

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ BİLİM DALI

ŞEHİR MERKEZİ VE KÖYLERDEKİ İLKÖĞRETİM
KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER
AÇISINDAN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ayşe DENİZ

Balıkesir, 2014

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ BİLİM DALI

ŞEHİR MERKEZİ VE KÖYLERDEKİ İLKÖĞRETİM
KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER
AÇISINDAN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ayşe DENİZ

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Yalçın ERGÜNEŞ

Balıkesir, 2014

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAY SAYFASI


Enstitümüzün Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda 201212545016 numaralı Ayşe DENİZ 'in hazırladığı "Şehir Merkezi ve Köylerdeki İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisans Üstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 09.06.2014 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile karar verilmiştir.

Başkan 

Yrd. Doç. Dr. Yalçın ERGÜNEŞ (Danışman)

Üye..... 

Yrd. Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

Üye..... 

Öğr. Gör. Dr. İsmail ZENCİRCİ

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.

.12./06/2014

Enstitü Müdürü


Doç. Dr. İsmail ZENCİRCİ
Müdür

ÖNSÖZ

Bu araştırmada, Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Araştırmanın örgütsel bağlılıkla ilgili alanyazına önemli katkılar sağlayacağı beklenmektedir.

Yüksek lisansımın başından sonuna kadar beni hiçbir zaman kırmayan ve olumlu tavırlarıyla bana hep güven veren değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Yalçın ERGÜNEŞ 'e sonsuz teőekkür ederim. Ayrıca ders hocalarım Yrd. Doç. Dr. Bilal YILDIRIM 'a, Doç. Dr. Ali Rıza TERZİ 'ye, Dr. İsmail ZENCİRCİ 'ye ve Yrd. Doç. Dr. Uğur Gürgan 'a, bana hep destek veren ve hiç yalnız bırakmayan sevgili eőim Ayhan DENİZ 'e, canım kızım Duru ve biricik oğlum Doruk'a sonsuz teőekkür ederim.

Ayşe DENİZ

ÖZET

ŞEHİR MERKEZİ VE KÖYLERDEKİ İLKÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

DENİZ, Ayşe

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Yalçın ERGÜNEŞ

2014, XI + 96 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesidir.

Araştırmanın çalışma evrenini, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Balıkesir ilinde, il merkezi ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan toplam 1806 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire) kullanılmıştır. Toplanan verilerin çözümlenmesi ve değerlendirilmesinde SPSS 17.0 paket programı kullanılmıştır. Ölçeklerden alınan puanlara ait frekans, aritmetik ortalama ve yüzde dağılımları hesaplanmış, değişkenler arasındaki ilişki incelenirken korelasyon analizi yapılmıştır. Ortalama puanlar arasındaki farkların anlamlılığı test edilirken, bağımsız gruplar t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yordayıcılığı test etmek için basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada hata payı .05 olarak alınmıştır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları orta düzeyde bulunmuş; alt boyutlara bakıldığında öğretmenlerin kurumlarına en çok duygusal olarak bağlı buldukları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık.

ABSTRACT

ANALYSIS THE LEVELS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS WORKING IN PRIMARY SCHOOLS AT THE TOWN CENTER AND VILLAGE

DENİZ, Ayşe

Master's Degree Thesis, The Department of Educational Sciences

Adviser: Yrd. Doç. Dr. Yalçın ERGÜNEŞ

2014, XI + 96 pages

The purpose of this study is to investigate the levels of organizational commitment of teachers working in primary schools at the center of the town and village.

The study has been carried out with a total number of 1806 teachers working in primary schools in Balıkesir during the 2013-2014 education year. In this study, "Organizational Commitment Questionnaire" was used in order to measure the level of organizational commitment of teachers as data collection tool. The data gathered from questionnaire were analyzed with computer via SPSS 17.0 package programme. Frequency, arithmetic mean, standard deviation values, percentage and correlation coefficients were calculated. Independent Group t-test and One Sided Variance (ANOVA) was used in order to determine discrepancies between the questionnaire and added transient variables. The regression analysis was used to test predicting. Significance level of .05 was used for statistical analysis.

As a result of the study, it was found that the organizational commitment of teachers was mid-level and affective commitment was found that higher than the other levels of the questionnaire. That is they feel that they are committed to their schools mostly in an emotional way.

Key Words: Organizational commitment, affective commitment, normative commitment.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
ÇİZELGELER LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	3
1.3. Önem	3
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Sınırlılıklar.....	5
1.6. Tanımlar	5
2. İLGİLİ ALANYAZIN	6
2.1. Örgütsel Bağlılık	6
2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	8
2.3. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Teoriler.....	10
2.3.1. Etzioni Yaklaşımı	10
2.3.2. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı.....	11
2.3.3. Penley ve Gould Yaklaşımı	12
2.3.4. Becker Yaklaşımı.....	13
2.3.5. Salancik Yaklaşımı	14
2.3.6. Mowday, Porter ve Steers Yaklaşımı	14
2.3.7. Wiener Yaklaşımı	15
2.3.8. Allen ve Meyer Yaklaşımı.....	15
2.3.8.1. Duygusal Bağlılık	17
2.3.8.2. Devam Bağlılığı	18
2.3.8.3. Normatif Bağlılık	19
2.4. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.....	20

2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	21
2.4.2. İlimli Örgütsel Bağlılık.....	22
2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık	23
2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	25
2.5.1. Kişisel Faktörler.....	25
2.5.2. Örgütsel Faktörler.....	27
2.5.3. Diğer Faktörler.....	30
2.6. İlgili Araştırmalar	31
2.6.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	31
2.6.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	39
3. YÖNTEM.....	44
3.1. Araştırmanın Modeli	44
3.2. Evren ve Örneklem.....	44
3.3. Verilerin Toplanması.....	45
3.4. Veri Toplama Süreci	47
3.5. Verilerin Analizi.....	47
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	52
4.1. Bağımsız Değişkenlere Ait Bulgular.....	52
4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	53
4.2.1. Birinci Alt Problem	53
4.2.2. İkinci Alt Problem	54
4.2.3. Üçüncü Alt Problem	71
4.2.4. Dördüncü Alt Problem.....	72
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	75
5.1. Sonuçlar ve Tartışma.....	75
5.2. Öneriler.....	78
KAYNAKÇA	80
EKLER	92
İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı	92
İl Milli Eğitim Müdürlüğü Yazısı	93
Ölçek-1	94
Ölçek-2.....	95
Ölçek İzin	96

ÇİZELGELER LİSTESİ

	Sayfa
Çizelge 1. Bağlılık Düzeyleri ve Olası Sonuçları	24
Çizelge 2. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar	43
Çizelge 3. Evrendeki Okul ve Öğretmen Dağılımı	45
Çizelge 4. Puan Değerlendirme Aralıkları	48
Çizelge 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Dağılımı	48
Çizelge 6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları İçin Puan Dağılımı	49
Çizelge 7. Bağımsız Değişkenlere Ait Bulgular	52
Çizelge 8. Bağımlı Değişkenlere Ait Bulgular	53
Çizelge 9. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	55
Çizelge 10. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları	56
Çizelge 11. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Betimsel İstatistikleri.....	56
Çizelge 12. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları	57
Çizelge 13. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (Games-Howell Testi).....	57
Çizelge 14. Duygusal Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Betimsel İstatistikleri.....	58
Çizelge 15. Duygusal Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları	59
Çizelge 16. Duygusal Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (LSD Testi)	59
Çizelge 17. Devam Bağlılığı Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Betimsel İstatistikleri.....	60
Çizelge 18. Devam Bağlılığı Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları	61
Çizelge 19. Normatif Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Betimsel İstatistikleri.....	61

Çizelge 20. Normatif Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları	62
Çizelge 21. Normatif Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (LSD Testi)	62
Çizelge 22. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Branşa Göre T-Testi Sonuçları	63
Çizelge 23. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Betimsel İstatistikleri.....	65
Çizelge 24. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları	65
Çizelge 25. Duygusal Bağlılık Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Betimsel İstatistikleri.....	66
Çizelge 26. Duygusal Bağlılık Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları	66
Çizelge 27. Devam Bağlılığı Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Betimsel İstatistikleri.....	67
Çizelge 28. Devam Bağlılığı Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları	67
Çizelge 29. Normatif Bağlılık Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Betimsel İstatistikleri.....	68
Çizelge 30. Normatif Bağlılık Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları	68
Çizelge 31. Normatif Bağlılık Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması (LSD Testi)	69
Çizelge 33. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre T-Testi Sonuçları.....	71
Çizelge 34. Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	72
Çizelge 35. Duygusal Bağlılığın Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	73
Çizelge 36. Devam Bağlılığının Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	73
Çizelge 37. Normatif Bağlılığın Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	74

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli.....	.16
Şekil 2. Otoriter, Demokrat ve İlgisiz Yöneticilerin Özellikleri.....	.28
Şekil 3. Örgütsel Bağlılık Faktörleri ve Sonuçları Modeli.....	.30
Şekil 4. Örgütsel Bağlılık Puanları İçin Normal Dağılım Eğrisi.....	.49
Şekil 5. Duygusal Bağlılık Puanları İçin Normal Dağılım Eğrisi.....	.50
Şekil 6. Devam Bağlılığı Puanları İçin Normal Dağılım Eğrisi.....	.50
Şekil 7. Normatif Bağlılık Puanları İçin Normal Dağılım Eğrisi.....	.51

KISALTMALAR

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

FATİH: Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi

SPSS : (Statistical Package For The Social Sciences), Sosyal Bilimler araştırmaları için istatistik paket programı

p: Anlamlılık Düzeyi

f: Frekans

F: Anlamlılık Düzeyi

N: Denek Sayısı

SS: Standart Sapma

\bar{X} : Aritmetik Ortalama

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sayıltıları ve sınırlılıkları ortaya konmuştur. Ayrıca önemli kavramlar ve terimler, tanımlar kısmında açıklanmıştır.

1.1. Problem

Eğitim sistemini toplumsal sistemden ve toplumsal ihtiyaçlardan bağımsız düşünmek mümkün değildir. Toplumsal sistemler sürekli olarak değişim içerisindeyler. 21. yüzyıldaki hızlı bilgi artışı, hızlı gelişme ve iletişim değişimi zorunlu kılmaktadır. Bir toplumun değişen sosyal, siyasal, ekonomik, kültürel ve teknolojik şartlara uyum sağlayabilmesi o toplumun sahip olduğu eğitim sistemine bağlıdır. Eğitimin vazgeçilmez unsuru olan okullar da, çevrenin bir ürünü olarak değişime ayak uydurmak zorundadır (Ergüneş ve Ovalı, 2011).

Eğitim sistemimizin en önemli sorunlarından biri, öğretmenlerin okullarına, işlerine ve mesleklerine olan tutum ve davranışlarının olumsuz yönde değişmesidir (Balay 2000). Bunun sebebi sosyal, psikolojik, fizyolojik, maddi ya da örgütle ilgili olabilir. Bağlılık ve yabancılaşma da bu nedenler arasında yer alabilir. Öğretmenler kendi değerleriyle örgütün değerlerini ne kadar çok benzeştirirse o kadar çok verimlilik artacaktır (Doğruöz, 2009).

Eğitim örgütlerinin etkililik derecesi birçok ögeye dayalı olmakla birlikte bunların en önemlisi öğretme ve öğrenme sürecinde yer alan yönetici, öğretmen ve öğrenci etkileşimidir. Bu bağlamda, öğretmenin okula, öğrencilerine, öğretim etkinliklerine, mesleğine ve iş arkadaşlarına bağlılığı okulun etkililiğine olumlu yönde etki edebilmektedir (Celep, 2000).

21. yüzyılda sosyal, siyasal ve ekonomik alanlarda meydana gelen değişiklikler, bilginin zenginleşmesi, bilgiye hızlı ulaşılabilmesi vb. faktörler öğretmenlik mesleğini daha karmaşık bir hale getirmektedir. Öğretmenlerin sürekli

yenilikleri takip etmesi ve bu doğrultuda kendilerini yenilemeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri ve yenilemeleri için kendi çabalarıyla birlikte, öğretmeni yetiştirip geliştirmekle görevli ve sorumlu olanların da çaba ve destekleri gerekmektedir (Ergüneş ve Ovalı, 2011).

Öğretmenlerin çalıştıkları okullara ne kadar bağlı olduklarının ve bu bağlılık düzeyleri ile bağlılığı etkileyen faktörlerin bilinmesi, öğretmenlerin öğretim sürecindeki performanslarının artırılmasını, etkili ve verimli çalışmalarını sağlayacak uygulamaların gerçekleştirilmesi açısından son derece önem taşımaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olması öğretmenlerin okuldan ayrılmalarına neden olabileceği gibi okul verimliliğini de etkileyecektir. Düşük bağlılık gösteren öğretmenler, çalışma ortamında engelleyici davranış gösterdiği gibi, okulun öğretim amacından sapmasına da neden olabilmektedir. Bu tür olumsuz davranışları zamanında kontrol etmek veya farkına varmak olanaklı olmayabilir. Bu, eğitimde ürünü nesnel olarak değerlendirmenin güçlüğünden kaynaklanmaktadır. Eğitim süreci uzun zamana yayıldığından, öğretmenin olumsuz tutum ve davranışlarından kaynaklanan öğrencideki davranışsal ürünleri anında ve tam olarak gözlemek mümkün değildir. Bu durum öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ne kadar önemli olduğunu açıklamaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi, okuldaki öğretmenler arası etkileşime, öğretmen, öğrenci iletişimine, işlerin niteliğine ve öğretmenlerin mesleklerini algılama derecelerine bağlı görünmektedir (Celep, 2000).

Balıkesir il merkezinde, özellikle de il merkezine bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin araştırmaların sayısı azdır. Genel olarak illerde görev yapan öğretmen sayıları değerlendirildiğinde, yoğunluk, il merkezi ve merkeze bağlı köylerde bulunmaktadır. Bu sebeple araştırmanın problemi, “Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir ? ” şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Amaç

Araştırmanın temel amacı, Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemektir. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
2. Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarıyla birlikte; cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, brans, eğitim düzeyi, okul türü ve okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin genel örgütsel bağlılıkları ile duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları, örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Önem

Örgütlerin başarıya ulaşmasında en kritik faktör olarak, işgörenlerin örgütsel bağlılığı görülmektedir. Her örgüt, üyelerinin örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Çünkü örgütsel bağlılık çalışanları problem üreten değil, problem çözen insanlar haline dönüştürür. Örgütler eğer refah içerisinde olmak veya varlıklarını devam ettirmek istiyorlarsa mutlaka üyelerinin bağlılıklarını sağlamalıdır (İnce ve Gül, 2005).

Örgütlerin üretimleri, işgörenler ve onların sahip olduğu emek, bilgi ve becerinin işe yoğunlaştırılmasıyla gerçekleştirilir. Mal, hizmet ya da düşünce şeklinde gerçekleştirilen üretim sürecinin niteliği, işgörenlerin yeterliği ile doğrudan ilişkilidir. Fakat, örgütlerde işgörenin iyi seçilmesi ve yetiştirilmesi, çağdaş ve etkili donatım sağlanması, onun işini nitelik ve nicelik olarak daha iyi yapması için yetmemektedir. Önemli olan işgörenin güdülenmesidir. Bunun için, işin gerektirdiği bilgi ve beceriler kadar, işe ve çalışma alanına ilişkin olumlu tutum ve davranışlara da sahip olmak gerekmektedir (Balay 2000).

Öğretmenler okulda yapılan eğitim öğretim faaliyetlerinin en önemli öğelerinden biridir. Okullar eğitim sistemimizin alt sistemidir ve eğitim sistemimizdeki en önemli sorunlardan biri de öğretmenlerin “bağlılık” sorunlarıdır. Örgütsel bağlılık, öğretmenlerin çalışma ortamına dair duyguları ilgi ve tutumlarını etkileyen kavramlardan birisidir. Öğretmenlerin okullarına, öğrencilerine, öğretim aktivitelerine, mesleğe ve meslektaşlarına bağlılığı, öğretmen tutumları ve okulun etkililiğini etkilemektedir (Terzi ve Kurt, 2005).

Türkiye eğitim sisteminde eğitim programının yönetimi, kuramsal anlamı dikkate alındığında, daha çok üst sistem tarafından üstlenilmiş olsa da yine kuramsal olarak temel sistem olan okullar, stratejik ve operasyonel boyutta temel görevi üstlenmek zorundadır. Ayrıca, okul temel sistemi uygulamada programın uygulandığı, üretildiği, tüm eğitim etkenlerinin işe koşulduğu yer konumundadır. Tüm bu saptamalardan hareketle temel sistem ilköğretim kurumlarıdır (Ergüneş ve Mercan, 2011). Bu nedenle, eğitim kurumlarının amaçları ve işlevleri düşünüldüğünde, geleceğin nesillerinin yetiştiği özellikle ilköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının önemi kat kat artmaktadır. Bu çalışma, Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini incelediğinden önem taşımaktadır.

1.4. Varsayımlar

- Ankete katılan İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin verdikleri yanıtlar, onların örgütsel bağlılıklarını yansıtmaktadır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri, var olan durumu yansıtmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırmada veri kaynağı olarak, 2013-2014 eğitim-öğretim yılı Balıkesir ili, Merkez ilçe ve köylerinde bulunan resmi ilköğretim kurumlarında görev yapan 1806 sınıf ve branş öğretmeninden elde edilen veriler kullanılmıştır.

1.6. Tanımlar

İlköğretim: İlköğretim; kadın erkek bütün Türklerin milli gayelere uygun olarak bedeni, zihni ve ahlaki gelişmelerine ve yetişmelerine hizmet etme amacını gerçekleştirmek için kurulmuş dört yıl süreli ve zorunlu ilkokul ile dört yıl süreli ve zorunlu ortaokuldan oluşan bir Milli Eğitim ve Öğretim Kurumudur (Resmi Gazete, 2012).

İlköğretim Kurumları: Bu araştırmada ilköğretim kurumları, ayrı olarak kurulmuş resmi ilkokul ve ortaokulları ifade etmektedir.

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık, bir işgörenin, örgütün değer ve amaçlarına etkili ve tarafı bir şekilde bağlılığı olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık, araçsal bir değerden daha öte, işgörenin kendi rolünü salt örgütün iyiliği ve yararı için, örgütün amaç ve değerleriyle ilintili olarak yerine getirmesidir. (Balay, 2000). Bu araştırmada örgütsel bağlılık kavramı, öğretmenlerin görev yaptıkları okullarına olan bağlılığını ifade etmektedir.

2. İLGİLİ ALANYAZIN

Bu bölümde araştırmanın kavramsal çerçevesine, konuyla ilgili temel kavramların açıklanmasına ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin işyerlerindeki verimlilikleri ve işyerinden ayrılma niyetleri ile ilişkisi açısından son yıllarda Batı alanyazınında önem kazanan bir konu haline gelmiştir. Bu araştırmaların çoğunda örgütsel bağlılık öncelikle duygusal bir bağlılık olarak tanımlanmış, işgörenlerin örgütlerinin değerlerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda bağlılık hissettikleri önerilmiştir. Bu görüşe göre örgütsel bağlılık, bir işgörenin örgütte çalıştığı süre içerisinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü, para gibi kazanımların örgütten ayrıldığı takdirde kaybedileceği korkusuyla oluşan bağlılıktır (Wasti, 2000).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle ilişkilerini karakterize eden ve örgütte kalma kararlarına etki eden psikolojik durumdur (Allen ve Meyer, 1990). Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılık, örgütün başarılı olabilmesi için işgörenin gösterdiği ilgiyi, örgütsel değerlere duyulan inancı, sadakat duygusuyla örgütün ya da grubun amaçlarının benimsenmesi ve içselleştirilmesiyle ifade edilebilecek psikolojik bir anlam taşımaktadır (Çekmecelioğlu, 2006).

Örgütsel bağlılığın tarihçesine bakıldığında; pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen çalışmalar yürüttükleri görülmektedir. Bu çalışmalar gittikçe daha fazla önem kazanmaya başlamıştır. Bu durumun pek çok nedeni olmakla birlikte, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarının incelenmesinin bazı nedenleri aşağıdaki gibi değerlendirilebilir (Tiryaki, 2005):

a) Örgütsel bağlılığın, işten ayrılma nedeni olarak iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması.

b) Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri.

c) Örgütsel bağlılığın, kurumsal etkililiğin yararlı bir göstergesi olması.

d) Örgütsel bağlılığın, istenen çalışma davranışı ile ilişkili olması.

