). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin kısa form geçerlik güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 89-106.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1993). *Organizational behavior: Human behavior at work (9th ed.)*. New York: McGraw-Hill.

- Newton, L. A., & Shore, L. M. (1992). A model of union membership: Instrumentality, commitment and opposition. *Academy of Management Review*, 17(2), 275-298.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Odabaşı, İ. (2014). *Yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin ara değişken rolü: Öğretmenler üzerinde bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- O'Driscoll, M. P., & Beehr, T. A. (1994). Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 141-155.
- Okçu, V. (2011). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19-31.
- O'Reilly, C. A., & Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 26(4), 597-616.
- Öner, S. (2007). *Ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin okul yönetimine katılma düzeyleri ile örgüt iklimi arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özaslan, E. N. (2019). *Yükseköğretim kurumunda örgütsel vatandaşlık davranışının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özcan, O. (2008). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel özdeşim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Özdemir, A. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin demokratik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısı ile ilişkisi: İstanbul ili Sancaktepe-Çekmeköy ilçeleri*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103–124.
- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D., & Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Özsoy, S. A., Ergül, Ş., & Bayık, A. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İş, Güç ve Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 13-19. <http://www.isguc.org/?p=article&id=221&cilt=6&sayi=2&yil=2004> sayfasından erişilmiştir.
- Paker, N. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Pelit, E., Boylu, Y., & Güçer, E. (2007). Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi akademisyenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 86-114.
- Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Phillips, B. (2018). An investigation into the extent of organisational commitment & the factors that influence it in generation y in Ireland. (Master's thesis). <http://norma.ncirl.ie/3341/1/brianphillips.pdf>.
- Pitts, D. (2009). Diversity management, job satisfaction, and performance: Evidence from U.S. Federal Agencies. *Public Administration Review*, 69(2), 328-338.

- Podsakof P. M., Mackenzie, S. B., Paine J. B., & Bachrach D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84(2), 265-288.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Randall, D. M., & Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations*, 18(2), 194-211.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Rietzer, G., & Trice, H. M. (1969), An empirical study of Howard Becker's side-bet theory. *Social Forces*, 47(4), 475-479. https://www.jstor.org/stable/2574537?casa_token=KG9iiE9smKwAAAAA%3AuzKEYhib-d0uMIQYgdC15HxvFuoU_MoetLbOlPSsI4Y0ZQNvUu_R1HOx9UvG5avzhLD28CMKkAc9I72uK55qoQfZaCi0Y5HWdFpHNKrPvhynpQo45PM&seq=1#metadata_info_tab_contents sayfasından erişilmiştir.
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Sciences Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior: Concepts, controversies, applications*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2003). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Roehling, M. V., Cavanaugh, M. A., Moynihan, L. M., & Boswell, W. R. (2000). The nature of the new employment relationship: A content analysis of the practitioner and academic literatures. *Human Resource Management*, 39(4), 305-320.

- Rosenholtz, S. J. (1985) Effective schools: Interpreting the evidence. *American Journal of Education*, 93(3), 352-388. <http://people.uncw.edu/kozloffm/rosenholtz%20effective%20schools.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Rossel, R. D. (1971). Required labor commitment, organizational adaptation and leadership orientation. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 316-320.
- Rowden, R. W. (2000). The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(1), 30-35.
- Rusbult, C. A., & Farrel, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment and turnover of variations in rewards, costs, alternatives and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 429-438.
- Saal, F. E., & Knight, P. A. (1987). *Industrial/organizational psychology: Science and practice*. Thomson Brooks.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In Staw, B. & Salancik, G. (Eds.), *New directions in organizational behavior* (pp. 1-54). Chicago: St. Clair.
- Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19(2), 213-224.
- Samadov, S. (2006). *İş doyum ve örgütsel bağlılık*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Schein, H. E. (1978). *Örgüt Psikolojisi* (M. Tosun, Çev.). Ankara: TODAİE.
- Scholl, R. W. (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management*, 6(4), 589-599.
- Schwenk, C. R. (1986). Information, cognitive biases and commitment to a course of action. *Academy of Management Review*, 11(2), 298-310.
- Seymen, O. A. (2008). *Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt kültürü tipleri üzerine bir araştırma*. Ankara: Detay.