Örgütsel bağlılık, bir işgörenin, örgütün değer ve amaçlarına etkili ve taraflı bir şekilde bağlılığı olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık, araçsal bir değerden daha öte, işgörenin kendi rolünü salt örgütün iyiliği ve yararı için, örgütün amaç ve değerleriyle ilişkili olarak yerine getirmesidir. Bağlılık besleyen işgörenler, örgütün değer ve amaçlarına kuvvetli bir biçimde inanır, emir ve beklentilere istekli bir şekilde tabi olur. İşgörenler ayrıca, amaçların beklenildiği şekilde gerçekleşmesi için beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada kararlılık gösterir. Bağlılık gösteren işgörenler doğal olarak güdülenirler (Balay, 2000).

Steers'e göre örgüte bağlanmanın işgören davranışını etkilemesi ile ilgili; örgütün amaç ve değerlerine tam olarak kendini adayanlar, örgütsel etkinliklere aktif olarak katılırlar, kendilerini örgüte adayın işgörenler, genelde örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına güçlü istek duyarlar, örgüte bağlılık ile işten ayrılma arasında tutarlı ters bir ilişki vardır. İşten doyum, işten ayrılmanın başlangıç döneminde önemli yordayıcısı iken, zaman geçtikçe bağlılık, işten ayrılmanın doyumdan daha güçlü bir yordayıcısı olmaktadır (Balcı, 2003).

Örgütsel bağlılık işgören ile içinde bulunduğu örgüt arasında gerçekleşmektedir. Bağlılık; işe katılma, sadakat, ve örgüt değerlerine inanç da dahil olmak üzere örgütle işgören arasındaki psikolojik bağı ifade etmektedir ve örgütsel bağlılık, bireyin örgütte uzun süre kalmaya karar vermesini sağlayan bir olgudur (Park ve Rainey, 2007).

Örgütsel bağlılık, sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dahil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir (Yüksel, 2000). Celep (2000) ise örgütsel bağlılığı, "Bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır." şeklinde tanımlamaktadır.

Örgütsel bağlılık, işgörenin işe girdiği tarihten itibaren örgütle yaptığı işbirliğidir (Gül, 2003). Eğer işgörenin algıları işe devam etme yönündeyse, örgütün amaçlarını benimsemişse ve çalıştığı işyerine olan hisleri, duyguları olumlu yönde işgören örgüte bağlanmış demektir ve artık örgüt ile işgören arasında psikolojik bir bağ oluşmuştur. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, genellikle kişinin çalıştığı işletmeye karşı hissettikleri olarak tanımlanabilir (Gül, Oktay ve Ökçe, 2008).

2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütler, küresel ekonomide rekabet edebilmek için pek çok karışık problemle karşı karşıya bulunmaktadır. Sürekli maliyet hesabı yaparak giderlerini azaltmalı, performanslarını arttırmalı, süreç ve ürünleri iyileştirmeli, kalite ve verimliliği arttırmalıdır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık işletmeler için çok daha fazla önem kazanmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

İşgörenlerin herhangi bir üretim faktörü olmadığı ve kısa dönemde gözden çıkarılmalarının örgüte zarar getireceğinin anlaşılması ve rekabet koşulları ile başa çıkabilmek için daha nitelikli işgörene ihtiyaç duyulması, işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılması gereğini ortaya çıkarmıştır (Kırel, 1999). Örgütsel bağlılık kavramına duyulan yoğun ilgi, çalışanların örgüte karşı bağlılıklarının örgütlerin devamı ve verimliliği üzerindeki etkilerinden kaynaklanmaktadır (Atalay, 2007).

Çalışanların örgüte bağlanmaları, yaptıkları işe daha fazla yoğunlaşmalarını ve daha iyi motive olmalarını sağlamaktadır. Örgüte bağlılık, işgörenlerin örgütte süreklilik sağlamalarında etkilidir. Örgüte bağlanan işgörenler kendi istekleriyle örgüt adına bir şeyler yapma eğiliminde olurlar. Örgütsel amaçlara bağlılık, sadece belli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek, devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda çalışanı, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltir (Karahana, 2008).

Bir örgütün varlığını aktif olarak sürdürebilmesi için, işgörenlerin örgütten kısa sürelerde ayrılmaması gerekmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılık, örgütlerin güçlenmesi aşamasında ele alınması gereken en önemli kavramlardan birisidir. Örgütsel bağlılık, örgütlerin maliyetlerini düşürmekte, karlılıklarını artırmakta ve imajlarını güçlendirmektedir ve bağlılık sayesinde, hem işgören hem de işveren açısından örgüt uzun süre varlığını sürdürebilir ve yaşanabilir hale gelebilmektedir (Somuncu, 2008).

Bireylerin örgütlerine ilişkin algıları, onların örgütlerine ilişkin tutumlarını etkilemektedir. Örgütler için bireylerin sahip olduğu en önemli tutumlardan biri ise örgütsel bağlılıktır (Kaya ve Özdevecioğlu, 2008). Örgütsel bağlılık; örgüte ve örgütsel amaçlara bağlı kalmayı, işgörenlerin örgütte karşılıklı etkileşim yoluyla kendilerini ifade etmelerini, örgütsel amaç ve uygulamaları kabullenmelerini, örgütsel amaç ve hedeflere gönüllü bağlı olmayı, örgütsel amaç ve hedeflerden davranışsal olarak etkilenmeyi ve örgüte uzun zaman bağlı kalmayı da içermektedir (Demirel, 2009).

Örgütsel bağlılığın gelişimi incelendiğinde, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra pek çok araştırmacı, örgütsel bağlılığın niteliklerini araştıran çalışmalar yürütmüştür. Bu çalışmalar devam etmekte olup, bağlılık konusu önemini korumaya devam etmektedir. Bunun sebeplerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Özsoy, 2004):

1. Örgütsel bağlılığın, istenilen işgören davranışı ile ilişkisi,
2. İşten ayrılma sebebi olarak örgütsel bağlılığın iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya çıkarılması,
3. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin, az olanlara göre çok daha iyi performans sergilemeleri,
4. Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin önemli bir göstergesi olması,
5. Örgütsel bağlılığın, dürüstlük ve fedakârlık gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir yansıması olarak dikkat çekmesidir.

2000'li yıllarda örgütsel bağlılık konusuna çok fazla önem verilmesinin diğer bir nedeni, nitelikli iş gücüne olan yüksek taleptir. Nitelikli ve tecrübeli işgücünün örgütte devamlılığının sağlanmasının artan önemi ve işinden tatmin olan çalışanın

verimliliğinin yüksek olacağına ilişkin beklentiler de örgütlerde işgören bağlılığına verilen önemi artırmaktadır (Aslan, 2008).

2.3. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Teoriler

Alanyazında yer alan örgütsel bağlılık kavramı tanımları değerlendirildiğinde, en genel ve geniş anlamıyla örgütsel bağlılık; işgörenlerin örgütte kalmak istemeleri, işgörenin örgüte olan sadakati ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgütsel bağlılığa ilişkin yapılan tanımlar; işgören ve örgüt arasındaki ilişkinin yapısı ve nasıl geliştiği konusunda, araştırmacıların farklı tutumları sonucu değişiklik göstermektedir (Gül, 2010).

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan sınıflandırmalar, en az örgütsel bağlılığın tanımları kadar çeşitlidir. Ancak, örgütsel bağlılık sınıflandırmalarının ortak özelliği bir örgüt ortamındaki işgörenin örgüte bağlılığını tanımlayarak, bağlılık boyutlarını belirlemek olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılıkla ilgili bu çalışmaların, bir işgörenin örgüte bağlılığını sağlayan, onu örgüte çeken ve örgütün sahip olduğu birçok özelliğin olabileceğini de ortaya çıkarmaktadır (Üstüner, 2009).

Örgütsel bağlılıkla ilgili alanyazında en çok yer alan yaklaşımlar, aşağıda kısaca özetlenmiştir.

2.3.1. Etzioni Yaklaşımı

Etzioni'ye göre, örgütün çalışanlar üzerindeki otoritesi ve gücü, örgütsel bağlılığın temel nedenidir. Etzioni örgütsel bağlılığa, bireylerin örgütün direktiflerine uyumu düşüncesine dayalı bir açıklama getirmiştir (Sığırı, 2007).

Etzion'nin modeli, örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biridir. Etzioni örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte bağlılıkları bakımından üçe ayırmaktadır (Güçlü, 2006).

1- *Negatif-yabancılaştırıcı bağlılık*: Yabancılaştırıcı bağlılık bireyin örgüte

karşı kuvvetli olumsuz bir yönelimi olarak belirtilir.

2- *Nötr-hesapçı bağlılık*: Hesapçı bağlılık bireyin örgüte karşı olumlu veya olumsuz yöneliminin düşük şiddette olması durumudur.

3- *Pozitif-moral (ahlaki) bağlılık*: Ahlaki bağlılık bireyin örgüte karşı yüksek yoğunlukta olumlu bir yöneliminin olduğunu ifade eder.

Özden (1997) de, Etzioni'nin örgütsel bağlılık sınıflandırmasının; ahlaki bağlılık, çıkarı dayalı bağlılık ve zorunlu bağlılık olmak üzere üç yönlü olduğunu belirtmektedir. Bu bağlılık türlerinin her biri, bireyin örgütün gücü karşısındaki davranışını içermektedir. Buna göre ahlaki bağlılık, örgütün amaçlarına, değerlerine, kurallarına inanmayı ve onlarla özdeşleşmeyi; çıkarı dayalı bağlılık, çalışanların örgüte yaptıkları katkılar sonucunda bazı ödüller ve faydalar elde etmeleri sonucu psikolojik olarak ortaya çıkan bir bağlılığı; zorunlu bağlılık ise olumsuz hislerin duyulduğu, fakat bireyin bazı davranışlara örgüt tarafından zorlandığı bir durumu ifade etmektedir. Etzioni işgörenin bağlılığının, anılan üç kategoriden mutlaka biri çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini öne sürmüştür.

2.3.2. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık, O'Reilly ve Chatman tarafından işgörenin örgüte psikolojik bağlılığı olarak ifade edilmektedir. Bu bağlılık; işe sarılma duygusunu, sadakati ve örgütün değerlerine inancı kapsamaktadır. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturtarak gerçekleştirirler (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık, O'Reilly ve Chatman tarafından uyum, özdeşleşme ve içselleştirme şeklinde üç boyutta ele alınmıştır. Çalışanlar bazı durumlarda çalıştıkları kurumu yüzeysel düzeyde desteklerler. Bu kişiler kuruma inanmaktan çok, uyumlu eylemler yolu ile bazı ödülleri elde etmeyi ve cezalardan kurtulmayı tercih ederler. İşgörenlerin örgüte duydukları bu yüzeysel bağlılık uyum boyutudur. Kısaca ifade etmek gerekirse uyum, rıza gösterme veya içsel ve belirli ödüllere sarılmayı içermektedir. Bu bağlılıkta yöneticiler, öğretmenlerin uyumunu sağlamak

ve sürdürebilmek için, değişik araçlar kullanır; öğretmenleri formal yollarla cezalandırır ya da mükafatlandırır (Bursalıoğlu, 2005).

Birey örgütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşirse bağlılık gerçekleşmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık, bireyin örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır (İlsev, 1997) . Bu yaklaşım uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında incelenmiştir.

a) *Uyum*: Bu boyutta temel amaç, belli dış ödüllere ulaşmaktır. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturtarak gerçekleştirirler (Balay, 2000).

b) *Özdeşleşme*: Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu, işgörenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. İşgören diğerleriyle yakın ilişkiler içine girmektedir. Böylece bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve tatmin sağlamak için diğer işgören ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir. Birey örgütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşirse bağlılık gerçekleşmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık, bireyin örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır (İlsev, 1997).

c) *İçselleştirme*: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlarla bireylerin iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılmasıyla gerçekleşir (Balay, 2000).

2.3.3. Penley ve Gould Yaklaşımı

Penley ve Gould'un (1988) örgütsel bağlılık yaklaşımına getirdiği sınıflama, Etzioni'nin örgüte katılım modeline dayanmaktadır. Penley ve Gould'a göre Etzioni'nin örgüte katılım modeli çok genel bir yapıya sahiptir ve bu modelin ortaya koyduğu boyutlar ile ilgili bir karmaşa söz konusudur. Bu nedenle Etzioni'nin örgüte

katılım modelini temel almakla birlikte örgütsel bağlılık kavramı ve sınıflandırmasına ayrı bir boyut kazandırmış ve açıklık getirmişlerdir. Etzioni modelindeki, ahlaki ve yabancılaştırıcı katılım kavramları yeterince açık değildir. Bu kavramların birbirlerinden bağımsız mı, yoksa birbirlerinin karşılığı yerine mi kullanılması gerektiği konusunda kesin bir fikir birliği yoktur. Bu sebeple Penley ve Gould yaklaşımında bu iki kavram net bir şekilde açıklanmakta, birbirinden bağımsız kavramlar olarak ele alınmakta ve örgütlerde aynı anda birden fazla uyum sistemi ve katılım şeklinin olabileceği belirtilmektedir (Aydın, 2008).

2.3.4. Becker Yaklaşımı

Becker (1960), kişilerin çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmediğini vurgularken, bağlanmadığı takdirde kaybedeceklerini düşündüğü için bağlandığını ve örgütte çalışmaya devam ettiğini belirtmekte, kişinin davranışlarına bağlılık göstermesinin sebebinin tutarlı davranışlarda bulunması ile ilgili olduğunu kabul etmektedir. Birey bu davranışları amaçlarına ulaşmada bir araç olarak gördüğü için tekrarlama eğilimi göstermektedir. Becker, kişilerin tutarlı davranışlar sergilemesinin gerekçesini ise yan bahisle açıklamaktadır. Yan bahse girmekle ifade edilmek istenilen, bir davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarları etkilemesidir. Buna göre, örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreçtir. Bağlılığın “bahse girme” kavramına göre, bir kişi değer verdiği bir şeyi veya şeyleri ortaya koyarak, yani bir nevi bahse girerek örgütüne yatırım yapar. Ortaya koydukları kendisi için ne kadar değerli ise bağlılığı da o derece artmaktadır (Eğriboyun, 2013).

Bireylerin örgütlerine bağlılığını emek, zaman, çaba, aldığı ödüller, statü, vb. gibi örgüte yaptığı yatırımların büyüklüğü belirler. Devamlılık bağlılığı yüksek olan bireyler finansal veya diğer kayıplardan kaçınmak için örgütte kalmayı zorunluluk olarak görmektedirler. Algılanan iş alternatiflerinin azlığı nedeniyle de koşullar gerektirdiği için örgüt üyeliğini sürdürmekte ve örgüt üyeliğini sürdürmek için gerekli asgari çalışma düzeyinde performans göstermektedirler. Bu, örgütler açısından istenmeyen bir bağlılık türüdür. İşgörenin örgütte çalıştığı süre içinde harcadığı emek, zaman, çaba, edindiği para, statü gibi kazanımlar (yatırımlar) ne

kadar fazla ise örgütten ayrıldığı takdirde ayrılmanın getireceği maliyetler o kadar fazla olmakta, bu da bireyin örgüte bağlılığını arttırmaktadır (Uyguç ve Çımrın, 2004).

2.3.5. Salancik Yaklaşımı

Salancik' in yaklaşımında örgütsel bağlılık, kişinin kendi davranışlarına bağlanması olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımda da, Becker' in yaklaşımında olduğu gibi kişi, daha önceki davranışlarına bağlanarak, bunlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir. Salancik' in yaklaşımı, tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman, kişi gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı getirecektir. Salancik, her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından söz etmektedir. Kişinin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağlılığı etkiler (Doğruöz, 2009).

Gerek Becker gerekse Salancik bağlılığı, davranışları devam ettirme eğilimi olarak ele almaktadırlar. Ancak Becker'in yaklaşımında kişinin davranışlarına karşı bağlılık gösterebilmesi için o davranıştan vazgeçtiği zaman kaybedeceği yatırımların farkında olması gerekmektedir. Oysa Salancik'in yaklaşımında davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun diğer bir ifadeyle davranışı devam ettirme arzusunun olması gerekmektedir (Gül, 2003).

2.3.6. Mowday, Porter ve Steers Yaklaşımı

Mowday, Porter ve Steers, kendilerinden önce yapılan bu tür araştırmaları temel alarak, kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bu amaçlar doğrultusunda çalışma istekliliğini ifade eden tutumsal bağlılık ve kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanan davranışsal bağlılık tanımlarını yaparak; bağlılığın iki çeşidi olduğundan bahsetmişler; her iki tür bağlılık arasında dönüşümlü (dairese) bir ilişkinin olduğunu ileri sürmüşlerdir (Balay, 2000).

Mowday, Porter ve Steers, örgütsel bağlılığı, tutum olarak (tutumsal) bağlılık ve davranış olarak (davranışsal) bağlılık olmak üzere yaptıkları ikili sınıflandırmada tutumsal bağlılık, kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini bildirmekte; davranışsal bağlılık ise, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanmaktadır (Bayram, 2005).

Mowday, Porter ve Steers, örgütsel bağlılığı, bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesi ve örgüte bağlanması ile açıklamaktadırlar. Araştırmacılar örgütsel bağlılık kavramını ele alırken bireyin örgüte karşı olan tutumları üzerine odaklandıklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle, örgütsel bağlılığı tutumsal bağlılık ile eş anlamlı bir biçimde ele alarak kullanmışlardır. Bireyin sahip olduğu bağlılık tutumu bireyde bağlılık davranışlarını kuvvetlendirir; bağlılık davranışları da bağlılık tutumunu kuvvetlendirmektedir. Bu nedenle, örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında tutum ve davranış arasındaki bu doğal karşılıklı ilişkiden dolayı bir ayırmda bulunulmamış, sadece tutum bağlılığını temel aldıklarını ifade etmişlerdir (Yağcı, 2007).

2.3.7. Wiener Yaklaşımı

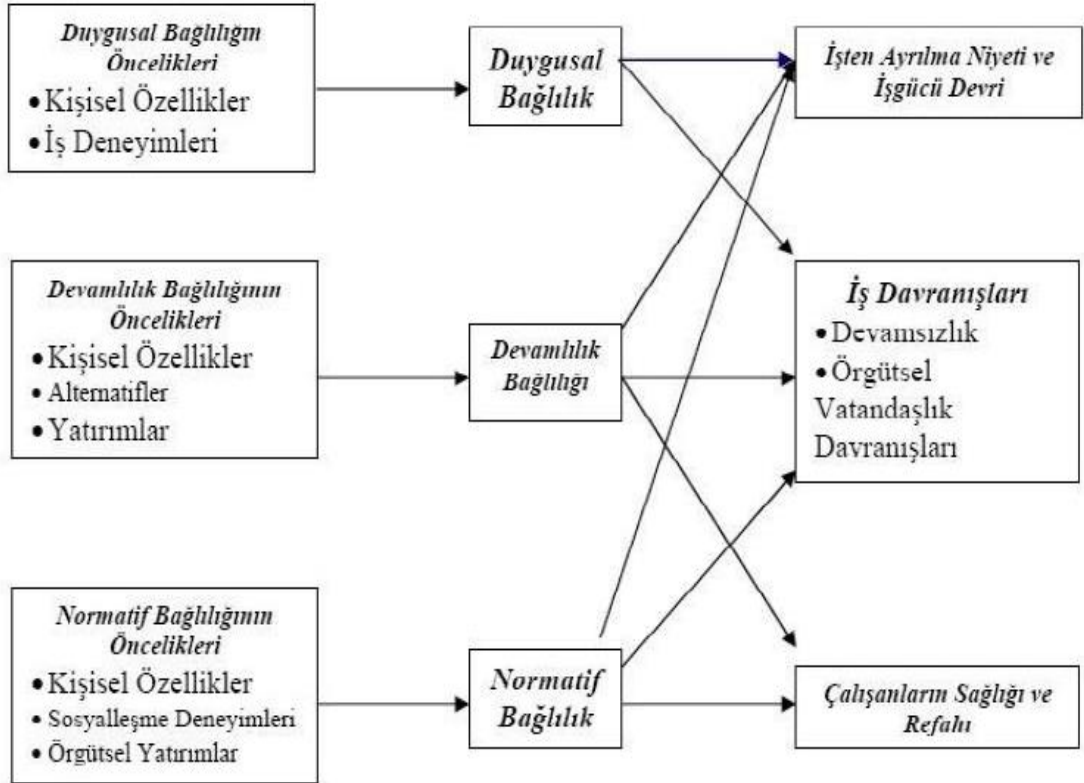
Wiener, araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık ayırımına dayanan kuramsal modelin kurucusudur. Onun değerlendirmesinde araçsal bağlılık, hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade eder. Normatif-moral bağlılık ise değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir. Bu moral ve normatif inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle kişinin, örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak biçimde davranmasını sağlar. Araçsal güdüleyici eylemler kişinin kendisine yönelimli iken, normatif güdüleyici eylemler örgütsel eğilimler taşır (Wiener, 1982).

2.3.8. Allen ve Meyer Yaklaşımı

Örgüte bağlılık kavramının örgüt açısından önemi, kapsamı ve etki derecesini saptamak üzere değişik araştırmacılar tarafından çeşitli ölçekler geliştirilmiş; ancak zaman içerisinde konuyu tek boyutta ele alan ölçeklerin yetersizliği nedeniyle çok

boyutlu ölçek geliştirme çabaları ağırlık kazanmıştır. Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgüte ve işe bağlılık ölçeği bu alanda geliştirilmiş ölçekler arasında en çok üzerinde çalışma yapılan ölçektir. Meyer ve Allen'in geliştirdikleri ölçek hem işe bağlılık ile örgüte bağlılık kavramları arasında ayırım yapmakta, hem de her iki alanda bağlılığın nedenlerini belirleyici alt değişkenleri kapsamaktadır (Eğriboyun, 2013).

Bu yaklaşıma göre örgüte bağlılık, bir çalışanın örgütte çalıştığı süre içinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği, ücret, terfi gibi kazanımların örgütten ayrıldığı takdirde kaybedileceği korkusuyla oluşan bir bağlılıktır. Çalışanlar, üç farklı bağlılık hissederler. Bunlar duygusal, devam (sürekli) ve normatif bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1991). Şekil 1'de üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli gösterilmiştir.



Şekil 1. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. Journal of Vocational Behavior, Vol:61, 20-52.

Şekil 1'e göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın yol açtığı durumlar incelendiğinde, işten ayrılma niyeti ve işgücü devri ile devamsızlık

ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının her üç bağlılık türünden; çalışanların sağlığı ve refah düzeyinin ise devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktan etkilendiği görülmektedir.

2.3.8.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, işgörenin içinde yer aldığı örgütle özdeşleşmesini, o örgütün bir parçası olduğunu içsel olarak hissetmesini ifade eder. Örgütte kalmaya devam etme isteği; içinde yer aldığı örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar emek sarf etmiş olmak, işgören açısından örgütü bırakmanın yüksek bir mali getirisi veya değişik alternatiflerin bulunmaması şeklinde ifade edilebilir. Örgütte kalma zorunluluğu ise; içinde yer aldığı kurum ya da örgüte karşı sorumluluk duygusu olarak ifade edilebilir (Allen ve Meyer, 1990).

Duygusal bağlılık, birey ile örgüt arasında, bireylerin örgütün üyesi olmalarından dolayı haz elde etmelerini sağlayan bağıdır (Durna ve Eren, 2005). Duygusal bağlılığı örgütsel hedefleri destekleme bakımından düşündüğümüzde duygusal bağlılık, işgörenlerin gönüllülük esasına dayanmaktadır. Duygusal bağlılık, işgörenlerin örgüte duygusal bağının durumunu ifade eder. Örgüte duygusal bağlılığı olan işgörenler örgüt ile olan bağlarını sürdürmek, örgütte devamlı olmak isterler (Ayyıldız, Yüksel ve Hançer, 2007).

Kişinin örgütüne duygusal bağ ile bağlı olması örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesi anlamına gelir ki bu da işgörenlerin örgütte kalmalarını sağlar. Örgütsel bağlılık bireyin örgütün amaçlarını kabullenmesi ve içselleştirmesi ve örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesine istekli olmasıyla ilgili bir durumdur (Park ve Rainey, 2007).

Duygusal bağlılığı yüksek olan işgören, örgütün değerlerini kabullenir ve örgütün bir parçası olmayı kabul eder. Bu durum, kişi için bir ‘mutluluk’ halidir. İşgörenin örgüte yüksek düzeyde bağlılık göstermesi, o işgörenin kendi isteğiyle örgütte kalması demektir. İşgörenin örgüte bağlılığının en iyi halidir. Aslında, bu işgörenler her işverenin hayalini kurduğu, gerçekten kendini örgütüne adanmış ve sadakat gösteren çalışanlardır. Ek sorumluluk almak için gerçekten isteklidirler. İşe

karşı olumlu tutum sergilerler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye de hazırdırlar (Çetin, 2004).

Duygusal bağlılığı etkileyen faktörler genellikle kişisel, işe ilişkin, iş yaşantıları ve yapısal faktörler olmak üzere çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Bu faktörlerden iş yaşantıları, çalışanın iş rolünde kendisini rahat hissetmesini sağlayan psikolojik ihtiyaçlarına ilişkin yaşantılardır (Allen ve Meyer, 1990).

2.3.8.2. Devam Bağlılığı

Devama bağlılık, örgütten ayrılmanın maliyetini göze alamamayı ve bu durumu kabullenmeyi anlatır. Devam bağlılığı, işgörenin bir örgütteki yaptıkları, oradan ayrılmanın maliyetini yükseltiyorsa, işgören o örgüte daha çok bağlılık gösterir. Bu yaklaşım aynı zamanda örgütsel bağlılığı, ödül-maliyet bakış açısından irdelemektedir. Asıl önemli olan nokta, pazarlık veya örgütle birey arasındaki ilişkilerin karşılıklı değişebilir olmasıdır. Bağlanan açısından daha yüksek düzeyde bir değişim ilişkisi onun sisteme daha fazla bağlılığı demektir. Maliyete göre daha fazla ödül, daha fazla örgütsel bağlılık anlamına gelmektedir (Allen ve Meyer, 1990).

Devam bağlılığı kavramsal olarak, örgütten ayrılmanın maliyetini ifade edeceğinden, algılanan bu maliyeti arttıracak tüm etkenler devam bağlılığının öncülü olarak düşünülebilir. Sürekli bağlılık, işgören ve yönetim arasındaki karşılıklı çıkar ilişkisine dayanır ve işgörenin örgütten ayrılması ya da örgütte çalışmaya devam etmesi arasındaki kıyası yapmasıyla ilgilidir. İşgören örgütten ayrılırken kaybedeceklerini ya da örgütte çalışmaya devam ederek elde edeceklerinin muhasebesini yapar ve buna göre örgütteki akıbetine karar verir (Park ve Rainey, 2007).

Devam bağlılığı, işgörenlerin örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak ele alınabilir. Buna göre devama bağlılık, bir işgörenin örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımların, örgütten ayrılınca kaybedileceği düşüncesiyle oluşmaktadır. Devam bağlılığında önemli olan, örgütte kalma ihtiyacıdır (Yalçın ve İplik, 2005).

İşgörenin, yaptığı kıyasın sonucu olarak sürdürülmekte olan işi bırakmak, birey için artan bir maliyete katlanmak anlamına gelmektedir. Örneğin birey, iş ile ilgili olarak; başka bir örgüte kolaylıkla transfer edemeyeceği belirli bir yeteneğini geliştirmek için büyük zaman ve emek harcamış ise, böyle bir durum ortaya çıkacaktır. Bu durumda, işgören için, harcanan zaman ve enerjinin gelecekte ücret olarak geri döneceği konusunda bir kıyas söz konusudur. Ancak burada kazanç, örgütte kalmakla mümkündür. Yanı sıra, iş alternatiflerinin kısıtlı olması, işten ayrılmanın algılanan maliyeti arttırması da devam bağlılığı oluşturmaktır (Demir, Usta ve Okan, 2008).

2.3.8.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, işgörenlerin örgütte kalma ile ilgili yükümlülük hissetmelerini yansıtır. İşgörenlerin örgüte bağlılık duyması, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, davranışlarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları nedeniyle belli eylemleri sergilemelerine yardım eder (Allen ve Meyer, 1990).

Normatif bağlılık kendini kuruma adamayla ve sadakat ile yakın ilişkilidir. Normatif bağlılık, örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzları ile ilgili olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsamaktadır (Durna ve Eren, 2005). Normatif bağlılık işgörenin kendini örgüte görev ve sorumluluk duygusu gereği bağlılığını ifade etmektedir. İşgörenler ahlaki tutumları ve düşünceleri gereği örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye istekli olurlar (Park ve Rainey, 2007).

Normatif bağlılık diğer bir ifadeyle, çalışanın kendini üyesi olduğu örgüte borçlu hissetmesinden doğan bağlılıktır. Çalıştığı örgütten aldığı eğitimler veya kurduğu iyi ilişkiler çalışanın üyesi olduğu örgüte karşı kendisini borçlu hissetme ve örgüte de minnet duyduğu için çalışmaya devam etmesidir (Ünler, 2006). Örgütün değer ve amaçlarına bağlılığı ifade eden normatif bağlılık “burada çalışıyorum çünkü bir işe ihtiyaç duyduğum dönemde beni işe aldılar, onlara borçluyum.” cümlesinde yansıtıldığı gibi bir zorunluluk hissidir (Izgar, 2008).

Üç bağıllık şekli arttığıında işgörenler örgütte kalmaya devam etmektedirler. Duygusal bağıllığı yüksek olan çalışanlar istedikleri için, devam bağıllığı yüksek olan çalışanlar gereksinimleri olduğu için ve güçlü normatif bağları olan çalışanlar, yükümlülük sahibi olduklarını düşündükleri için örgütte kalmaya devam ederler (Allen ve Meyer, 1990).

Sonuç olarak; örgütsel bağıllık alan yazınında farklı tipolojiler geliştirilmiş olmasına rağmen, temelde tüm bağıllık yaklaşımları birbirine benzemektedir. Tutum ve davranış temelli bağıllık yaklaşımları incelendiğinde, bu yaklaşımların esasında çok da farklı yönlerinin bulunmadığı görülmektedir. Bu yaklaşımlar mukayese edildiğinde göze çarpan ilk farklılık, bu yaklaşımları ele alan araştırmacıların disiplinleridir (Gül, 2010).

Tüm bağıllık türlerinin farkını özetlemek gerekirse, çoklu bağıllıklar yaklaşımındaki modeller karma nitelikli bir bağıllık yaklaşımı niteliğindedir ve örgüt içinde ve dışında bulunan çeşitli etmenlerin farklı düzey ve türlerde bağıllıklarının ortaya çıkmasına neden olabileceğini ileri sürmektedir. Bu yaklaşım diğerlerinden farklı olarak örgütsel bağıllığı; yalnızca duygusal, ayrılma maliyeti ya da moral etmenlerle değil bunların tamamı ile açıklamaktadır. Tutumsal bağıllık yaklaşımları ise bireysel hedef ve değerlerle örgütsel hedef ve değerlerin uyumuna dayanmaktadır. Davranışsal bağıllık yaklaşımları ise örgüt üyeliklerini sürdürmek için nasıl çaba sarf edilmesi ve nasıl davranışlar sergilenmesi gerektiği ile ilgili sürece dayanmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

2.4. Örgütsel Bağıllık Düzeyleri

Allen ve Meyer'in modeline göre duygusal, devam ve normatif bağıllık örgütten ayrılma niyetini azaltmakla birlikte farklı olgular sonucunda gelişmekte ve işgörenlerin davranışlarına farklı biçimlerde yansımaktadırlar. Allen ve Meyer'in kapsamlı incelemesi duygusal bağıllığın olumlu deneyimler sonucu geliştiğini ve duygusal bağıllık hisseden işgörenlerin iş yerindeki verimliliğe katkıda bulduklarını göstermiştir. Devam bağıllığının kıdem ve iş alternatifleri azlığı sebebiyle oluştuğunu, ancak verimliliği olumlu şekilde etkilemediğini ortaya

koymuştur. Normatif bağlılığın ise, işgörenlerin kişisel sadakat normları ile ilgili olduğu saptanmıştır. Normatif bağlılığın sonuçları konusunda hala itilaflar bulunmaktadır (Wasti, 2000).

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yaptığı çalışmada Donna Randall (1987), bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin bireye ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını irdelemiştir. Bu bağlamda ortaya çıkan düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık kavramları aşağıda ifade edilmiştir (Balay, 2000).

2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük düzeyde bağlılık bireyin örgüt ile arasındaki bağın oldukça zayıf olduğu ve örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için gösterdiği tutum ve davranışlardan yoksun olduğu bir durumdur (Koç, 2009).

Bu bağlılık düzeyinde birey, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksun olmakla birlikte bireyin yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığı ortaya çıkabilir. Ayrıca birey, örgüte düşük düzeyde bağlılık duyduğu için alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilir. Örgüt, içten gelen ve informal olan bu iletişim sisteminden zamanında yararlanabilirse, kendisine pahalıya mal olabilecek sorunların üstesinden gelebilecektir (Balay, 2000).

Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren işgörenler, görevleriyle ilgili konularda ve grup bağlılığının sağlanmasında daha az gayret gösterirler. Bu tip işgörenler, örgütlerinde “*duygusuz işgörenler*” olarak tanımlanmaktadırlar. Düşük düzeyde örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikayetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, müşterilerin güvenini azaltmakta, yeni koşullara uyum sağlanamamakta ve maddi kayıplar meydana gelmektedir (Bayram, 2005).

İşgören bağlılığının düşük olduğu durumda, çatışmaya imkan veren ve belirsizlik içeren bir örgütsel iklim, yenileşme ihtiyacını artırabilir. Düşük bağlılığın olduğu bir kamu okulunda, yönetici yenileşmeye gitmese de durumdan sorumlu

tutulamayabilir. Bu durum da, işgörenin alternatifler aramasına neden olabilir. Bu işgören, yeni bir örgüte girdiğinde, en azından kendisi için daha sağlıklı bir ortam yaratma imkanına sahip olabilir (Celep, 2000).

Örgütler çalışanlarına çeşitli ödül, terfi, performans değerlendirme ve ücret sistemleri gibi uygulamalar sunarak örgütlere katkılarını artırmaya ve örgütte devamlılıklarını sağlamaya çalışmaktadırlar. Bireyler örgüte katkılarının karşılığını yeterli bulmamaları halinde, ilk fırsatta başka bir örgüte geçmeyi arzulamaktadırlar. Yani örgüte olan bağları zayıflamakta ve hatta kopmaktadır. Bundan dolayı örgütler, işgörenlerinden bekledikleri bağlılık karşılığında onların isteklerine karşılık vermek zorundadırlar (Çakır, 2007).

2.4.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

İşgören, örgütün beklentilerini karşılarken, diğer yandan örgüt ile bütünleşmeyi aynı zamanda kişisel değerlerini de korumayı sürdürmektedir. İlimli örgütsel bağlılığın olumlu sonuçları; işgörenin örgüt içerisindeki hizmet süresinin artması, işten ayrılma isteğinin azalması şeklinde ortaya çıkan dengeli bir bağlılık düzeyi olarak sayılabilir. Olumsuz sonuçları ise örgütte alınan bazı kararların kişisel değerlere uygun olmadığı düşünülerek içselleştirilmemesi ve buna bağlı olarak kararlara uyma konusunda tereddüte kapılıp örgüt içinde verimsizliğe neden olunabilmesi şeklinde ifade edilebilmektedir (Aykaç, 2010).

İlimli bağlılık gösteren işgörenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmelerine karşı çıkmakta ve bundan dolayı birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu tür bağlılıktaki işgörenler, örgütün ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler. Bunun yanında örgüte karşı ılımlı düzeyde bağlılık, her zaman olumlu sonuçlar ortaya çıkarmayabilir. Bu düzeydeki işgörenler, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama ya da çatışma yaşarlar. Bu durum, kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilmektedir (Bayram, 2005).

İlimli düzeyde (orta seviyede) bağlılık, bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç, hedef, politika ve faaliyetlerini kabul etmesine rağmen tam olarak örgüte karşı kendisini ait hissetmemesi durumudur. Bu düzeydeki bağlılığa sahip işgörenler çoğu zaman örgütün beklenti ve isteklerini karşılama yönünde tutum ve davranışlar sergilese de, kişisel değerleri ile örgütsel beklentilerin karşı karşıya geldiği durumlarda problemlere sebep olurlar (Koç, 2009).

2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmektedir. Örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalar örgütlerine yüksek düzeyde bağlılık gösteren iş görenlerin önemini açıkça ortaya koymaktadır. İşlerinden yüksek düzeyde doyum elde eden ve örgütlerine güçlü biçimde bağlılık duyan işgörenlerin, geri çekilme davranışları göstermedikleri ve işlerine bağlılıkta uyum gösterdikleri görülmüştür (Nartgün ve Menep, 2010).

İşgörenin yüksek düzeyde örgüte bağlılığı, genelde hem örgüt hem de işgören için olumlu bir etmendir. Bunların olumlu sonuçları arasında; iş görenin uzun süre örgütte kalması, işi bırakma düzeyinde azalma, düşük iş gören devri yer almaktadır (Sığı, 2007).

Örgüte bağlılıkları yüksek olan işgörenlerin, görev ve sorumluluklarını yerine getirmede, örgütsel norm ve kurallara uymada ve örgütsel amaçlara uygun davranmada daha duyarlı oldukları anlaşılmaktadır. Örgütünün amaç ve hedeflerine bağlanmış işgörenlerin örgütsel amaçlara hizmet edecek şekilde davrandıkları ve daha uzun süre örgütsel üyeliklerini sürdürdükleri anlaşılmaktadır (Tutar, 2007).

Yüksek seviyede örgütsel bağlılık; değerlerin örgüt içindeki yeni işgörenlerin örgütü benimsemelerini kolaylaştırır. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler, işletmenin diğer üyeleri ile iyi ilişkiler kurmakta ve işte tatmin düzeyleri

daha yüksek olmaktadır. (Uygur, 2007). Örgütsel bağlılık düzeyleri ve olası sonuçları Çizelge 1’de gösterilmiştir.

Çizelge 1. Bağlılık Düzeyleri ve Olası Sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	İş devri, düşük performansın engellenmesi, işgörenin zararını sınırlama, morali yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük kalite, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
İlmi Bağlılık Düzeyi	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, yaratıcı bireycilik, kimliğin korunması	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir, parçalı bağlılıkları arasında kolay olmayan uzlaşma	Artan işgören kıdemi, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş tatmini	İşgörenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlanması, örgütsel istemlerle iş dışı istemleri dengelenmesi, örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişime karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji	Güvenli ve dengeli işgücü, işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli işgörenlerden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak: Randall, 1987; Aktaran: Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayınevi.

2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık, birçok faktörü etkileyebildiği gibi, çok sayıda faktörden de etkilenmektedir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, örgütteki çalışma süresi ve istihdam durumu, işyükü, işin nitelikleri, sorumluluk ve denetim alanı, rol çatışması ve rol belirsizliği, monotonluk, stres, çalışma koşulları, sahiplik durumu, faaliyet dönemi ve müşteri ile ilişkiler, yönetim kademeleri, yönetim tarzı, yetki devri, örgüt büyüklüğü, merkezileşme, örgüt içi iletişim, ücret düzeyi, terfi ve ödül sistemi, emek yoğun üretim, çalışan devir oranı, sosyal güvenlik sistemi ve sendikanın varlığı gibi faktörler örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Uzun ve Yiğit, 2011).

Örgütsel bağlılığın nedenlerini ortaya çıkarabilmek için yapılan araştırmalar devam etmekte olup genel olarak kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve diğer faktörler olarak üç grupta incelenmektedir

2.5.1. Kişisel Faktörler

Demografik faktörleri oluşturan yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, mesleki tecrübe, görev, kıdem, statü ve ilgi alanları örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen ve bağlılığın azalması veya çoğalmasını sağlayan nedenler arasındadır. Demografik faktörlerin önemi, yapılan işin türüne ve göreve göre bireyden bireye farklılıklar göstermektedir (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008).

Kişisel özelliklerle ilgili en önemli değişkenlerden birisi yaş faktörüdür. Yaş faktörü genel olarak kıdem ve hizmet süresi ile birlikte değerlendirilmektedir. Yaşı tek başına bir demografik değişken olarak inceleyen bir araştırmada, yaşın bağlılıkla ilişkisinin negatif yönde olduğu tespit edilmiştir. Kırel tarafından 1999 yılında Türkiye’de yürütülen bir çalışmada genç işgörenlerin yaptıkları işleri daha eğlenceli buldukları, daha arzulu çalıştıkları ve yaşlı işgörelere göre örgütlerine daha bağlı oldukları belirtilmiştir (Özkalp ve Kırel, 2004).

Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konusunda yapılan araştırmaların çoğunda ileri yaşlılarda, gençlere göre daha yüksek örgütsel bağlılık bulgusunun göze çarptığı söylenebilir. Yapılan araştırmalarda, genç çalışanların fazla yatırımları olmaması sebebiyle, yaşlı çalışanlara göre örgütlerine daha az bağlılık gösterdikleri ortaya konulmuştur. Dolayısıyla bağlılığı düşük düzeyde olan genç çalışanların, işi bırakma eğilimlerinin daha yüksek düzeyde olduğunu ileri sürmek mümkündür (Sökmen, 2000).