- Sezer, F. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 319- 323.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159
- Sezgin, F., & Koşar, S. (2010). İlköğretim okulu müdürlerinin güç stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 273-296.
- Shafer, W. E. (2002). Ethical pressure, organizational-professional conflict and work outcomes among management accountants. *Journal of Business Ethics*, 38(3), 263-275.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., & Abdulla, M. H. (2003). Organizational commitment and performance among guest workers and citizens of an Arab country. *Journal of Business Research*, 56(12), 1021–1030.
- Sır, N. Ş. (2016). *Öğretmen adaylarının beş faktör kişilik kuramına göre kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Smith, P.A., & Hoy, W.K. (2007). Academic optimism and student achievement in urban elementary schools. *Journal of Educational Administration*, 45(5), 556-568.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sönmez, M. (2016). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Stewart, C. J., & Cash, W. B. (2016). *Interviewing: Principles and Practices (Fifteenth Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Şahin, B. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışları ile okul müdürlerinin etik liderlik davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Şahin, H. (2014). *Çalışanların örgütsel bağlılıklarının çalışma motivasyonuna olan etkileri, (Manisa ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şener, O. (2013). Genel kamu liselerinde psikolojik yıldırma ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 47-64.
- Tayfun, A., Palavar, K., & Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(4), 179-200.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 23-48.
- Teyfur, M. (2015). Ortaokul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki (Erzurum ili örneği). *International Journal of Human Sciences*, 12(2), 1002-1025.
- Topaloğlu, M., Koç, H. & Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(4), 201-218.
- Tsui, A. S., Egan, T. D., & O'Reilly III C. A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37(4), 549-579.
- Tsui, K. T., & Cheng, Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249-268.
- Tuncer, A. (1995). *Millî Eğitim Bakanlığı Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü personelinin iş doyumu ve kuruma bağlılık durumları*. Lisansüstü Uzmanlık Tezi, Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.

- Tümkiye, S., & Ulum, H. (2019). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılığın Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(3), 1103-1121.
- Türk Dili Kurumu, (2012). *Güncel ve büyük Türkçe sözlük (Yeni Baskı)*. Ankara: TDK.
- Uğraşoğlu, İ. K., & Çağanağa, Ç. K. (2017). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of News Trends in Arts Sports & Science Education*, 6(4), 10-38.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Uluöz, T. (2016). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.
- Uştu, H. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Uştu, H., & Tümkiye, S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi. *Elementary Education Online*, 16(3), 1262-1274. <http://ilkogretim-online.org.tr/index.php/io/article/view/2458> sayfasından erişilmiştir.
- Utkan, Ç., & Kırdök, O. (2018). Dört boyutlu mesleki bağlılık ölçeği uyarlama çalışması. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(2), 230-244.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan Araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık*. Ankara: Barış.
- Uysal, E. (2014). *Lise öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Üçok, D. I. (2016). *Grupta kaynaşma, psikolojik güvenlik, iş üzerindeki kontrol ve rekabetçi iş ortamının örgütsel sessizlik ile ilişkisi: Sessizliğe yol açan güdülerin aracı rolü*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Vurdu, U. (2017). *Resmî okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Wahn, J. C. (1998). Sex differences in the continuance component or organization commitment. *Group & Organizational Management*, 23(3), 256-268.
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 228-255.
- Wasti, A. S. (2000a). *Akademisyenler ve profesyoneller bakış açısıyla Türkiye’de yönetim*. (Ed. Zeynep Aycan). *Türkiye’deki yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları içinde* (s. 303-219). Ankara: Türk Psikologları Derneği. No 21.
- Wasti, A. S. (2000b). Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bir bakış, Türkiye’de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları. *Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, 21(1), 201-224.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yalçın, A., & İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma (Adana İli Örneği). *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yalçın, B. (2009). *Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Yavuz, E. (2008). *Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışının örgütsel bağlılığa etkisinin analizi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: imalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(16), 83-99.
- Yeşilyurt, R. (2015). *Okul müdürlerinin etkileşimci liderlik stilleri ile öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (11. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, A., Özler, D. E., & Mercan, N. (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/70075> sayfasından erişilmiştir.
- Yiğitel, S. (2014). *Öğretmen ve akademisyenlerin algıladıkları liderlik tarzları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yoon, J., & Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment. *Work and Occupations*, 29(1), 97-124.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 465-458.
- Yüksel, İ. (2003). Hemşirelerin iş güçlüğü faktörlerinin belirlenmesi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi. *Öneri Dergisi*, 5(20), 131-139. <https://dergipark.org.tr/en/pub/maruoneri/issue/52165/681848> sayfasından erişilmiştir.
- Zahra, S. A. (1984). Understanding organizational management. *Supervisory Management*, 29(3), 16-20.
- Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Ankara ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zeffane, R. (1994). Patterns of organizational commitment and perceived management style: A comparison of public and private sector employees. *Human Relations*, 47(8), 977-1010.