Farklı cinsten ve ırktan işgörenler arasında çalışma, bireyin daha düşük düzeyde psikolojik bağlılığı, örgütte kalma isteği ve daha yüksek sıklıkta devamsızlık demektir. Buna karşın kıdem faktöründeki farklılık, bir başka ifadeyle, bireyin farklı kıdemleri olan çalışanlar arasında çalışması, onun daha üst düzeyde psikolojik bağlılığı, daha düşük düzeyde bireysel devamsızlık ve örgütte kalma isteği ile sonuçlanmaktadır. Bir örgütte kalma süresinin uzun oluşu örgütsel bağlılığın yüksek olduğunu işaret etmek için yeterli değildir. Ayrıca bireylerin farklı eğitim düzeylerinde olmaları, onların örgütte daha fazla kalma isteğini ortaya çıkarmıştır. Bunun yanı sıra, aralarında yaş farkı olan çalışanların olduğu örgütlerde bireylerin, örgütteki üyeliklerini devam ettirmede daha az istekli oldukları görülmüştür (Balay, 2000).

Cinsiyet ile örgüte bağlılık arasında tutarlılık gösteren bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Bir grup olarak düşünüldüğünde, kadınların bağlılıklarının, erkeklere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi olarak, kadınların örgütte buldukları konumları sağlamada erkeklerden daha çok engel aştıkları ve bunun örgüte üyeliği bulunanlar açısından daha önemli hale getirdiği öne sürülmüştür. Mathieu ve Zajac ise, 20 sene öncesine dayanan bu ifadenin tekrar gözden geçirilmesi gerekliliğini öne sürmüşler ve yürütülen analiz neticelerinden yola çıkarak, yapılan araştırmalarda, cinsiyet ve bağlılık arasında tutarlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır (Çırpan, 1999).

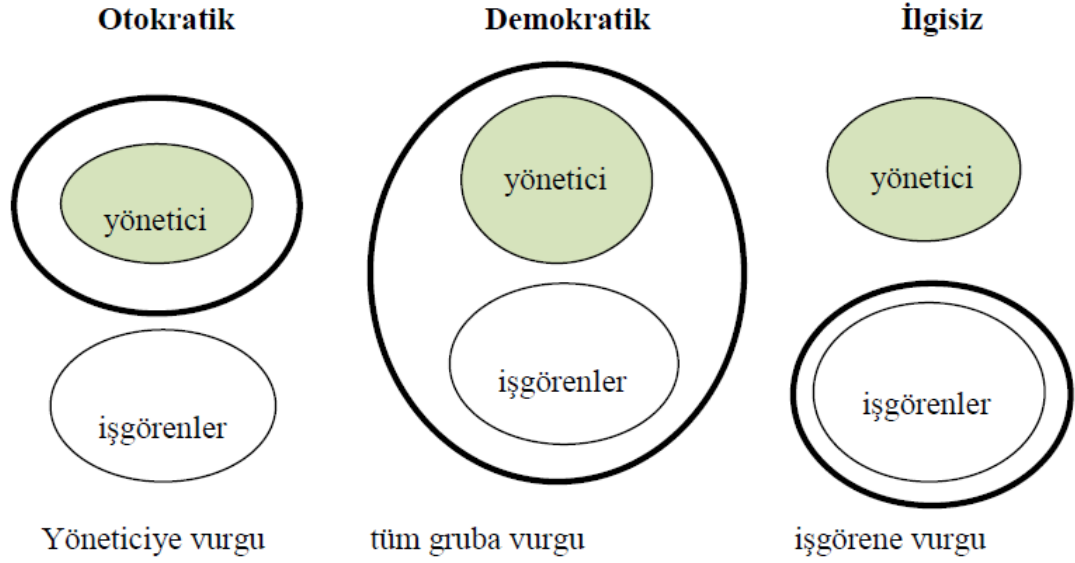
İşgören, çalıştığı örgüt için zaman harcamakta ve çaba göstermektedir. İşgörenin örgütte çalışmaya devam ettikçe zamanla kıdemi artmaktadır. İşgörenin örgütten ayrılması durumunda elde edilen kazanımların boşa gideceği fikri, işgörenin örgüte bağlılığını arttırmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005).

Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışan araştırmalar, evli ve ayrılmış olan işgörenlerin örgütlerinden ayrılmayı daha maliyetli bulacakları ve örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olacağını, bekar olanların ise bağlılık konusunda daha az ihtiyaçları olduğunu ve daha iyi iş bulduklarında örgütten ayrılacaklarını, örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğunu ileri sürmüşlerdir (Coşkun, 2012).

2.5.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörlerin genel olarak yönetim tarzı, hiyerarşik yapı, iletişim, örgüt kültürü, rol çatışması, örgütsel adalet, ücret düzeyi ve örgütsel ödüllerden oluştuğu söylenebilir. İşgörenin örgüt içindeki hiyerarşik düzendeki statüsü, örgütsel bağlılığını önemli ölçüde etkilemektedir. Yönetici grupları ast gruplarına oranla örgütten yana olmaya ve onu desteklemeye çok arzuludurlar. Örgüt politikası ve planları, onlar için daha uygun ve mantıklıdır. Hiyerarşik kademedeki statü arttıkça, bu uygun ve mantıklı olma durumunun şiddetlendiği veya gücünü arttırdığı görülmektedir (Eren, 2000).

Öğretmenlerin okullarına, öğrencilerine, öğretim aktivitelerine, mesleğe ve meslektaşlarına bağlılığı; diğer bir ifadeyle, biçimselliğin ötesinde öğretmen tutumları, okulun etkililiğine amaçlı bir katkı sağlar (Celep, 2000). Baskıcı yönetim tarzı izleyerek, astların kararlara katılmasını teşvik etmeyen ve sıkı bir denetim uygulayan yöneticiler işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine olumsuz etki yaptığı, demokrat yönetim tarzını izleyerek arkadaşça ve katılımcı yaklaşımlarda bulunan yöneticiler ise olumlu etki yaptığı belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005). Terzi ve Kurt (2004), okul yöneticilerinin davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olduğu ve demokrat yönetici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında pozitif, otoriter ve ilgisiz (serbest) yönetici davranışları ile negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Şekil 2'de otoriter, demokrat ve ilgisiz yöneticilerin özellikleri gösterilmiştir.



Şekil 2. Otoriter, Demokrat ve İlgisiz Yöneticilerin Özellikleri

Kaynak: Newstorm ve Davis, 1993; Aktaran: Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2004). İlköğretim Okul Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi, 166.

Şekil 2 incelendiğinde otokratik yönetimde vurgu yöneticide, demokratik yönetimde vurgu hem yönetici hem işgörende, ilgisiz yönetimde ise vurgu, işgörendedir.

Örgütsel bağlılığı belirleyen örgütsel faktörlerden biri de örgütün teknik düzeyi ve çevresiyle ilişkilidir. Birincisi üretimi olumsuz yönde etkileyebilecek teknik düzenlemeler; ikincisi de örgütün çevresinde yaşamını sürdürmede büyük zorluk çekmesidir. İş arkadaşlarına duyulan bağlılık ta, örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen bir faktördür. Örgütten ayrılma, bir şekilde değerli olan iş arkadaşlarından ayrılma anlamına geldiğinden bireyler, sosyal ilişkilerini kesmeyerek örgütte kalmayı yeğlerler (Balay, 2000). Bunlarla birlikte bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler kapsamında örgüt yapısı, büyüklüğü, ücret sistemleri, çalışma koşulları, kariyer olanakları, örgüt kültürü, yönetim tarzları, ast ve üst ilişkileri gibi unsurlar sayılmaktadır (Arı, 2003).

Örgüt kültürü ise; örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden bir diğeridir. Örgüt kültürü, bir örgüt içerisindeki işgörenlerin hal ve hareketlerine yön veren değerler, normlar, alışkanlıklar ve inançlar sistemi olarak açıklanabilir. Kültür,

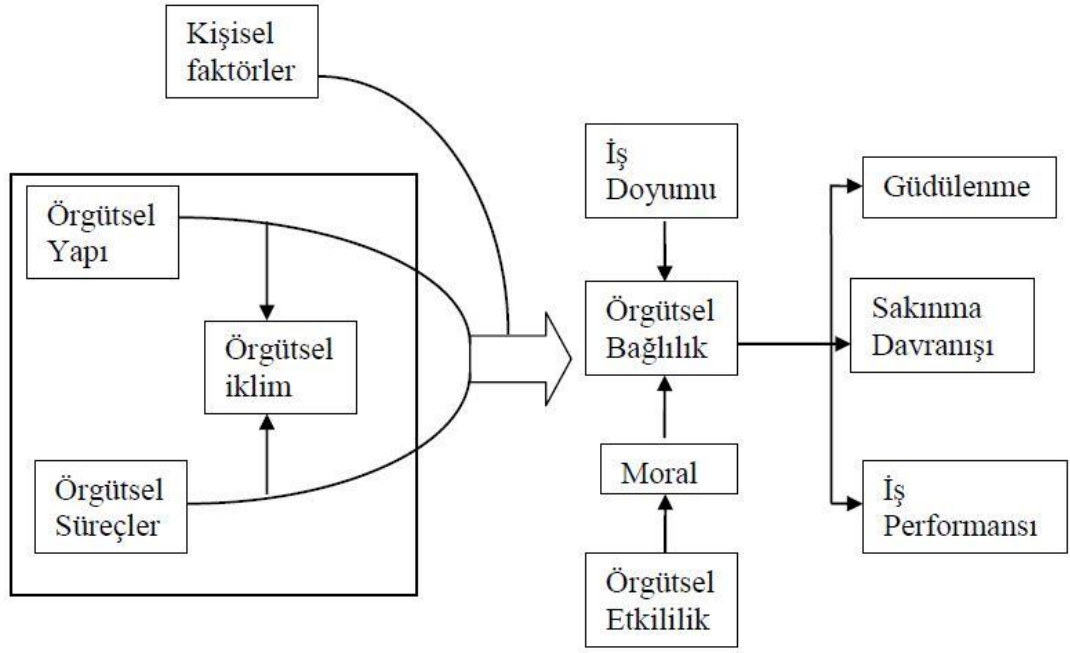
insanlara yapmak mecburiyetinde oldukları şeylerin neler olduğu ve nasıl hareket etmeleri gerektiği hususunda ipucu verir. Başka bir ifadeyle; örgüt kültürü, örgüt üyelerinin fikirlerini, hal ve hareketlerini biçimlendiren hakim değerler ve inançlardır (Dinçer, 1998).

Örgütsel bağlılığın gelişiminde ödüllerin önemli bir yeri bulunmaktadır. Ödüller içsel ve dışsal olmak üzere iki grupta incelenmektedir. İçsel ödüller; işgörenin yaptığı iş ile ilgili ödüllerdir. Örnek olarak, takdir edilme, kariyer fırsatları sunulması, kararlara iştirakinin sağlanması içsel ödüllerini kapsamaktadır. Dışsal ödüller ise maddi niteliktedir ve maaş, prim gibi ödüllerini kapsamaktadır (Koçel, 2010).

Rol belirsizliği ise, örgütün rol ile ilgili beklentilerinin limitlerini tam olarak işgörene ifade etmemesi neticesinde meydana gelmektedir. İşgörenin yapmak mecburiyetinde olduğu vazifeleri ile ilgili kendisinden beklentilerin net olmaması, bunları davranışa yöneltmesi için kendisine açık bir bilgi verilmemesi, örgüt ortamında meydana gelebilecek belirsizlikler olarak açıklanabilir. Başka bir anlatımla; rol belirsizliği, vazife, yetki ve mesuliyet açısından net bir kesinlik olmaması halidir. Bundan dolayı rol çatışmasının belli ölçüde kişi merkezli, rol belirsizliğinin ise örgüt merkezli olduğunu söylemek mümkündür (Cengiz, 2001).

Örgütsel bağlılığın sağlanabilmesi için çalışanların örgütün kural, politika, strateji ve amaçlarını desteklemesi önemlidir. Bu desteğin yaratılabilmesi için de örgütsel adaletin sağlanması gerekmektedir. Örgütsel adalet algısı yüksek çalışanların örgüte bağlılıklarının yüksek olduğu söylenebilir. Adaletli bir örgütte çalışanlar, yöneticilerin davranışını adil ve ahlaki olarak değerlendirir. Düşük ücret, örgütsel politikalara ve örgütsel uygulamalara ilişkin olumsuz düşüncelerin ve davranışların, çalışanın karar verme sürecinin adil olduğuna inanması durumunda örgütsel bağlılığını olumsuz etkilemeyeceği söylenebilir (Albayrak, 2007).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve sonuçları modellenerek Şekil 3' te gösterilmiştir.



Şekil 3. Örgütsel Bağlılık Faktörleri ve Sonuçları Modeli

Kaynak: Decotiis ve Summers, 1987: 454-456; Aktaran: Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayınevi.

Şekil 3'e göre örgütsel yapı ve örgütsel süreçlerin etkisiyle oluşan örgütsel iklim, kişisel faktörlerin etkisiyle birlikte işdoyumu ve moralin, örgütsel bağlılığı doğrudan etkilediği, örgütsel etkinliğin ise morale etkisi dolayısıyla bağlılığı etkileyen unsurlardan olduğu görülmektedir.

2.5.3. Diğer Faktörler

Bir işgörenin işe başladıktan sonra örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli örgüt dışı faktör, yeni iş bulma imkanlarının varlığıdır. Kuşkusuz alternatif iş olanakları, sadece işgörenlerin bireysel yetenekleri ile değil, örgütün bağlı bulunduğu sektör, globalleşme ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi ulusal ve uluslararası parametrelerle de bağlantılıdır (İnce ve Gül, 2005).

Örgüt içerisindeki işgörenlerin algıladıkları bağlılık, örgütteki görevlerini yerine getirirken, etkileşim içinde oldukları kişi, grup ve örgütün huzurunu sağlamaya yönelik göstermiş oldukları davranışlar ile bağlantılıdır. Bu davranışlar, kişinin çevresindeki

bireylerin bütünlüğünü ve huzurunu sağlamak ve korumak amacıyla göstermiş olduğu pozitif sosyal davranışlar olarak incelenmektedir. (Özsoy, Ergül ve Bayık, 2012).

Profesyonellik söz konusu olduğunda çelişkili bir örgütsel bağlılık kavramı karşımıza çıkmaktadır. Hukuk, tıp, mühendislik ve diğer bazı teknik alanlardaki profesyoneller için ya mesleğine ya da örgütüne bağlılık önem kazanmaktadır. Hem mesleğine hem de örgütüne bağlılık ise bir ikilem doğurabilmektedir. Profesyonellerin çalıştıkları örgütler, mesleki gelişime destek oluyorsa, bu durumda çalışanların mesleki bağlılıkları olumsuz yönde etkilenirken örgütsel bağlılıkları olumlu yönde etkilenmektedir. Profesyonellerde karşılaşılan bu ikilemi azaltabilmek için mesleki değerlerle örgütsel değer ve uygulamaların bütünleştirilmesi önerilmektedir. Böylece profesyonellerin bağlılığı olumsuz yönde etkileyen devamsızlık ve örgütten ayrılma gibi olumsuz iş davranışlarının önüne geçmek mümkündür (Atay, 2006).

2.6. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel bağlılık konusunda yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalardan bazılarını kısaca değinilmiştir.

2.6.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yıldırım (2013), “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin, Müdürlerinin Denetim Görevlerini Gerçekleştirmelerine İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi (Elazığ ili örneği)” adlı çalışmada, Elazığ ilinde çalışan İlköğretim Okulu öğretmenlerinin, okul müdürlerinin denetim görevlerini yerine getirme düzeyleri ile çalıştıkları okullara olan örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu amacı gerçekleştirmek için araştırmacı tarafından hazırlanan “Denetim Ölçeği” ile Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma kapsamında okul müdürünün denetim görevleri altı farklı boyutta ve örgütsel bağlılık üç farklı boyutta ele alınarak, okul müdürlerinin denetim görevlerini yerine getirme düzeyleri ile öğretmenlerin bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Elazığ ilindeki tüm ilköğretim okulları araştırmanın çalışma evreni olarak alınmıştır. Evrendeki 3323 öğretmenden yansız

küme örnekleme yöntemi ile seçilen 600 öğretmen örneklemini oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri; duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarında yüksek, devam bağlılığı boyutunda ise orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerinin algıladıkları eğitim-öğretim, öğrenci işleri, personel işleri, mali işler ve okul-çevre ilişkileri değişkenleri; duygusal bağlılık düzeyini 0,19 oranında, devam bağlılığı düzeyini 0,07 oranında, normatif bağlılık düzeyini 0,20 oranında açıklamaktadır.

Gören (2012), “İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Aydın ili örneği)” adlı çalışmasında, ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmeyi, örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel bağlılığın alt boyutlarında (duyuşsal, devamlılık ve normatif bağlılık) anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini saptamayı ve yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, sahip olunan çocuk sayısı, toplam hizmet süresi, unvan, bulunulan unvandaki hizmet süresi branş, öğrenim durumu, eğitim durumu, okulun bulunduğu ilçede ikamet edip edilmemesi, Aydınlı olup olmama durumu, Aydın'da geçen hizmet süresi, şu anda bulunulan kurumdaki hizmet süresi gibi değişkenler arasında anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olup 46 yönetici ve 529 öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcılara, Allen ve Meyer (2004) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire) uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, katılımcıların örgütsel bağlılık genel ortalamaları “Az Katılıyorum” düzeyinde bulunmuştur. Diğer bir deyişle, düşük örgütsel bağlılık görülmektedir. Örgütsel bağlılık, alt boyutları bakımında değerlendirildiğinde, en yüksek düzeyde örgütsel bağlılık “duyuşsal bağlılık” boyutunda tespit edilmiştir. Sonra sırası ile “normatif bağlılık” ve “devamlılık bağlılığı” gelmektedir.

Agun (2011), “Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasında, çalışanların örgüte güven algılarının örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde etkisinin var olup olmadığı incelenmiştir. Otomotiv sektöründe faaliyette bulunan bir firmanın Kocaeli ili Gebze ilçesindeki ürün geliştirme merkezinde, farklı

bölümlerdeki beyaz yakalı çalışanlarının algıları doğrultusunda değerlendirilen durum çalışmasının sonuçlarına göre; örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların örgüte güven algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık alt boyutları ile arasında sırasıyla; duygusal bağlılık ile kuvvetli, normatif bağlılık ile orta ve devamlılık bağlılığı ile orta ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özellikleri ile örgütsel güven algıları arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Örgütsel bağlılık ile anlamlı ilişkisi bulunan demografik özellikler ise medeni durum ve işyerindeki çalışma süresi olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında; işyerindeki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık ve devamlılık bağlılığı arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Çoban (2010), “Okulların Akademik İyimserlik Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında, öğretmenlerin okullarının akademik iyimserliğine ilişkin görüşleri ile örgütsel bağlılıklarının cinsiyet, branş, okul türü, kıdem, okuldaki öğretmen sayısı, okuldaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Malatya il merkezinde bulunan 32 resmi ilköğretim ve ortaöğretim okulunda çalışan 671 öğretmene veri toplama aracı uygulanmıştır. Sonuç olarak, erkek öğretmenlerin okullarına ilişkin akademik iyimserlikleri kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir ve erkek öğretmenler kendilerini örgütlerine daha bağlı hissetmektedirler. Akademik iyimserliğin alt boyutlarında, 21 yıldan fazla okula hizmet vermiş öğretmenler öğrencilerine ve velilerine daha çok güvenmektedirler ayrıca örgütsel bağlılıkları da diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Öğretmen sayısı 26-50 arası olan okulların akademik iyimserlikleri hem toplamda hem de ölçeğin alt boyutlarında diğer okullara göre daha yüksek düzeyde; 1-25 arası öğretmene sahip okullarda ise örgütsel bağlılık diğer okullara göre daha üst düzeydedir. Öğrenci sayısı az olan okullar, öğrenci sayısı çok olan okullara göre akademik iyimserlik ve örgütsel bağlılık açısından daha üst düzeydedir. Okulların akademik iyimserliği ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında orta düzeyde bir ilişki vardır.

Erdoğan (2009), “Resmi İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Bağcılar

Örneği” adlı çalışmasında, ilköğretim okullarında sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının, onların cinsiyetine, kaç yıldır aynı okulda çalıştıklarına, mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumuna, öğrenim durumlarına, oturdukları konuta, medeni durumlarına, ek bir iş yapıp yapmadıklarına, ek bir iş gereksinimi duyup duymadıklarına ve ailenin aylık gelirine göre değişip değişmediğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Söz konusu okullara ilişkin örgütsel bağlılık üç boyutta (uyum, özdeşleşme, içselleştirme) tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla katılımcıların, söz konusu boyutlara ilişkin algılarını belirlemek üzere Refik Balay tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul’un Bağcılar ilçesinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Elde edilen bilgilere göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile cinsiyetleri, ek bir işe gereksinim duymaları ve aylık gelir miktarı ile aralarında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Okulda çalıştıkları süre, medeni durumları, mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu, öğrenim durumu, oturdukları konut gibi değişkenlerle aralarında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir.

Yavuz (2008), “Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Analizi” adlı çalışmasında, işgörenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmayla ilişkili alanyazın incelendikten sonra, gözden geçirilip düzeltilmiş iki ölçek kullanılmıştır. Bunlardan birincisi; Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiş örgütsel bağlılık ölçeği, ikincisi de Avolio ve Bass tarafından geliştirilen çoklu faktör liderlik ölçeğidir. Bu ölçek, Antalya, Muğla ve Aydın'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerindeki işgörelere uygulanmıştır. Örneklem büyüklüğü 597 olarak hesaplanmıştır. Çalışmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile örgütsel bağlılığın ilişkisi olduğu sonucu bulunmuştur. Araştırma sonucunda, dönüşümcü liderlik ile bağlılık ilişkisinin, etkileşimci liderlik bağlılık ilişkisinden çok daha güçlü olduğu bulunmuştur. Örgütlerde dönüşümcü liderlik bağlılık ilişkisinin yüksek oluşu, dönüşümcü liderlerin örgütler tarafından desteklenmesini gerektirmektedir. Örgütsel bağlılığın, işgörenin demografik özelliklerinden bazılarına göre farklılaştığı görülmüştür. Aynı zamanda, işgörenin bazı demografik özellikleri dönüşümcü ve etkileşimci liderlikle ilgili algılarını da farklılaştırmaktadır.

Sıgır (2007), “İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma” adlı çalışmada, örgütsel bağlılık konusundaki sınıflandırmalar içinden Meyer ve Allen’in tipolojisi esas alınarak kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri “devamlılık, duygusal ve normatif bağlılıklar” kapsamında mukayeseli olarak belirlemiştir. Kamu sektöründe “devamlılık bağlılığı” daha yüksek iken, “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” açısından özel sektörün daha yüksek seviyeye sahip olduğu ortaya konmuştur. Çalışmada bunun yanı sıra, çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler de araştırılmıştır. Araştırma bulguları demografik özelliklerden cinsiyet, mesleki pozisyon ve çalışma süresi ile çalışanların duygusal ve normatif bağlılıkları arasında ilişkinin bulunduğunu; ancak devamlılık bağlılığı ile bu değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını ortaya koymaktadır.

Erdoğmuş (2006), “Resmi - Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada resmi ve özel okullarda görev yapan müdür ve müdür yardımcılarının benzer ve farklı yönlerini ortaya çıkarmak amacıyla, 2005-2006 Eğitim - Öğretim yılında İstanbul’un bazı ilçelerindeki özel ve resmi okullarda çalışan 274 okul yöneticisine ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda, özel okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının tüm alt boyutlarıyla resmi okul yöneticilerinininkinden daha üst düzeyde olduğunu görmüştür. Ayrıca kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılığın boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Duygusal bağlılığın, ideal benlik ile pozitif yönde, saldırganlıkla da negatif yönde korelasyon gösterdiği; ilgi görme ile devam bağlılığı arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu gözlemlemiştir.

Sezer (2005), “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Sergiledikleri Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi” adlı araştırmasındaki bulgular şu şekildedir: Öğretmen görüşlerine göre, ilköğretim okulu müdürleri dönüşümcü liderlik stilini daha fazla sergilemektedir. Öğretmen görüşlerine göre; ilköğretim okulu müdürleri , liderlik stillerinin içerisinde en fazla, dönüşümcü liderliğin alt boyutu olan, karizma davranışlarını sergilerken, en az sergiledikleri liderlik stili ise;

etkileşimci liderliğin alt boyutu olan, laissez-faire (tam serbest) yönetim tarzını göstermektedir. Öğretmenlerin cinsiyet ve eğitim durumlarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin görüşleri, liderlik stillerinin bazı alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ilişkin görüşlerine göre, öğretmenler okula en fazla içselleştirme boyutu ile bağlanmıştır. Buna karşılık öğretmenlerin örgütsel bağlılık maddelerinden en az, uyum maddelerine katıldıkları görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri, cinsiyet ve mesleki kıdemde anlamlı farklar bulunurken; eğitim durumu ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı farklar bulunamamıştır. İlköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılığın “özdeşleştirme” ve “içselleştirme” alt boyutlarında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Etkileşimci liderlik stili ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı alt boyutu olan “uyum” arasında anlamlı farklar bulunmuştur.

Tok (2004), “İlköğretim Müfettişlerinin İşdoymu ve Örgütsel Bağlılıkları” adlı çalışmasında, ilköğretim müfettişlerinin iş doymu faktörlerinden iş ve niteliği, ödentiler, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme olanakları, örgütsel ortam faktörlerine ilişkin görüşleri ile örgütsel bağlılık faktörlerinden duygusal bağlılık ve devam bağlılığı faktörlerine ilişkin tutumlarının cinsiyet, kıdem, yaş ve öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği; iş doymu faktörleri ile örgütsel bağlılık faktörleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı bulunmaya çalışılmıştır. Yansız olarak seçilen 14 ilde görev yapan 329 ilköğretim müfettişi araştırmanın örnekleme alınmıştır. Müfettişler, örgütsel bağlılık faktörlerinden "devam bağlılığı" faktörüne "biraz"; "duygusal bağlılık" faktörüne ise "büyük" ölçüde katıldıklarını belirtmişlerdir. İş doymu faktörlerinden "iş ve niteliği" ile hem "duygusal bağlılık" hem de "devam bağlılığı" arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; "ödentiler" ile "devam bağlılığı" arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; ancak, "duygusal bağlılık" ile anlamlı bir ilişkinin olmadığı; "yönetim ve değerlendirme" faktörü ile hem "duygusal bağlılık" hem de "devam bağlılığı" arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; "gelişme ve yükselme olanakları" ile hem "duygusal bağlılık" hem de "devam bağlılığı" arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; "örgütsel ortam" ile hem "duygusal bağlılık" hem de "devam bağlılığı" arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir.

Tolay (2003), “Eğitimin Örgütsel Bağlılığa Etkileri” adlı çalışmasında, demografik özelliklerin çalışanların eğitim algı düzeyleri, örgütsel bağlılık düzeyleri ve eğitim-örgütsel bağlılık ilişkisi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu amaca ulaşmak için, öncelikle, bir "eğitim-örgütsel bağlılık ilişkisi" modeli geliştirilmiş, daha sonra ise (a) eğitim olanakları, amir ve çalışma arkadaşları desteği, öğrenme motivasyonu ve eğitimden beklenen kazanç algıları, (b) örgüte yönelik duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleri ve (c) katılımcıların demografik özellikleri hakkında bireysel düzeyde veri toplamak için ilişkisel tarama araştırması gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel analiz sonuçları, varsayıldığı üzere, çalışanların eğitim algılarının örgütsel bağlılıklarını etkilediğini; çalışanların demografik özelliklerinin örgütsel bağlılıkları, eğitim algıları ve eğitim-örgütsel bağlılık ilişkisi üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Tekin (2002), “İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Bir Karşılaştırma (Türkiye-Pakistan) Örneği” adlı araştırmasında, iki farklı ülkede ancak aynı sanayi dalında çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık seviyelerini ölçmek, çıkan sonuçlara göre iki ülke çalışanları arasında örgütsel bağlılık tutum ve düşünceleri bakımından varsa benzerlikler veya farklılıkları ortaya koymak ve bu benzerlik veya farklılıkların nedenlerini irdelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın sonucunda, Türk Tekstil ve Konfeksiyon Sanayinde çalışan işgörenlerin genel olarak kurumları hakkında olumlu duygu, düşünce ve tutumlara sahip oldukları, işletmelerinin başarısı için beklenenden fazla gayret gösterme kararlılığı ve istekliliği gösterdikleri belirlenmiştir. Pakistan Tekstil ve Konfeksiyon Sanayinde ise, işgörenlerin genelde kurumları hakkında olumlu duygu ve düşünceye sahip olmadıkları sonucuna varılmıştır. Ayrıca, ülkedeki ekonomik durum, mevcut işe olan talebin fazlalığı ve geçim zorlukları gibi nedenlerden dolayı işten ayrılma veya iş değiştirme konusunda isteksizlik içerisinde oldukları tespit edilmiştir. Bu durumdaki işgörenden üstün performans, çaba, gayret, verimlilik ve kalite beklemenin doğru olmayacağı tahmin edilebilmektedir. Pakistan'daki araştırma sonuçlarından çıkan tablo, Türkiye'nin bir zamanlar yaşamış olduğu sıkıntıları gösterir nitelikte olması açısından önemlidir.

Kamer (2001), “Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri” adlı çalışmasında, örgüt üyelerinin kuruma güvenlerinin yüksek oluşunun örgütsel bağlılıklarını arttırdığını ortaya koymuştur. Örgütsel

bağlılık ise örgütsel vatandaşlık davranışlarını tamamen açıklayan bir değişken olarak kabul edilmese de, kısmen açıklamakta olduğu saptanmıştır.

Sökmen (2000), “Ankara’da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma” adlı çalışmasında, toplam 251 işgören üzerinde, örgütsel davranış literatüründe yaygın bir kullanım alanı olan “Örgütsel Bağlılık Anketi” uygulamıştır. İşgören performansı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için, Pearson korelasyonuna başvurulmuş ve temel olarak iki değişken arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde yüksek kabul edilebilecek bir 0.64 korelasyon katsayısına ulaşılmıştır. Genel olarak, bu çalışma, otel işletmelerinde faaliyet gösteren işgörenlerin yüksek performans düzeylerinin, aynı zamanda yüksek örgütsel bağlılık düzeylerine işaret ettiğini göstermektedir.

Altınay (1999), “Yüreklendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Çalışma” adlı araştırmasında, örgütsel bağlılık ile yüreklendirme arasında anlamlı sayılabilecek ilişki bulamamış, anlam ve örgütsel bağlılık arasında ilişki görülse de, anlamlı bulunmamıştır. Dogmatizmin de yüreklendirme ve örgüte bağlılık ilişkisine etki etmediği görülmüştür. Bunun yanında yüreklendirilen çalışanların cinsiyet veya medeni durum bakımından farkı olmadığı ancak eğitim açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır. Üniversite mezunlarının yüreklendirme düzeyleri daha yüksek ve dogmatik olma düzeyleri lise mezunlarına göre daha düşük bulunmuştur.

Kavi (1998), “Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Mesleki Çatışma Arasındaki İlişki: Türkiye’deki Elektrik Mühendisleri Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasında, örgütsel-mesleki çatışma kavramının belirleyici öğelerini anlamak ve bu kavramın örgütsel bağlılık kavramıyla ilişkisini bulmayı amaçlamıştır. Profesyonel değer sistemiyle uygunluk gösteren bazı örgütsel düzenlemelerin profesyonellerin örgütsel bağlılıklarını artırma ve örgüt-profesyonel çatışmasını azaltma açısından önemini işlemiştir. Çalışma sonuçlarına göre, örgütteki mesleki kariyer olanakları ile mesleki teşvikler, mesleki bağlılık, terfilerdeki kriterler ve çalışma arkadaşlığı örgütsel-mesleki çatışmanın önemli belirleyicileri olarak bulunmuştur. Ayrıca örgütsel-mesleki çatışmanın örgütsel bağlılığın önemli bir belirleyicisi olduğu bulunmuştur.

İlsev (1997), “Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma” adlı çalışmasında, hizmet sektöründe yer alan bir kamu kuruluşunda, çalışanlarda tutumsal bağlılığın öğelerinden olan rasyonel ve duygusal bağlılığın hangi derecelerde ve hangi nedenlerden dolayı oluştuğunu araştırmıştır. Çalışmanın temel hipotezi, araştırmanın yapıldığı hizmet örgütünde çalışanların rasyonel bağlılıklarının duygusal bağlılıklarından daha yüksek olduğu şeklindedir. Ayrıca, rasyonel ve duygusal bağlılığı etkileyebileceği öngörülen çeşitli etmenlerle bu iki bağlılık ögesi arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Yapılan araştırma sonunda, araştırma kapsamındaki örgütte çalışanların rasyonel bağlılık derecelerinin duygusal bağlılık derecelerinden yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun yanısıra, kişisel etmenlerden yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve kademenin duygusal bağlılığı, cinsiyet ve kıdemine ise hem duygusal hem de rasyonel bağlılığı etkileyebileceği bulunmuştur. Ayrıca, araştırma kapsamındaki çalışanlar açısından terfi etme olasılıklarının bulunmasının, örgütün sağladığı yan gelirlerin kendileri için önem taşımasının, örgütten ayrıldıklarında başka bir iş bulamama endişesi içinde olmalarının ve örgütten ayrıldıkları takdirde şehir değiştirmeyi göze alamamalarının örgütlerine rasyonel olarak bağlanmalarına neden olduğu ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak, çalışanların örgütlerine güven duymalarının, işleriyle ilgili kararlara katılabilmelerinin, örgüt için önemli olduklarını hissetmelerinin ve amirleriyle iyi ilişkiler içinde olmalarının da duygusal bağlılıklarını en çok etkileyen etmenler olduğu belirlenmiştir.

2.6.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Ngang’ın (2012) çalışmasının amacı, algılanan örgütsel destek ve güven ile öğretmenlerin bağlılığı arasındaki ilişkiyi belirleyebilmektir. Çalışmanın örneklemini olarak Penang eyaletinden 65 ortaöğretim okulundan rastgele 418 öğretmen seçilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre 53 okul (% 81.5) yönetici desteğinin öğretmenler üzerinde orta düzeyde aracılık yaptığını düşünmektedir. Bu nedenle yönetici desteği ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin, öğretmenlerin örgütten ayrılma niyetleri arasında ise olumsuz bir ilişkinin olduğu

bulunmuştur. Güvenle öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin de bulunduğu tespit edilmiştir.

Yih ve Lawrance (2011), hotel endüstrisi bağlamında algılanan örgütsel destekle, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarında, hotel çalışanlarının performansını geliştirecek çok önemli faktörleri vurgulamak için karar vericilere ve hotel yöneticilerine basit ve pratik bir model sunmaktadır. Araştırmada Allen ve Meyer'in (1990) Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden de yararlanılmıştır. Bulgular algılanan örgütsel desteğin işdoyumunu ve örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Ancak iş performansı açısından anlamlı düzeyde etkiye sahip değildir.

Vo'nun (2010) araştırmasındaki model; seçim sürecinin etkisini ve iş çevresinde yöneticiye güven, içsel motivasyon ve örgütsel bağlılık gibi çok önemli faktörler üzerindeki kişilerarası iletişimi ölçmektedir. Araştırmada, seçim prosedürlerindeki formalitelerin düzeyinin yöneticiye güven düzeyi, çalışanların içsel motivasyonu ve çalışanların bağlılığı ile örgütte kalma niyetlerini de kapsayan örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkili oldukları değerlendirilmektedir. Sonuç olarak yüksek orandaki kişilerarası iletişimin yöneticiye yüksek düzeyde güvene, içsel motivasyona ve örgütsel bağlılığa neden olacağı düşünülmektedir. Araştırma Vietnam'daki 20 küçük ve orta büyüklükteki işletmede çalışan 188 katılımcıyı kapsamaktadır. Sonuçlar, seçimde testlerin kullanılmasının yöneticiye güven, içsel motivasyon ve örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğuna dair hipotezleri desteklemektedir. Bu çalışmada kişilerarası iletişimin yöneticiye güven ve örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Straiter (2005) araştırmasında, çalışanların ve örgütün yöneticiye güveninin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Veriler, büyük bir ilaç şirketine görev yapan 117 bölge satış müdüründen toplanmıştır. Araştırmada Meyer ve Allen'in (1997) Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden de yararlanılmıştır. Yöneticilerin çalışanlarına güveni ile yöneticilerin iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca yöneticilerin örgüte güveninin, yöneticinin çalışanlarına güveninden çok iş doyumunu üzerinde daha büyük bir etkisini olduğu tespit edilmiştir.

Mathebula'nın (2004) araştırmasında, örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış alanyazınında yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın çok yönlü boyutlarının bulunduğu belirtilmekte ve bu boyutlarla önemli örgütsel faktörler ve sonuçları arasında farklı ilişkiler ortaya konulmaktadır. Güney Afrika'daki yüksek öğrenim kurumlarındaki 246 çalışandan oluşan bir örneklem kullanılmıştır. Araştırmada Allen ve Meyer'in (1990) Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Sonuçlar, demografik faktörler ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki göstermemektedir. Tek anlamlı ilişki akademik kurumların türü ile genel örgütsel bağlılık arasında bulunmuştur. Güven ve insan kaynakları yönetimi, güven ve örgütsel bağlılık, liderlik tarzı ve güven ile liderlik tarzı ve insan kaynakları yönetimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çoklu regresyon analizi farklı bağımsız değişkenlerle örgütsel bağlılık arasında düşük ilişki ortaya çıkarmıştır.

Goulet ve Frank (2002) "Üç Kurumda Örgütsel Bağlılık; Kamusal, Kar Amacı Güden ve Kar Amacı Gütmeyen Sektörler" adlı bir çalışma hazırlamıştır. Örgütsel bağlılığı ölçmek için bu üç sektörde çalışanlardan elde edilen 228 anket üzerinde yapılan analizlerin sonucunda kar amacı güden sektör çalışanlarında, örgütsel bağlılık düzeyi en yüksek düzeyde çıkarken, bunu kar amacı gütmeyen sektörler takip etmiştir. Kamu sektörlerinde ise örgütsel bağlılık düzeyi en düşük oranda çıkmıştır.

Niehoff (1997), iş tatmini, örgütsel bağlılık ile bireysel ve örgütsel değerlere uyum, konulu araştırmasında, Katolik ve Yahudi üniversitelerinde görevli 500 çalışanın görüşlerine başvurmuştur. Sonuçta iş tatmini, örgütsel bağlılık ve görev uyumu arasında az, ancak önemli ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. İş tatmini ile demografik etkenler arasında da ilişkinin olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık ise, bağlılığı artırmaya yönelik yaş, görev süresi, dini üyelik gibi etkenlerle ilişkilidir (Tülek, 2008).

Satcher ve McHee (1995), rehabilitasyon merkezi danışmanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerini incelemişlerdir. A.B.D 'de yapılan ve 26 farklı eyaleti kapsayan çalışmada; iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerindeki artışın yüksek iş edimine yol açmakta olduğunu belirlemişlerdir. Murrell (1996), sıkça yapılan iş değiştirme ve yatay geçişlerin tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde

olumsuz etkisinin bulunduğunu belirten araştırmasında, iş değiştirme ve yatay geçişlerde ücretlerin de arttığını belirtmiş ve bu konuların tüm boyutlarıyla irdelenerek ortaya çıkan etkileri üzerinde durmuştur. (Mahmutoğlu, 2007).

Vroom 1992 yılındaki araştırmasında, sosyal iş akademilerinde rol çatışması, bağlılık, bilimsel verimlilik ve doyum konularını incelemiştir. Araştırma sonuçları; bilimsel rol kimliğine bağlılığın, bilimsel verimliliği güçlü şekilde belirlediğini; iş yükü kontrolüne ilişkin algının, işgörenlerin, kurumlarından, sosyal iş programlarından ve mesleklerinden doyumlarını etkilediğini, rol çatışmasına ilişkin etkilerin, verimlilikten çok doyum için önemli olduğunu, bilimsel kimliğe bağlılığın, bilim adamı olma motivasyonu (kendine yeterlik gibi) faktörlerine dayandığını, doyumun ise algılanan otonomi ve yeterlik algısından kaynaklandığını göstermiştir (Zaman, 2006).

Everett, 1992 yılında yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin, okullarına ve öğretime olan tutumsal bağlılıklarını ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırma, San Fransisko'da 15 okul bölgesi, 85 okul ve 300 ilköğretim öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmada, yönetici liderin, öğretmenlerin okullarına ve öğretime bağlılıklarını ne ölçüde etkilediği, diğer okul ve öğretmen faktörlerinin öğretmenin bağlılığını etkileyip etkilemediği ve hangi durumsal koşullar altında yönetici liderlerin özellikle öğretmen bağlılığını arttırmada önemli olduğu temel sorularına yanıt aranmıştır. Verilerin anket ve görüşme yoluyla toplandığı araştırmada bağlılık ölçeği olarak Mowday, Porter ve Steers 'in (1982) Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OCQ) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; yöneticilerin, öğretmenin okula ve öğretime bağlılığında önemli olarak algılandığı ve liderliğin bu konuda etkili bir değişken olduğu ve liderlik etkililiğinin durumsallık gösterdiği görülmüştür (Erdaş, 2009).