- Zeren, H. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile bu okullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki (Şanlıurfa ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Zeyrek, A. O. (2008). *Millî Eğitim Bakanlığı 2005 öğretmenlik kariyer basamakları yükselme sınavında öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



EKLER



EK-1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Değerli öğretmenler,

Bu anket, resmî ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında “Örgütsel Bağlılık (Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi)” konusunda yapılan araştırmaya veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Söz konusu araştırma ile okulunuza ilişkin örgütsel bağlılık düzeyi incelenmek istenmektedir. Anketi cevaplayarak katkıda bulunmuş olacağınız bu araştırmanın, eğitim sistemimizdeki sorunlara ışık tutacağı ve gelecekte eğitim sistemimizde yapılacak değişikliklerde dikkate alınacağı ümit edilmektedir. Bu amaçla sizden, ankette yer alan ifadelerin, sizin için ne ölçüde uygun olduğunu belirtmeniz istenmektedir. Eğer bir ifadeye **hiç katılmıyorsanız**, ifadenin önündeki (1); az **katılıyorsanız (2); orta düzeyde katılıyorsanız (3); çok katılıyorsanız (4); tam katılıyorsanız (5)** rakamını daire içine almanız gerekmektedir. Araştırmanın amaçlarına ulaşması için, anketi doldurmanız araştırma için önem taşımaktadır. İş birliği ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Faruk NORŞENLİ

Adres:

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim
Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Doktora öğrencisi

Tel:

BÖLÜM

I

Kişisel Bilgiler

Açıklama: Aşağıda kişisel bilgilere yönelik sorular yer almaktadır. Lütfen size uygun cevaplara (x) işareti koyunuz.

1. Cinsiyetiniz: 1. () Kadın 2. () Erkek
2. Yaşınız: 1. () 21-30 2. () 31-40 3. () 41-50 4. () 51-60 5. () 61 ve üzeri
3. Öğrenim durumunuz: 1. () Lisans 2. () Yüksek Lisans 3. () Doktora
4. Branşınız:
1. () Fen ve Matematik 2. () Güzel Sanatlar (Beden Eğitimi, Müzik, Resim, 3. () Sosyal Bilimler (Türk Dili ve Edebiyatı, Türkçe, Yabancı Dil ve diğer branşlar 4. () Meslek Dersleri
5. Görevli olduğunuz okul türü: 1. () İlkokul 2. () Ortaokul 3. () Lise
6. Kaç yıldır bu okulda çalışıyorsunuz?
1. () 1-5 2. () 6-10 3. () 11-15
4. () 16-20 5. () 21 ve üzeri

7. Görev yaptığınız okuldaki toplam öğretmen sayısı:

1. () 21-30 2. () 31-40 3. () 41-50 4. () 51-60 5. () 61 ve üzeri

8. Medeni durumunuz: 1. () Evli 2. () Bekâr 3. () Dul / Boşanmış

9. Evliyseniz çocuk sayısı: (sadece evli olanlar cevaplayacak)

1. () Çocuk Yok 2. () 1 3. () 2 4. () 3 5. () 4 6. () 5 ve üzeri

10. Eşiniz herhangi bir işte çalışıyor mu? 1. () Evet 2. () Hayır

(sadece evli olanlar cevaplayacak)

11. Mesleğinizi dışarda icra etme olanağı var mı? 1. () Var 2. () Yok

12. Ek geliriniz var mı? 1. () Evet 2. () Hayır

Cevabınız evet ise aylık ek gelirinizi TL olarak yazınız:.....TL

13. Oturduğunuz konut:

1. () Kira 2. () Kendi evi 3. () Aileye ait 3. () Lojman 4. () Diğer

14. Özel arabanız var mı? 1. () Var 2. () Yok

15. Ek bir iş yapma gereksinimi duyuyor musunuz? 1. () Evet 2. () Hayır

16. Cevabınız “evet” ise işin türünü yazınız.

1. () Özel ders

2. () Diğer.....

17. Borcunuz var mı? 1. () Evet 2. () Hayır

18 Cevabınız “evet” ise borcunuzun sizi etkileme düzeyi nedir?

1. () Hiç 2. () Az 3. () Orta Düzey 4. () Çok 5. () Tamamen etkiliyor

19. Okulunuzda görevli öğretmen ve yöneticilerin aileleriyle okul dışında aile toplantıları yapıyor musunuz? 1. () Evet 2. () Hayır

20. Okulda dersiniz bittiği zaman **ilk olarak** hangi davranışı yapıyorsunuz? (sadece bir tanesini işaretleyiniz).

1. () Okuldan çıkıp gidiyorum.

2. () Ders hazırlığı yapıyorum.

3. () Okul yöneticilerine destek oluyorum.

4. () Öğretmen arkadaşlarla sohbet ediyorum.

5. () Okul için proje çalışmaları yapıyorum.

6. () Diğer.....

BÖLÜM II

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

EK-2. Görüşme Formu

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİ ARTTIRABİLMEK İÇİN ÖĞRETMENLERİN ÖNERİLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞME FORMU

Bu görüşme formu, "görüşme kabul formu" ve "görüşme soru formu" olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

I. Görüşme Kabul Formu

Sayın Öğretmenim, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde doktora öğrencisiyim. Bu görüşme formu, “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı doktora tezime ilgili bilgi vermek ve görüşme yapmak amacıyla düzenlenmiştir. Bu çalışmada, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarından görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre bireysel, örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen olumsuz faktörleri belirlemek ve örgütsel bağlılık düzeylerini arttırabilmek için önerileri geliştirmek amaçlanmaktadır. Bu araştırma kapsamında elde edilen tüm veriler sadece araştırma kapsamında ve araştırmacı tarafından kullanılacaktır. Katılımcılarla sesli yapılan görüşmeler, yazılı metne çevrildikten sonra katılımcı teyidi sağlanacaktır. Araştırmanın raporlaştırılması aşamasında, gerçek isimler kullanılmayacak olup kod adlar kullanılacaktır. Katılımcı bilgilerinin üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı araştırmacı tarafından temin edilmektedir. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığınız için teşekkür ederim.

Faruk NORŞENLİ, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü doktora öğrencisi.

Katılımcı kod ad: _____ Okul kod ad: _____

Görüşme tarihi: ____ / ____ / ____ Görüşme saati: ____ : ____

Görüşme yeri: _____ Görüşme süresi: _____

Katılımcının;

Cinsiyeti: () Kadın () Erkek

Branşı: _____

Mevcut kurumundaki hizmet süresi: _____ yıl

Toplam hizmet süresi: _____ yıl

II. Görüşme Soru Formu

Açıklama: Oluşturulan görüşme soru formunda toplam 17 soru bulunmaktadır. Sorulara ayrıntılı cevaplar almak için görüşme sürecinde ayrıntıya yönelik sorular da sorulacaktır. Görüşme soru-cevap şeklinde sesli olarak gerçekleştirilecektir. Görüşme kayda alınacaktır. Görüşmenin yaklaşık 20 dakika sürmesi planlanmaktadır. Görüşme formundaki örgütsel bağlılık, öğretmenin çalıştığı kuruma, okula bağlılığı olarak değerlendirilecektir.