Çizelge 2'de 1956 ve 1982 yılları arasında, örgütsel bağlılıkla ilgili yapılmış çalışmalar ve araştırmacıları görülmektedir. Farklı yıllarda farklı araştırmacılar tarafından bağlılığın sınıflandırılmalarının yapıldığı, bir çok farklı değişkenlere göre bağlılıktaki değişimin incelendiği, bağlılığı güçlendirmenin yollarının arandığı, işgören bağlılığının örgütlere fayda ve zararlarının araştırılıp farklı bağlılık modellerinin geliştirildiği görülmektedir (Erdaş, 2009).

Çizelge 2. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar

Yıl	Araştırmacı	Bulgular
1956	Whyte	Fazla örgüt bağımlısı kişinin tanımı ve örgüt için olabilecek zararları
1960	Gouldner	Örgüte bağlılığı güçlendirmek için karşılıklılığın önemini
1961	Etzioni	Bağlılığın kategorizasyonlarını yapan ilk kişi
1964	Katz	İyi işleyen bir örgüt için örgüte bağlılığın önemini
1970	Schein	Örgüte bağlılığının, örgütsel verimliliğin önemli göstergelerinden birisi olduğu
1970	Steers	Aynı şekilde örgüte bağlılığının, örgütsel verimliliğin önemli göstergelerinden birisi olduğu
1974	Buchanan	Kişinin örgüt içinde çalıştığı yıllar boyunca, sahip olduğu iş deneyimlerinin doğası ve kalitesinin, örgüte bağlılığı belirlemede önemli bir etken olduğu
1977	Salancik	Örgütün değerleri hakkında çalışana bilgi veren iletişim sürecinin, çalışanın örgüte bağlılığını artırması
1982	Mowday	Örgüt bağlılığının süreç modelini

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, verilerin toplanması, verilerin analizi ve araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, tarama modelindedir. Bir konu ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin veya ilgi, beceri ve yetenek gibi özelliklerinin belirlendiği ve diğer araştırmalara göre çok daha büyük örneklemler üzerinde yapılan araştırmalara tarama araştırmaları denir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012).

Tarama modelleri var olan bir durumu, olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlar. Araştırmaya konu olan olay, olgu ya da durum, var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2005). Bu araştırmada, Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinden tarama modeli kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerde bulunan ilköğretim kurumlarında görev yapan toplam 1806 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş, evrenin tamamı üzerinde çalışılmıştır. Anketler elektronik ortama uyarlanıp, evrendeki tüm ilköğretim okullarına resmi yazı ile duyurulmuştur.

Evrende bulunan okullar ve öğretmenlerin dağılımları Çizelge 3'te verilmiştir.

Çizelge 3. Evrendeki Okul ve Öğretmen Dağılımı

Yerleşim Yeri	İlkokul		Ortaokul		Toplam	
	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı
Merkez	23	618	20	756	43	1374
Köy	51	207	25	225	76	432
Toplam	74	825	45	981	117	1806

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formu, öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, branş, eğitim düzeyini, çalıştığı okul türünü ve okulun bulunduğu yerleşim yerini öğrenmeyi amaçlayan 7 sorudan oluşmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığını belirlemek amacıyla 18 maddeden oluşan, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Türkçe tercümesi Karagüzel (2012) tarafından yapılmış ve çalışmada kullanılmıştır. Bu ölçek, bir çok araştırmada kullanılan ve güvenilir olduğu düşünülen bir ölçek olmasına rağmen Karagüzel (2012) tarafından güvenilirlikleri test edilmiş ve örgütsel bağlılık ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha = 0.884$ olarak bulunmuştur. Soruların değerlendirilmesinde beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. “Kesinlikle doğru” seçeneğine 5, “doğru” seçeneğine 4, “kararsızım” seçeneğine 3, “doğru değil” seçeneğine 2 ve “hiç doğru değil” seçeneğine 1 puan verilmiştir. Söz konusu ölçekte 3, 4, 6 ve 7 numaralı sorular ters puanlanmıştır. Ölçekteki soruların örgütsel bağlılık alt boyutlarına göre dağılımı şu şekildedir:

- Duygusal Bağlılık: 1-2-3-4-5-6. Sorular
- Normatif Bağlılık: 7-8-9-10-11-12. Sorular
- Devam Bağlılığı: 13-14-15-16-17-18. Sorular

Güvenilirlik analizinin amacı verilerin rastlantısallığını ölçmektir. Ölçeğe verilen cevaplar rastgele dağılım gösteriyorsa anket sonuçlarının güvenilir olduğuna karar verilir. Güvenilirlik analizi seçilen örneğin güvenilirliğini, tesadüfiliğini ve tutarlılığını test etmekte kullanılır. Sonucun güvenilir olup olmadığına Cronbach's Alpha (α) değerine göre karar verilir (Kalaycı, 2009).

α değeri,	$0.00 \leq \alpha < 0.40$	ise	ölçek güvenilir değil,
	$0.40 \leq \alpha < 0.60$	ise	ölçek düşük güvenilirlikte,
	$0.60 \leq \alpha < 0.80$	ise	ölçek oldukça güvenilir,
	$0.80 \leq \alpha \leq 1.00$	ise	ölçek yüksek güvenilirdir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin İngilizce versiyonu için güvenilirlik değerleri şu şekildedir:

- Duygusal bağlılık boyutu için $\alpha = 0.87$
- Normatif bağlılık boyutu için $\alpha = 0.79$
- Devam bağlılığı boyutu için $\alpha = 0.75$

Karagüzel (2012)'in, ölçeğin Türkçe tercümesi için hesapladığı Cronbach's α değerleri şu şekildedir:

- Duygusal bağlılık boyutu için $\alpha = 0.890$
- Normatif bağlılık boyutu için $\alpha = 0.869$
- Devam bağlılığı boyutu için $\alpha = 0.626$
- Genel güvenilirlik $\alpha = 0.884$

Bu araştırma için güvenilirlik değerleri şu şekildedir:

- Duygusal bağlılık boyutu için $\alpha = 0.787$
- Normatif bağlılık boyutu için $\alpha = 0.760$
- Devam bağlılığı boyutu için $\alpha = 0.634$
- Genel güvenilirlik $\alpha = 0.811$

Bu değerler araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğinin son derece güvenilir olduğunu göstermektedir. Alanyazında birçok araştırmada ölçeğe ilişkin faktör analizi yer aldığından, bu çalışmada ilgili analize gerek duyulmamıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin kullanımıyla ilgili olarak da Karagüzel (2012)'den gerekli izin alınmıştır. Ayrıca ölçeklerin okullarda uygulanabilmesi için gerekli yazışmalar yapılmış ve Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alınmıştır. İlgili yazılar eklerde sunulmuştur.

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmada veri toplama aracı, elektronik ortama uyarlanarak web ortamında yayınlanmıştır. Veri toplama aracının doldurulmasıyla ilgili olarak İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden ayrıca okullara resmi yazıyla da duyuru yapılmıştır. Doldurulan ölçek sayısı 713 olup, hatalı işaretleme nedeniyle 25 tanesi değerlendirmeye alınmamıştır. Geçerli oldukları görülen 688 ölçek üzerinde veriler analiz edilmiştir. Evreni temsil oranı % 40 olarak gerçekteşmiştir. % 95 güven düzeyinde 2000 kişilik bir evrendeki uygun örneklem büyüklüğü 322 kişi olarak hesaplanmıştır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012). Buna göre verilerin yeterli olduğu görülmektedir.

3.5. Verilerin Analizi

Toplanan verilerin çözümlenmesi ve değerlendirilmesinde SPSS 17.0 paket programı kullanılmıştır. Ölçeklerden alınan puanlara ait frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmıştır. Ayrıca aritmetik ortalama, medyan (ortanca) ve mod gibi tanımlayıcı istatistiklerden de yararlanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanların yorumlanmasında kullanılan aralıklar Çizelge 4'te gösterilmiştir.

Çizelge 4. Puan Değerlendirme Aralıkları

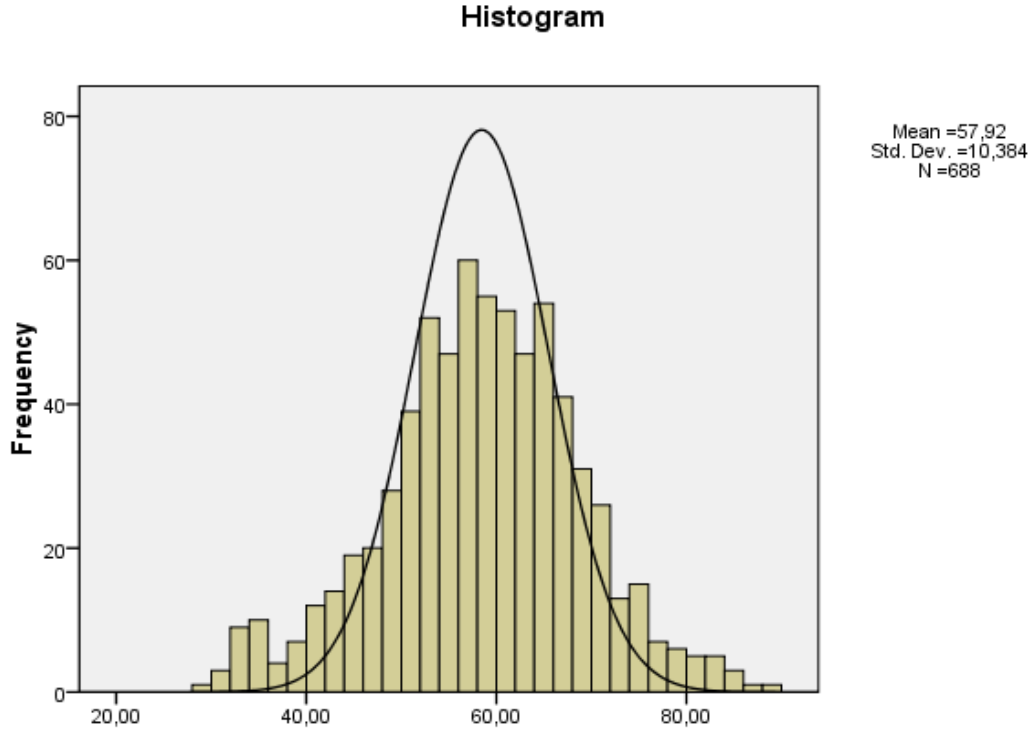
Düzeyley	Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları (Duygusal-Devam-Normatif)
1 Çok düşük düzey	18.0 - 32.4	6.0 – 10.8
2 Düşük düzey	32.5 - 46.8	10.9 – 15.6
3 Orta düzey	46.9 - 61.2	15.7 – 20.4
4 Yüksek düzey	61.3 - 75.6	20.5 – 25.2
5 Çok yüksek düzey	75.7 – 90.0	25.3 – 30.0

Puanların dağılımında aritmetik ortalama, medyan ve mod birbirine yakınsa ve Skewness(Çarpıklık)-Kurtosis(Basıklık) değerleri -1.00 ile +1.00 değerleri arasında ise puanların normal dağılım gösterdiği söylenebilir ve parametrik testler kullanılabilir (Büyüköztürk, 2011). Örgütsel Bağlılık Ölçeği için puanların dağılımı Çizelge 5’te gösterilmiştir.

Çizelge 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Dağılımı

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	
Aritmetik Ortalama	57.92
Medyan (Ortanca)	58.00
Mod	64
Skewness (Çarpıklık)	-0.162
Kurtosis (Basıklık)	0.184

Çizelge 5’te örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen puanların dağılımına bakıldığında, aritmetik ortalama 57.92, ortanca 58.00, mod 64, çarpıklık değeri -0.162 ve basıklık değeri 0.184 olarak bulunmuştur. Ölçekten elde edilen puanlar normal dağılım göstermiştir. Normal dağılım eğrisi Şekil 4’te gösterilmiştir.



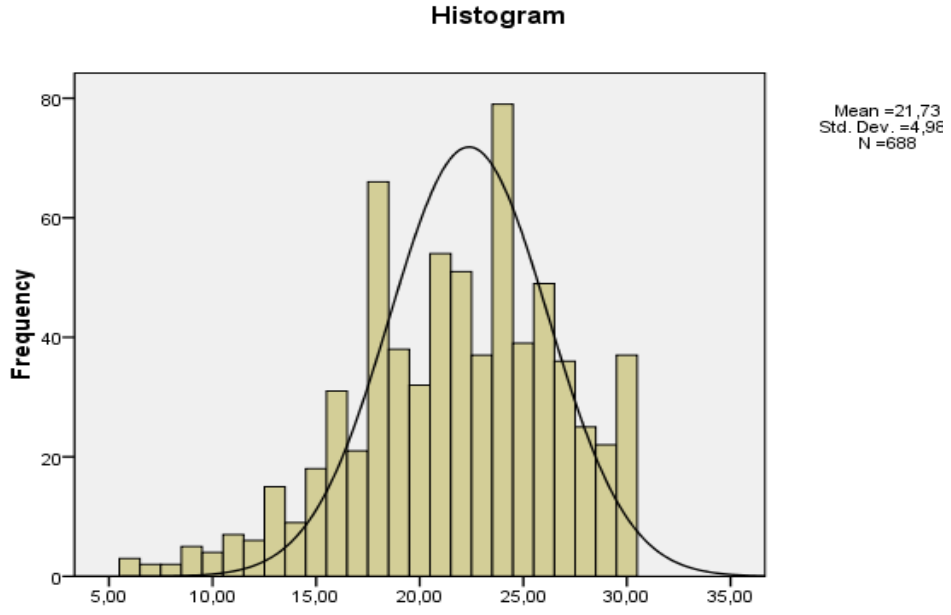
Şekil 4. Örgütsel Bağlılık Puanları İçin Normal Dağılım Eğrisi

Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutları için puanların dağılımı Çizelge 6’da gösterilmiştir.

Çizelge 6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları İçin Puan Dağılımı

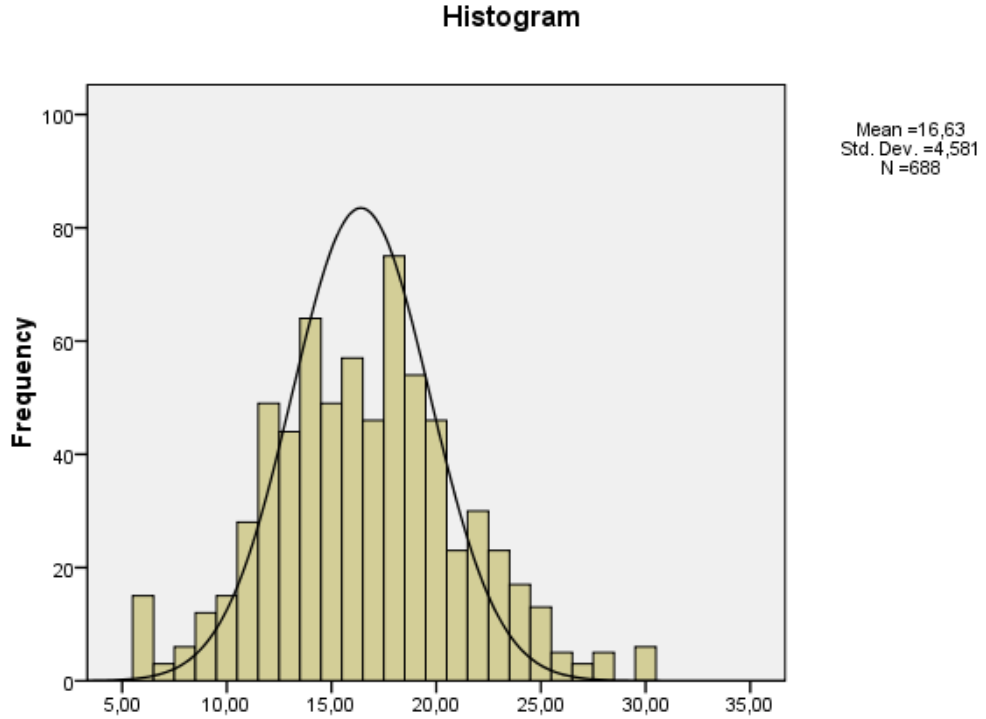
	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Aritmetik Ortalama	21.73	16.63	19.56
Medyan (Ortanca)	22.00	17.00	20.00
Mod	24	18.00	18.00
Skewness (Çarpıklık)	-0.461	0.169	-0.097
Kurtosis (Basıklık)	0.056	0.066	-0.109

Çizelge 6’da örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen puanların dağılımına bakıldığında, duygusal bağlılık alt boyutu için aritmetik ortalama 21.73, ortanca 22.00, mod 24, çarpıklık değeri -0.461 ve basıklık değeri 0.056 olarak bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutu için normal dağılım eğrisi Şekil 5’te gösterilmiştir.



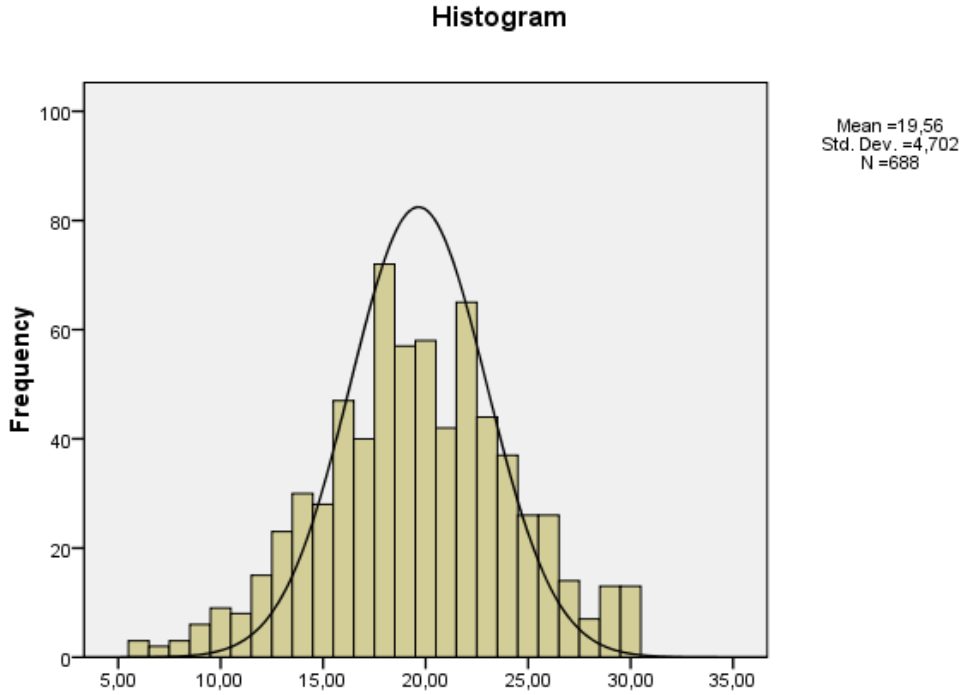
Şekil 5. Duygusal Bağlılık Puanları İçin Normal Dağılım Eğrisi

Devam bağlılığı alt boyutu için aritmetik ortalama 16.63, ortanca 17.00, mod 18, çarpıklık değeri 0.169 ve basıklık değeri 0.066 olarak bulunmuştur. Devam bağlılığı alt boyutu için normal dağılım eğrisi Şekil 6'da gösterilmiştir.



Şekil 6. Devam Bağlılığı Puanları İçin Normal Dağılım Eğrisi

Normatif bağıllık alt boyutu için aritmetik ortalama 19.56, ortanca 20.00, mod 18, çarpıklık değeri -0.097 ve basıklık değeri -0.109 olarak bulunmuştur. Normatif bağıllık alt boyutu için normal dağılım eğrisi Şekil 7’de gösterilmiştir.



Şekil 7. Normatif Bağıllık Puanları İçin Normal Dağılım Eğrisi

Puanlar normal dağılım gösterdiğinden parametrik testler uygulanmıştır. Ortalama puanlar arasındaki farkların anlamlılığı test edilirken, süreksiz değişkenin iki olduğu durumlarda bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. Süreksiz değişkenin ikiden fazla olduğu durumlarda ortalama puanlar arasındaki farklılıkları saptamak için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. ANOVA testinde anlamlı çıkan sonuçlar için, farkın hangi gruplar arasında ve kimin lehine olduğunu bulmak amacıyla Post-Hoc testlerinden yararlanılmıştır. Varyansların homojenliği Levene Statistic değerlerine bakılarak tespit edilmiştir. Varyansların homojen olduğu durumlarda post-hoc testlerinden LSD testi, homojen dağılımın olmadığı durumlarda ise post-hoc testlerinden Games-Howell testi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki incelenirken korelasyon analizi yapılmıştır. Yordayıcılığı test etmek için basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada güven düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, yapılan analizlere ilişkin sonuçlar, çizelgeler halinde sunulmuş ve yorumları yapılmıştır.

4.1. Bağımsız Değişkenlere Ait Bulgular

Veri toplama aracının birinci bölümünde bulunan kişisel bilgi formunda cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, branş, eğitim düzeyi, okul türü ve okulun bulunduğu yerleşim yeri, bağımsız değişkenler olarak sıralanmaktadır. Bağımsız değişkenlere ait bulgular Çizelge 7’de gösterilmiştir.

Çizelge 7. Bağımsız Değişkenlere Ait Bulgular

Değişken		N	%
Cinsiyet	Kadın	340	49.4
	Erkek	348	50.6
Medeni Durum	Bekar	57	8.3
	Evli	631	91.7
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	23	3.3
	6-15 Yıl	185	26.9
	16-25 Yıl	254	36.9
	26 Yıl ve Üstü	226	32.9
Branş	Sınıf Öğretmeni	329	47.8
	Branş Öğretmeni	359	52.2
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	136	19.8
	Lisans	529	76.9
	Lisans Üstü	23	3.3
Okul Türü	İlkokul	373	54.2
	Ortaokul	315	45.8
Yerleşim Yeri	İl Merkezi	458	66.6
	Köy	230	33.4

Çizelge 7’de görüldüğü gibi araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin medeni durum bakımından 57’si (% 8.3) bekar, 631’i (% 91.7) evli öğretmenlerden oluşmaktadır. İl merkezlerinde çalışabilmek için yüksek hizmet puanı gerekmektedir. Bekar öğretmen sayısının azlığı, yüksek hizmet puanı kazanırken geçen sürenin çokluğundan kaynaklanmış olabilir. Eğitim düzeyi bakımından 136’sı (% 19.8) ön lisans, 529’u (% 76.9) lisans, 23’ü (% 3.3) ise lisans üstü eğitime sahip öğretmenlerden oluşmaktadır. Lisans üstü eğitime sahip öğretmen sayısının düşüklüğü dikkat çekmektedir.

4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmanın temel amacı doğrultusunda oluşturulan alt problemlere ait bulgular, çizelgeler şeklinde sunulmuş ve yorumları yapılmıştır.

4.2.1. Birinci Alt Problem

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?

Örgütsel bağlılığa ilişkin ortalama puanlar ve standart sapmaları Çizelge 8’de gösterilmiştir.

Çizelge 8. Bağımlı Değişkenlere Ait Bulgular

Ölçekler	N	\bar{X}	SS
Örgütsel Bağlılık	688	57.92	10.38
Duygusal Bağlılık Alt Boyutu	688	21.73	4.98
Devam Bağlılığı Alt Boyutu	688	16.63	4.58
Normatif Bağlılık Alt Boyutu	688	19.56	4.70

Çizelge 8. incelendiğinde, örgütsel bağlılık ortalama puanı 57.92 olarak orta düzeyde bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutu ortalama puanı 21.73 olarak yüksek düzeyde, devam bağlılığı alt boyutu ortalama puanı 16.63 olarak orta düzeyde, normatif bağlılık alt boyutu için de ortalama puan 20.13 olarak orta

düzeyde bulunmuştur. Toplumda öğretmenlik mesleğinin kutsal sayılması, peygamber mesleği olarak adlandırılması ve işin temelinde insan sevgisi olduğu düşünülürse, duygusal bağlılık ortalama puanının yüksek düzeyde çıkmasının beklenen bir sonuç olduğu düşünülebilir. Resmi ilköğretim okullarındaki durumla özel sektör karşılaştırıldığında, resmi okullardaki öğretmenlerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na bağlı olarak çalışmasından dolayı iş güvencelerinin olması, devam bağlılığı puanlarının orta düzeyde kalmasını sağlamış olabilir. Normatif bağlılığın orta düzeyde kalması ise, yükümlülük duygusuyla maddi beklentilerin çatışmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Ortalama puanlara bakıldığı zaman örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin olarak araştırma gurubunu oluşturan öğretmenler, okullarına en çok duygusal olarak bağlıdır.

4.2.2. İkinci Alt Problem

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarıyla birlikte; cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, brans, eğitim düzeyi, okul türü ve okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

4.2.2.a. Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan t-testi sonuçları Çizelge 9'da gösterilmiştir.

Çizelge 9. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N (688)	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel Bağlılık	Kadın	340	57.68	10.49	686	-.586	.572
	Erkek	348	58.14	10.28			
Duygusal Bağlılık	Kadın	340	21.49	5.04	686	-1.196	.232
	Erkek	348	21.95	4.92			
Devam Bağlılığı	Kadın	340	16.82	4.33	686	1.075	.283
	Erkek	348	16.44	4.80			
Normatif Bağlılık	Kadın	340	19.36	4.78	686	-1.074	.283
	Erkek	348	19.75	4.62			

* p < .05

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılamaları, alt boyutlarıyla birlikte cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

4.2.2.b. Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan t-testi sonuçları Çizelge 10'da gösterilmiştir.

Çizelge 10. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N (688)	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel Bağlılık	Bekar	57	56.14	11.41	686	-1.350	.178
	Evli	631	58.07	10.28			
Duygusal Bağlılık	Bekar	57	20.73	5.51	686	-1.568	.117
	Evli	631	21.81	4.92			
Devam Bağlılığı	Bekar	57	16.50	5.34	686	-0.210	.834
	Evli	631	16.64	4.51			
Normatif Bağlılık	Bekar	57	18.89	4.98	686	-1.115	.265
	Evli	631	19.61	4.67			

* p < .05

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılamaları, alt boyutlarıyla birlikte, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

4.2.2.c. Şehir merkezi ve köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan ANOVA testine göre betimsel istatistikler Çizelge 11’de verilmiştir.

Çizelge 11. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Betimsel İstatistikleri

	Mesleki Kıdem	N (688)	\bar{X}	SS
Örgütsel Bağlılık	1-5 Yıl	23	54.56	6.61
	6-15 Yıl	185	54.87	10.35
	16-25 Yıl	254	59.59	10.66
	26 Yıl ve Üstü	226	58.85	9.82

Çizelge 11'e göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ortalama puanları mesleki kıdeme göre karşılaştırıldığında, 16-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{X}=59.59$), örgütsel bağlılığı diğer öğretmenlere göre daha yüksek algıladığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık puanları için mesleki kıdeme göre ANOVA sonuçları Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	2887.977	3	962.659	9.250	.000*
Gruplarıçi	71186.301	684	104.074		
Toplam	74074.278	687			

* p < .05

Çizelge 12'ye göre, örgütsel bağlılık puanları arasında mesleki kıdem bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p =.000 < .05). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla Games-Howell (post-hoc) testi yapılmış ve sonuçlar Çizelge 13'te verilmiştir.

Çizelge 13. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (Games-Howell Testi)

Mesleki Kıdem		1-5 Yıl	6-15 Yıl	16-25 Yıl	26 Yıl ve Üstü
Örgütsel Bağlılık	1-5 Yıl ($\bar{X}=54.56$)	-----	.997	.012*	.039*
	6-15 Yıl ($\bar{X}=54.87$)	-----	-----	.000*	.000*
	16-25 Yıl ($\bar{X}=59.59$)	-----	-----	-----	.858
	26 Yıl ve Üstü ($\bar{X}=58.85$)	-----	-----	-----	-----

* p < .05 (Levene statistic =2.702; significance= .045)

Çizelge 13'e göre, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanlarıyla 16-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanları arasında, 16-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin lehine ve 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanlarıyla 26 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin puanları arasında, 26 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca 6-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanlarıyla 16-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanları arasında, 16-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin lehine ve 6-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanlarıyla 26 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin puanları arasında, 26 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur.

Diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenliğin ilk yılları da, uyum dönemi olarak geçmekte ve sonraki yıllar, geleceğe dair beklentilerin karşılanıp karşılanamayacağı anlamında belli fikirler verebilmektedir. Ayrıca yaş ve kıdem doğru orantılı olarak artmaktadır. Genel olarak belirli aile düzeni kurulduktan sonra öğretmenlerin kendilerini okullarına daha bağlı hissetmelerinin, beklenen bir sonuç olduğu düşünülebilir.

Şehir merkezi ve köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının, mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan ANOVA testine göre betimsel istatistikler Çizelge 14'te verilmiştir.

Çizelge 14. Duygusal Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Betimsel İstatistikleri

	Mesleki Kıdem	N (688)	\bar{X}	SS
	1-5 Yıl	23	19.47	3.95
Duygusal Bağlılık	6-15 Yıl	185	20.30	5.02
	16-25 Yıl	254	22.40	5.20
	26 Yıl ve Üstü	226	22.35	4.47

Çizelge 14'e göre, öğretmenlerin duygusal bağlılık ortalama puanları mesleki kıdeme göre karşılaştırıldığında, 16-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{X}=22.40$), duygusal bağlılığı diğer öğretmenlere göre daha yüksek algıladığı görülmektedir.

Duygusal bağıllık puanları için mesleki kıdeme göre ANOVA sonuçları Çizelge 15'te verilmiştir.

Çizelge 15. Duygusal Bağıllık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	694.537	3	231.512	9.679	.000*
Gruplarıçi	16360.091	684	23.918		
Toplam	17054.628	687			

* p < .05

Çizelge 15 incelendiğinde, duygusal bağıllık puanları arasında mesleki kıdem bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p =.000 < .05). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla LSD (post-hoc) testi yapılmış ve sonuçlar Çizelge 16'da verilmiştir.

Çizelge 16. Duygusal Bağıllık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (LSD Testi)

	Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	6-15 Yıl	16-25 Yıl	26 Yıl ve Üstü
Duygusal Bağıllık	1-5 Yıl (\bar{X} =19.47)	-----	.443	.006*	.007*
	6-15 Yıl (\bar{X} =20.30)	-----	-----	.000*	.000*
	16-25 Yıl (\bar{X} =22.40)	-----	-----	-----	.908
	26 Yıl ve Üstü (\bar{X} =22.35)	-----	-----	-----	-----

* p < .05 (Levene statistic =2.502; significance= .058)

Çizelge 16'ya göre, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanlarıyla 16-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanları arasında, 16-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin lehine ve 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanlarıyla 26 yıl ve üstü kıdeme sahip

öğretmenlerin puanları arasında, 26 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca 6-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanlarıyla 16-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanları arasında, 16-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin lehine ve 6-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanlarıyla 26 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin puanları arasında, 26 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur.

Yaşla birlikte kıdem arttıkça, mesleğe ilişkin kurulan duygusal bağın zamanla güçlenmesi ve okullar için yapılan fedakarlıkların, okuldan ayrılma durumunda boşa gideceği fikrinin, öğretmenlerin duygusal bağlılığını arttırdığı söylenebilir.

Şehir merkezi ve köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin devam bağlılıklarının, mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan ANOVA testine göre betimsel istatistikler Çizelge 17’de verilmiştir.

Çizelge 17. Devam Bağlılığı Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Betimsel İstatistikleri

	Mesleki Kıdem	N (688)	\bar{X}	SS
	1-5 Yıl	23	17.69	3.95
Devam Bağlılığı	6-15 Yıl	185	16.13	5.02
	16-25 Yıl	254	17.11	5.20
	26 Yıl ve Üstü	226	16.38	4.47

Çizelge 17’ye göre, öğretmenlerin devam bağlılığı ortalama puanları mesleki kıdeme göre karşılaştırıldığında, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{X}=17.69$), devam bağlılığını diğer öğretmenlere göre daha yüksek algıladığı görülmektedir. Devam bağlılığı puanları için mesleki kıdeme göre ANOVA sonuçları Çizelge 18’de verilmiştir.

Çizelge 18. Devam Bağlılığı Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	143.088	3	47.696	2.286	.078
Gruplarıçi	14273.139	684	20.867		
Toplam	14416.227	687			

* p < .05

Çizelge 18' göre, duygusal bağlılık puanları arasında mesleki kıdem bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (p =.078 > .05).

Şehir merkezi ve köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılıklarının, mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan ANOVA testine göre betimsel istatistikler Çizelge 19'da verilmiştir.

Çizelge 19. Normatif Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Betimsel İstatistikleri

	Mesleki Kıdem	N (688)	\bar{X}	SS
	1-5 Yıl	23	17.39	3.51
Normatif Bağlılık	6-15 Yıl	185	18.43	4.59
	16-25 Yıl	254	20.08	4.93
	26 Yıl ve Üstü	226	20.11	4.40

Çizelge 19'a göre, öğretmenlerin normatif bağlılık ortalama puanları mesleki kıdeme göre karşılaştırıldığında, 26 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin (\bar{X} =20.11), normatif bağlılığı diğer öğretmenlere göre daha yüksek algıladığı görülmektedir. Normatif bağlılık puanları için mesleki kıdeme göre ANOVA sonuçları Çizelge 20'de verilmiştir.

Çizelge 20. Normatif Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	482.400	3	160.800	7.481	.000*
Gruplarıçi	14703,156	684	21.496		
Toplam	15185.557	687			

* p < .05

Çizelge 20'ye göre, normatif bağlılık puanları arasında mesleki kıdem bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir(p =.000 < .05). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla LSD (post-hoc) testi yapılmış ve sonuçlar Çizelge 21'de verilmiştir.

Çizelge 21. Normatif Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (LSD Testi)

Mesleki Kıdem		1-5 Yıl	6-15 Yıl	16-25 Yıl	26 Yıl ve Üstü
Normatif Bağlılık	1-5 Yıl (\bar{X} =17.39)	-----	.310	.008*	.007*
	6-15 Yıl (\bar{X} =18.43)	-----	-----	.000*	.000*
	16-25 Yıl (\bar{X} =20.08)	-----	-----	-----	.939
	26 Yıl ve Üstü (\bar{X} =20.11)	-----	-----	-----	-----

* p < .05 (Levene statistic =2.140; significance= .094)

Çizelge 21 incelendiğinde, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanlarıyla 16-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanları arasında, 16-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin lehine ve 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanlarıyla 26 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin puanları arasında, 26 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca 6-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanlarıyla 16-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanları arasında,

16-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin lehine ve 6-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanlarıyla 26 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin puanları arasında, 26 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farkın, yaşla birlikte kıdemin artması sonucu normlara uyumun daha kolay hale gelmesi ve daha kolay kabullenilmesinden kaynaklandığı düşünülebilir.

4.2.2.d. Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, branşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan t-testi sonuçları Çizelge 22’de verilmiştir.

Çizelge 22. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Branşa Göre T-Testi Sonuçları

	Branş	N (688)	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel Bağlılık	Sınıf Öğretmeni	329	59.26	10.75	686	3.289	.001*
	Branş Öğretmeni	359	56.67	9.88			
Duygusal Bağlılık	Sınıf Öğretmeni	329	22.10	5.00	686	1.917	.056
	Branş Öğretmeni	359	21.37	4.92			
Devam Bağlılığı	Sınıf Öğretmeni	329	17.06	4.70	686	2.415	.016*
	Branş Öğretmeni	359	16.22	4.43			
Normatif Bağlılık	Sınıf Öğretmeni	329	20.09	4.81	686	2.854	.004*
	Branş Öğretmeni	359	19.07	4.54			

* p < .05

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, branşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t = 3.289$; $p < .05$). Sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre kendilerini okullarına daha bağlı hissettikleri görülmektedir. Duygusal bağlılık puanlarında, branşa göre anlamlı bir farklılık yoktur ($t = 1.917$; $p > .05$). Devam bağlılığı ($t = 2.415$; $p < .05$) ve normatif bağlılık ($t = 2.854$; $p < .05$) alt boyutlarında, branşa göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Devam bağlılığı puanlarında sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre; normatif bağlılık puanlarında da sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre kendilerini okullarına daha bağlı hissettikleri görülmektedir.

4+4+4 eğitim sisteminden önce, sınıf öğretmenleri ilköğretim okullarında öğrencileri 1. Sınıftan 5. Sınıfa kadar okutuyorlardı. 4+4+4 eğitim sisteminde bu süre sadece 1 yıl kısalmış oldu. Branş öğretmenleri ise her eğitim öğretim yılı içinde birkaç kez ders programı değiştirebilmekte ve farklı sınıflara girebilmektedir. Örgütsel bağlılık algısının, duygusal bağlılık boyutu hariç, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarıyla birlikte sınıf öğretmenlerinin lehine yüksek çıkması, sınıf öğretmenlerinin aynı öğrencilerle, dolaylı olarak aynı velilerle 4 yıl boyunca birlikte olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Duygusal bağlılık puanlarında anlamlı farklılık çıkmaması ise, öğretmenlerin işlerini daha profesyonel olarak yapmaya çalıştıklarından kaynaklanmış olabilir.

4.2.2.e. Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan ANOVA testine göre betimsel istatistikler Çizelge 23'te verilmiştir

Çizelge 23. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Betimsel İstatistikleri

	Eğitim Düzeyi	N (688)	\bar{X}	SS
Örgütsel Bağlılık	Ön Lisans	136	59.11	10.06
	Lisans	529	57.77	10.39
	Lisans Üstü	23	54.04	11.24

Çizelge 23'e göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık ortalama puanları eğitim düzeyine göre karşılaştırıldığında, ön lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin (\bar{X} =59.11), örgütsel bağlılığı diğer öğretmenlere göre daha yüksek algıladığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık için eğitim düzeyine göre ANOVA sonuçları Çizelge 24'te verilmiştir.

Çizelge 24. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	548.853	2	274.426	2.557	.078
Gruplarıçi	73525.425	685	107.336		
Toplam	74074.278	687			

* p < .05

Çizelge 24'e göre, örgütsel bağlılık puanları arasında eğitim düzeyi bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (p =.078 >.05).

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının, eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan ANOVA testine göre betimsel istatistikler Çizelge 25'te verilmiştir.

Çizelge 25. Duygusal Bağlılık Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Betimsel İstatistikleri

	Eğitim Düzeyi	N (688)	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	Ön Lisans	136	22.58	4.63
	Lisans	529	21.54	5.08
	Lisans Üstü	23	20.78	4.06

Çizelge 25'e göre, öğretmenlerin duygusal bağlılık ortalama puanları eğitim düzeyine göre karşılaştırıldığında, ön lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin (\bar{X} =22.58), duygusal bağlılığı diğer öğretmenlere göre daha yüksek algıladığı görülmektedir. Duygusal bağlılık için eğitim düzeyine göre ANOVA sonuçları Çizelge 26'da verilmiştir.

Çizelge 26. Duygusal Bağlılık Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	138.658	2	69.329	2.807	.061
Gruplarıçi	16915.970	685	24.695		
Toplam	17054.628	687			

* p < .05

Çizelge 26, duygusal bağlılık puanları için, eğitim düzeyi bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir (p =.061 >.05).

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin devam bağlılıklarının, eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan ANOVA testine göre betimsel istatistikler Çizelge 27'de verilmiştir.

Çizelge 27. Devam Bağlılığı Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Betimsel İstatistikleri

	Eğitim Düzeyi	N (688)	\bar{X}	SS
Devam Bağlılığı	Ön Lisans	136	16.08	4.96
	Lisans	529	16.83	4.44
	Lisans Üstü	23	15.21	4.94

Çizelge 27'ye göre öğretmenlerin devam bağlılığı puanları eğitim düzeyine göre karşılaştırıldığında, lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin ($\bar{X}=16.83$), devam bağlılığını diğer öğretmenlere göre daha yüksek algıladığı görülmektedir. Devam bağlılığı için eğitim düzeyine göre ANOVA sonuçları Çizelge 28'de verilmiştir.

Çizelge 28. Devam Bağlılığı Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	107.346	2	53.673	2.569	.077
Gruplarıçi	14308.881	685	20.889		
Toplam	14416.227	687			

* p < .05

Çizelge 28, devam bağlılığı puanlarında, eğitim düzeyi bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir (p =.077 >.05).

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılıklarının, eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan ANOVA testine göre betimsel istatistikler Çizelge 29'da verilmiştir.

Çizelge 29. Normatif Bağlılık Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Betimsel İstatistikleri

Eğitim Düzeyi	N (688)	\bar{X}	SS
Ön Lisans	136	20.43	4.86
Normatif Bağlılık Lisans	529	19.40	4.59
Lisans Üstü	23	18.04	5.47

Çizelge 29'a göre öğretmenlerin duygusal bağlılık ortalama puanları eğitim düzeyine göre karşılaştırıldığında, ön lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin (\bar{X} =20.43), normatif bağlılığı diğer öğretmenlere göre daha yüksek algıladığı görülmektedir. Normatif bağlılık için eğitim düzeyine göre ANOVA sonuçları Çizelge 30'da verilmiştir.