1. Örgütsel bağlılık kavramı size ne tür çağrışımlar yapıyor?

Bu konuda okula bağlılığınız anlatan 50 kelimelik bir metin yazınız.

2. Sizden örgütsel bağlılığı tanımlamanız istense nasıl bir tanım yaparsınız?

3. Sizin, görev yaptığınız “okula uyum”, “özdeşleşme”, “içselleştirme” boyutlarında, bağlılığınızı artırmak için neler yapılırsa, okula olan örgütsel bağlılığınız artar?

Uyum boyutunda;.....

Özdeşleşme boyutunda;

İçselleştirme boyutunda;

4. Sizin, görev yaptığınız okula “uyum”, “özdeşleşme”, “içselleştirme” boyutlarında bağlılığınızı artırmada etkili olan eğitim çalışanlarını sıralamanız istense, birinci sıradan en son sıraya kadar nasıl bir sıralama yaparsınız?

Uyum boyutunda:	Özdeşleşme boyutunda:	İçselleştirme boyutunda
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.
5.	5.	5.
6.	6.	6.

5. Sizin, görev yaptığınız okula “uyum”, “özdeşleşme”, “içselleştirme” boyutlarında bağlılığınızı artırmada etkili olan okul dışı faktörleri sıralamanız istense, birinci sıradan en son sıraya kadar nasıl bir sıralama yaparsınız?

Uyum boyutunda:	Özdeşleşme boyutunda:	İçselleştirme boyutunda
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.
5.	5.	5.
6.	6.	6.

6. Görev yaptığınız okula uyum sağladığınızı düşünüyor musunuz?

- a) Evet b) Hayır

6.1. Eğer cevabınız “evet” ise uyum sağladığınızı gösteren davranışlar nelerdir?

7. Görev yaptığınız okul ile özdeşleştiğinizi düşünüyor musunuz?

- a) Evet b) Hayır

7.1. Eğer cevabınız “evet” ise özdeşleştiğinizi gösteren davranışlar nelerdir?

8. Görev yaptığınız okulu içselleştirdiğinizi düşünüyor musunuz?

- a) Evet b) Hayır

8.1. Eğer cevabınız “evet” ise içselleştirdiğinizi gösteren davranışlar nelerdir?

9. Okulda aslında inanmadığınız hâlde ortamı bozmamak için kabul ettiğiniz davranışlar var mıdır?

- a) Evet b) Hayır

9.1. Eğer cevabınız “evet” ise bu davranışlar nelerdir?

9.2. yaptığınız bu davranışlar sizi nasıl etkilemektedir?

9.3. Bu davranışlar, sizin hangi davranışları sergilemenize neden olmaktadır?

10. Görev yaptığınız okula bağlılık duyuyor musunuz?

a) Evet

b) Hayır

10.1. Eğer cevabınız “evet” ise bu bağlılığı göstermek için ne tür davranışlar sergiliyorsunuz?

11. Sizin, görev yaptığınız okula bağlılığınız azaltan faktörler “*uyum*”, “*özdeşleşme*”, “*içselleştirme*” boyutlarında ele alındığında, hangi faktörler sizin okula olan bağlılığınızı ortadan kaldırıyor?

Uyum boyutunda;.....

Özdeşleşme boyutunda;

İçselleştirme boyutunda;

12. Sizin, görev yaptığınız okula “*uyum*”, “*özdeşleşme*”, “*içselleştirme*” bağlılığınızın azalmasında etkili olan eğitim çalışanlarını sıralamanız istense, birinci sıradan en son sıraya kadar nasıl bir sıralama yaparsınız?

Uyum boyutunda:	Özdeşleşme boyutunda:	İçselleştirme boyutunda
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.
5.	5.	5.
6.	6.	6.

13. Sizin, görev yaptığınız okula “*uyum*”, “*özdeşleşme*”, “*içselleştirme*” boyutlarında bağlılığınızı azaltmada etkili olan okul dışı faktörleri sıralamanız istense, birinci sıradan en son sıraya kadar nasıl bir sıralama yaparsınız?

Uyum boyutunda:	Özdeşleşme boyutunda:	İçselleştirme boyutunda
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.
5.	5.	5.
6.	6.	6.

14. Size göre, bir öğretmenin görev yaptığı okula olan “uyum”, “özdeşleşme”, “içselleştirme” boyutlarında örgütsel bağlılığını azaltan faktörleri ortadan kaldırmak için neler yapılabilir? Önerileriniz nelerdir? (Bu soruyu, okul dışı ve okul içi faktörleri göz önüne alarak cevaplayınız.)

Uyum boyutunda:	Özdeşleşme boyutunda:	İçselleştirme boyutunda
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.
5.	5.	5.
6.	6.	6.

15. Görev yaptığınız okula uyum sağladığınızı düşünüyor musunuz?

a) Evet

b) Hayır

15.1. Eğer cevabınız “hayır” ise uyum sağlamadığınızı gösteren davranışlar nelerdir?

16. Görev yaptığınız okul ile özdeşleştiğinizi düşünüyor musunuz?

a) Evet

b) Hayır

16.1. Eğer cevabınız “hayır” ise özdeşleşmediğinizi gösteren davranışlar nelerdir?

17. Görev yaptığınız okulu içselleştirdiğinizi düşünüyor musunuz?

a) Evet

b) Hayır

17.1. Eğer cevabınız “hayır” ise içselleştirmedığınızı gösteren davranışlar nelerdir?

EK-3. Araştırma İzni



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.1721267
Konu : Araştırma İzni

10.02.2017

.....KAYMAKAMLIĞINA
(İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 no.lu Genelgesi.
b) Gazi Üniversitesi'nin 06/02/2017 tarihli ve 4822 sayılı yazısı.

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı doktora öğrencisi Faruk NORŞENLİ'nin, Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU'nun danışmanlığında "Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi" konulu tez kapsamında uygulama talebi Araştırma Komisyonumuzca incelenmiş olup, ilçenize bağlı ekli listede belirtilen okullarda uygulamanın yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Uygulama formunun (14 sayfa) uygulama yapılacak sayıda araştırmacı tarafından çoğaltılarak, araştırmanın ilgi (a) genelge çerçevesinde, ilçe milli eğitim müdürlüklerinin sorumluluğunda okul ve kurum yöneticileri de uygun gördüğü takdirde gönüllülük esasına göre yazımız ekinde gönderilen mühürlü uygulama araçlarının uygulanmasına izin verilmesini rica ederim.

Vefa BARDAKCI
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

EKLER:

- 1-Uygulama formu (14 sayfa)
- 2-Okul listesi (1 sayfa)

DAĞITIM:

Keçiören-Çankaya

Konya yolu Başkent Öğretmen Evi arkası Beşevler ANKARA
ç-posta: istatistik06@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için
Tel: (0 312) 221 02 17 / 35-134

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 0560-3521-3cb4-a8d3-2263 kodu ile teyit edilebilir.

EK-4. Anket İzni

Gelen Kutusu



10 Kas 2016
Per 12:20

Alıcı: refikbalay

Saygıdeğer Refik BALAY Hocam, size telefonda da aktardığım üzere,Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Doktora öğrencisiyim. "İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Analizini" temel alan doktora tezim için, izniniz olursa, tarafınızdan büyük bir emek ile hazırlanmış olan " Örgütsel Bağlılık Ölçeğini" kullanmak istiyorum. Ayrıca bu çalışmaya katkı sağlayabileceğini düşündüğünüz her türlü tavsiye ve desteğinizi almaya hazır olduğumu, deneyim ve tecrübeniz ile bu çalışmaya yapacağınız her türlü katkıdan dolayı size minnettar olacağımı bildirir, saygılar sunarım.

Faruk NORŞENLİ
MEB Maarif Müfettişi



10 Kas 2016
Per 16:59

Alıcı: ben

Sayın Faruk NORŞENLİ,

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

İyi çalışmalar dilerim.

Prof. Dr. Refik BALAY

Gönderen: Faruk

Norsenli

Perşembe 12:20

Gönderildi: 10

Kasım

2016

Kime: Konu: anket izni

...

[İleti kısaltıldı] [Tüm iletiyi görüntüle](#)





GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..