Çizelge 30. Normatif Bağlılık Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	170.156	2	85.078	3.881	.021
Gruplarıçi	15015.401	685	21.920		
Toplam	15185.557	687			

* p < .05

Çizelge 30'a göre, normatif bağlılık puanları arasında eğitim düzeyi bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p= .021 <.05). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla LSD (post-hoc) testi yapılmış ve sonuçlar Çizelge 31'de gösterilmiştir.

Çizelge 31. Normatif Bağlılık Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması (LSD Testi)

	Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	Lisans	Lisans Üstü
Normatif Bağlılık	Ön Lisans (\bar{x} =20.43)	-----	.022*	.024*
	Lisans (\bar{x} =19.40)	-----	-----	.174
	Lisans Üstü (\bar{x} =18.04)	-----	-----	-----

* $p < .05$ (Levene statistic = 0.991; significance= .372)

Çizelge 31'e göre, ön lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin puanlarıyla, lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin puanları arasında, ön lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ön lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin puanlarıyla, lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin puanları arasında, ön lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur.

Ön lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerle lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenler arasında kademe ilerlemesi, özlük hakları ve yönetici olma bakımlarından herhangi bir fark yoktur. Ön lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenler, sadece lisans üstü eğitime devam edememektedir. Ancak son yıllarda, MEB'deki teknolojik gelişmeler ve FATİH projesi de düşünüldüğünde, ön lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin teknoloji ve bilgisayar kullanma düzeylerinin çok düşük seviyede oldukları bir gerçektir. Ön lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin, hem toplum tarafından hem de yeni kuşak öğretmenler tarafından yetersiz görülme kaygısı yaşamaları olağan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bu durumun normatif bağlılığı, diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde algılamalarına neden olduğu düşünülebilir.

4.2.2.f. Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan t-testi sonuçları Çizelge 32’de verilmiştir.

Çizelge 32. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Okul Türüne Göre T-Testi Sonuçları

	Okul Türü	N (688)	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel Bağlılık	İlkokul	373	58.44	10.75	686	1.460	.145
	Ortaokul	315	57.28	9.91			
Duygusal Bağlılık	İlkokul	373	21.89	4.91	686	.951	.342
	Ortaokul	315	21.53	5.06			
Devam Bağlılığı	İlkokul	373	16.83	4.75	686	1.265	.206
	Ortaokul	315	16.39	4.35			
Normatif Bağlılık	İlkokul	373	19.72	4.74	686	.981	.327
	Ortaokul	315	19.36	4.64			

* p < .05

Çizelge 32’ye göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılamaları, alt boyutlarıyla birlikte okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. İlkokullarda genel olarak sınıf öğretmenlerinin çalışmasının yanında, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, İngilizce, Beden Eğitimi, Görsel Sanatlar ve Müzik ve Rehberlik branşlarında da öğretmenler çalışmaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılık puanlarında, alt boyutlarıyla birlikte anlamlı fark çıkmamış olabilir.

4.2.2.g. Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, okulun bulunduğu yerleşim yerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, okulun bulunduğu yerleşim yerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan t-testi sonuçları Çizelge 33’te verilmiştir.

Çizelge 33. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre T-Testi Sonuçları

	Yerleşim Yeri	N (688)	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel Bağlılık	Şehir Merkezi	458	58.39	10.04	686	1.691	.091
	Köy	230	56.97	10.98			
Duygusal Bağlılık	Şehir Merkezi	458	21.88	4.93	686	1.203	.229
	Köy	230	21.40	5.07			
Devam Bağlılığı	Şehir Merkezi	458	16.75	4.61	686	.989	.323
	Köy	230	16.38	4.51			
Normatif Bağlılık	Şehir Merkezi	458	19.74	4.62	686	1.492	.136
	Köy	230	19.18	4.83			

* p < .05

Çizelge 33'e göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, alt boyutlarıyla birlikte okulun bulunduğu yerleşim yerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. İl merkezine bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bir çoğu şehir merkezinde ikamet etmektedir. Bu nedenle okulun bulunduğu yerleşim yerine göre örgütsel bağlılık puanlarında anlamlı fark olmadığı söylenebilir.

4.2.3. Üçüncü Alt Problem

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına dair yapılan korelasyon testi sonuçları Çizelge 34'te verilmiştir.

Çizelge 34. Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
	r	.765	.584	.829
Örgütsel Bağlılık	p	.000 *	.000 *	.000 *
	N	688	688	688

* p < .01

Çizelge 34 incelendiğinde, öğretmenlerin okulda algıladıkları örgütsel bağlılıkları ile duygusal bağlılıkları arasında yüksek düzeyde (% 77), pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (r = .765 ve p < .01). Duygusal bağlılık algısı arttıkça, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Öğretmenlerin okulda algıladıkları örgütsel bağlılıkları ile devam bağlılıkları arasında orta düzeyde (% 58), pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (r = .584 ve p < .01). Devam bağlılığı arttıkça, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Öğretmenlerin okulda algıladıkları örgütsel bağlılıkları ile normatif bağlılıkları arasında yüksek düzeyde (% 83), pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (r = .829 ve p < .01). Normatif bağlılık arttıkça, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da artmaktadır.

4.2.4. Dördüncü Alt Problem

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları, örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının, örgütsel bağlılıklarının anlamlı yordayıcısı olup olmadığına dair yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Çizelge 35'te verilmiştir.

Çizelge 35. Duygusal Bağlılığın Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	23.286	1.143	-	20.379	.000*
Duygusal Bağlılık	1.594	.051	.765	31.095	.000*

$r = .765$ $r^2 = .584$ $F = 966.877$ * $p < .05$

Çizelge 35 incelendiğinde, öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile örgütsel bağlılıkları arasında, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .77$ ve $p < .05$). Bu yordayıcı özellik, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ait varyansın % 58'ini açıklamaktadır ($r^2 = .584$). Standardize edilmiş regresyon katsayısı $\beta = .765$ değerini almıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testine göre ise $t = 20.379$ ve $p < .05$ olarak bulunmuştur. Buna göre duygusal bağlılığın, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Çizelgeye göre duygusal bağlılıktaki 1 birimlik artışın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini 1.594 birim arttıracığı söylenebilir.

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin devam bağlılıklarının, örgütsel bağlılıklarının anlamlı yordayıcısı olup olmadığına dair yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Çizelge 36'da verilmiştir.

Çizelge 36. Devam Bağlılığının Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	35.888	1.211	-	29.624	.000*
Devam Bağlılığı	1.325	.070	.584	18.861	.000*

$r = .584$ $r^2 = .341$ $F = 355.728$ * $p < .05$

Çizelge 36 incelendiğinde, öğretmenlerin devam bağlılığı ile örgütsel bağlılıkları arasında, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .58$ ve $p < .05$). Bu yordayıcı özellik, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ait varyansın % 34'ünü açıklamaktadır ($r^2 = .341$). Standardize edilmiş regresyon katsayısı $\beta = .584$ değerini almıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testine göre ise $t = 29.624$ ve $p < .05$ olarak bulunmuştur. Buna göre devam bağlılığın, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının anlamlı bir yordayıcısı olduğu

görülmektedir. Çizelgeye göre devam bağlılığındaki 1 birimlik artışın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini 1.325 birim arttıracığı söylenebilir.

Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılıklarının, örgütsel bağlılıklarının anlamlı yordayıcısı olup olmadığına dair yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Çizelge 37’de verilmiştir.

Çizelge 37. Normatif Bağlılığın Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	22.118	.949	-	23.297	.000*
Normatif Bağlılık	1.830	.047	.829	38.781	.000*

$r = .829$ $r^2 = .686$ $F = 1503.967$ * $p < .05$

Çizelge 37 incelendiğinde, öğretmenlerin normatif bağlılıkları ile örgütsel bağlılıkları arasında, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .83$ ve $p < .05$). Bu yordayıcı özellik, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ait varyansın % 69’unu açıklamaktadır ($r^2 = .686$). Standardize edilmiş regresyon katsayısı $\beta = .829$ değerini almıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testine göre ise $t = 23.297$ ve $p < .05$ olarak bulunmuştur. Buna göre normatif bağlılığın, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Çizelgeye göre normatif bağlılıktaki 1 birimlik artışın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini 1.830 birim arttıracığı söylenebilir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlara, tartışmaya ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar ve Tartışma

Bu araştırmada Balıkesir il merkezinde ve merkeze bağlı köylerdeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Elde edilen verilerin değerlendirilmesiyle ortaya çıkan sonuçlar şunlardır:

1. Örgütsel bağlılık ortalama puanı 57.92 olarak orta düzeyde bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutu ortalama puanı 21.73 olarak yüksek düzeyde, devam bağlılığı alt boyutu ortalama puanı 16.63 olarak orta düzeyde, normatif bağlılık alt boyutu için de ortalama puan 19.56 olarak orta düzeyde bulunmuştur. Değerleri içselleştirme, kendini kurumuyla özdeşleştirme, kurumun problemini kendi problemi gibi görme, sadakat gösterme anlamlarına gelen duygusal bağlılık boyutunda algı, diğer boyutlara göre daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Gören (2012), İlsev (1997), Erdoğan (2006), Özkan (2008), Tekin (2002), Erdaş (2009), Budak (2009), Yıldırım (2013), İmamoğlu (2011), Tok (2004), Cevahiroğlu (2012), Yumuşak (2013), Yavuz (2008) ve Gülle (2013) araştırmalarında, genel olarak örgütsel bağlılığı orta düzeyde veya ortalamanın üzerinde bulmuşlardır. Yapılan araştırmalar, bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Ancak Gören (2012), çalışmasında örgütsel bağlılığı düşük düzeyde bulmuştur. Geleceğin sahibi çocuklarımızı yetiştiren öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olması, büyük önem taşımaktadır. Araştırma sonuçlarına göre ise, örgütsel bağlılığın beklenenden daha düşük düzeyde gerçekleştiği görülmektedir.

2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, alt boyutlarıyla birlikte cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bazı araştırmalarda cinsiyete göre anlamlı farklılıklar da bulunmuştur. İlsev (1997), Sezer (2005), Cevahiroğlu (2012), Erdaş (2009), Erdoğan (2009), Budak (2009), İmamoğlu (2011), Tolay (2003), Yumuşak

(2013) ve Çoban (2010) araştırmalarında, örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Ancak Erdoğmuş (2006), Özman (2008), Kılıçoğlu (2010), Altınay (1999) ve Gülle (2013) yaptıkları araştırmalarında bu çalışmayla paralel sonuçlara ulaşarak örgütsel bağlılık algısının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğini belirtmişlerdir.

3. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, alt boyutlarıyla birlikte medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Altınay (1999), Erdoğmuş (2006), Budak (2009), Cevahiroğlu (2012), Gülle (2013) ve Erdoğan (2009) araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşmış, medeni durumun örgütsel bağlılığı etkilemediğini belirtmişlerdir. Agun (2011) ve Tolay (2003) ise araştırmasında bağlılık puanlarının medeni duruma göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir.

4. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Sezer (2005), Dilek (2005), Budak (2009), Çoban (2010), İmamoğlu (2011), İlsev (1997), Cevahiroğlu (2012) ve Agun (2011) araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşmış, örgütsel bağlılık puanlarının mesleki kıdeme göre farklılaştığı sonucuna varmışlardır. Bu sonuçlar araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Ancak alanyazında bazı araştırmalarda ise kıdeme göre örgütsel bağlılık algısı anlamlı farklılık göstermemektedir. Erdoğan (2009), Erdoğmuş (2006), Gülle (2013), Erdaş (2009) ve Kılıçoğlu (2010) araştırmalarında kıdeme göre anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

5. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarıyla birlikte branşa göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Erdoğmuş (2006), Erdaş (2009) ve Budak (2009) araştırmalarında branşın örgütsel bağlılık algısını etkilemediğini belirtmelerine karşın, Deniz (2013) araştırmasında branşa göre anlamlı farklılık bulmuştur. Sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerine göre kendilerini okullarına daha bağlı hissettikleri görölmektedir.

6. Alanyazında bazı araştırmalara göre eğitim düzeyi bakımından anlamlı fark bulunurken, bazı araştırmalarda anlamlı fark çıkmamıştır. Bu araştırma sonuçları, örgütsel bağlılık puanları arasında eğitim düzeyi bakımından anlamlı bir

fark olmadığını göstermektedir. Alt boyutlara bakıldığında sadece normatif bağlılık puanları arasında eğitim düzeyi bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Altınay (1999), Dilek (2005), Budak (2009) ve Tokay (2003) araştırmalarında eğitim değişkeni bakımından örgütsel bağlılık puanları anlamlı farklılık gösterirken, Kılıçoğlu (2010) sadece devam bağlılığı puanlarında, Deniz (2013) ise sadece normatif bağlılık puanlarında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Sezer (2005), Erdaş (2009), Cevahiroğlu (2012), Gülle (2013) ve Erdoğan (2009) araştırmalarında eğitim düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmalar çalışma sonucunu desteklemektedir.

7. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılamaları, alt boyutlarıyla birlikte okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. İlkokullarda genel olarak sınıf öğretmenlerinin çalışmasının yanında, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, İngilizce, Beden Eğitimi, Görsel Sanatlar, Müzik ve Rehberlik branşlarında da öğretmenler çalışmaktadır. Bu yüzden örgütsel bağlılık puanlarında alt boyutlarıyla birlikte anlamlı fark çıkmamış olabilir. Dirikan (2009) ve Gülle (2013) de araştırmalarında bu çalışma sonuçlarına paralel olarak örgütsel bağlılık puanlarında okul türü bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

8. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, alt boyutlarıyla birlikte okulun bulunduğu yerleşim yerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Özkan (2008) ve Deniz (2013) araştırmalarında benzer sonuca ulaşarak örgütsel bağlılık puanlarının yerleşim yerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yumuşak (2013) ise duygusal bağlılık puanlarının farklılaşmadığını, ancak normatif ve devam bağlılığı puanlarında yerleşim yerine göre anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır.

9. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile duygusal bağlılıkları arasında yüksek düzeyde (% 77), pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılık algısı arttıkça, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Örgütsel bağlılık ile devam bağlılığı arasında orta düzeyde (% 58), pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Devam bağlılığı arttıkça, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile normatif

bağlılıkları arasında yüksek düzeyde (% 83), pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık arttıkça, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da artmaktadır.

10. Öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının, örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu yordayıcı özellik, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ait varyansın % 58'ini açıklamaktadır ($r^2 = .584$). Duygusal bağlılıkta meydana gelen 1 birimlik artışın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini 1.594 birim arttıracığı söylenebilir.

Öğretmenlerin devam bağlılıklarının, örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu yordayıcı özellik, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ait varyansın % 34'ünü açıklamaktadır ($r^2 = .341$). Devam bağlılığında meydana gelen 1 birimlik artışın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini 1.325 birim arttıracığı söylenebilir.

Öğretmenlerin normatif bağlılıklarının da, örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu yordayıcı özellik, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ait varyansın % 69'unu açıklamaktadır ($r^2 = .686$). Normatif bağlılıkta meydana gelen 1 birimlik artışın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini 1.830 birim arttıracığı söylenebilir.

5.2. Öneriler

Araştırma sonuçlarına dayanılarak geliştirilen bazı öneriler aşağıda sunulmuştur:

1. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları orta düzeyde bulunmuştur. Öncelikle okul müdürlerinin, bu durumdan haberdar olabilmelerini sağlamak gerekmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın bu ve benzeri araştırma sonuçlarından okul yöneticilerini bilgilendirmesi iyi bir başlangıç olabilir.

2. Araştırmada duygusal bağlılık yüksek düzeyde, devam ve normatif bağlılık orta düzeyde bulunmuştur. Yapılan diğer araştırmalarda örgütsel bağlılıkla ilişkisi bulunan okul kültürü, örgütsel destek, örgütsel güven ve işbirlikçi yönetim anlayışı gibi konularda öğretmenlerin devam ve normatif bağlılıklarını artıracak şekilde geliştirilmesi önem taşımaktadır.

3. 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, daha düşük kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin diğerlerine bu konularda rehberlik etmelerini sağlayıcı, düşük kıdeme sahip ğretmelere yönelik hizmetiçi eğitim veya mesleki toplantılar düzenlenebilir.

4. Sınıf ğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının branş öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Sınıf ve branş ğretmenlerinin il veya ile müdürlüklerinin aracılığıyla çeşitli etkinliklerle biraraya getirilmesi ve bağlılık konusunun gündeme taşınması, faydalı sonuçlar doğurabilir.

5. Bu araştırma sadece ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenler esas alınarak yapılmıştır. Ortaöğretim kurumları ve özel okulları kapsayan araştırmalar yapılarak daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabilir.

6. Bu araştırma öğretmenler arasında gerçekleştirilmiştir. Okul yöneticilerinin de dahil edilerek yapılacak araştırmalar daha farklı sonuçlar çıkarabilir ve örgütsel bağlılıkla ilgili farklı çıkarımlar elde edilebilir.

7. Bu araştırma nicel olarak yapılmıştır. Örgütsel bağlılık konusunda nitel araştırmalar yapılabilir.

8. Milli Eğitim Bakanlığı ve Yüksek ğretim Kurulu arasında işbirliği yapılarak, örgütsel bağlılıkla veya eğitim-öğretimle ilgili yapılan yüksek lisans tezi, doktora tezi gibi araştırmaların sonuçları hakkında eğitim yöneticileri ve öğretmenler bakanlık tarafından düzenli yayınlarla bilgilendirilebilir. Gerekirse bu bilgilendirme illerde bulunan niversiteler ve il müdürlükleri arasında yapılacak işbirliğiyle yerelleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Agun, H. (2011). Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Albayrak, E. G. (2007). Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altınay, A. (1999). Yüreklendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aykaç, A. (2010). İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. **Human Resource Management Review**, 1, 61-98.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. **Journal of Occupational Psychology**. Volume: 63, pp: 1-18.
- Arı, G. S. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı? **Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2, 17-36.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. **Yönetim ve Ekonomi**, 15(2), 163-178.

- Atalay, D. (2007). Denklik Duyarlılığı Açısından Algılanan Örgütsel Adalet – Örgütsel Bağlanma İlişkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atay, S. (2006). Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Aydın, S. (2008). Büro Yönetimi ve Sekreterlik Bölümü Öğrencilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Bu Düzeylerin Akademik Başarıları İle İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ayyıldız, T., Yüksel, A. ve Hançer, M. (2007). Kurumsal Yönetişim: Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkisi. **Adnan Menderes Üniversitesi Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi**.
- Balay, R. (2000). **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Balçı, A. (2003). **Örgütsel Sosyalleşme Kuram, Strateji ve Taktikler**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. **Sayıştay Dergisi**. Ekim-Aralık, Sayı: 59.
- Budak, T. (2009). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). **Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama**. (Sekizinci baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**. Ankara: Pegem Akademi.

- Celep, C. (2000). **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cengiz, A. A. (2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Cevahiroğlu, E. (2012). İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Algıladıkları Liderlik Davranışları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Coşkun, E. (2012). Okul Yöneticilerinin Etkililiği İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakır, A. (2007). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çırpan, H. (1999). Örgütsel Öğrenme İklimi Ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir araştırma. **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 8(2).
- Çetin, M. Ö. (2004). **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çoban, D. (2010). Okulların Akademik İyimserlik Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demir, H., Usta, R. ve Okan, T. (2008). İçsel Pazarlamanın Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi. **H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 26(2), 135-161.

- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 15, s. 115-132.
- Deniz, A. (2013). Okullarda Güç Mesafesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Dilek, H. (2005). Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Dinçer, Ö. (1998). **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Dirikan, Y. (2009). Branş ve Branş Dışı Atanan İngilizce Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğruöz, S.S. (2009). Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. Cilt: 6 (2), Sayfa: 210-219.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği). Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Erdaş, Y. (2009). Denizli İl Merkezinde Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- Erdoğan, D. (2009). Resmi İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Bağcılar örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, H. (2006). Resmi - Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E. (2000). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ergüneş, Y. ve Ovalı, Ç. (2011). **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt:14, Sayı: 25. Sayfa: 30-53
- Ergüneş, Y. ve Mercan, B. (2011). **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt:14, Sayı: 26. Sayfa: 67-81
- Goulet, L.R. ve Frank, M. L. (2002). Organizational Commitment Across Three Sectors: Public, Non-profit, and For-profit. West Haven: University of New Haven. <http://nonprofitpeople.monster.com> (Erişim Tarihi: 18.02.2014).
- Gören, T. (2012). İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Aydın ili örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Güçlü, H. (2006). Turizm Dektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gül, H. (2010). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. http://eab.ege.edu.tr/pdf/2_1/C2-S1-M4.pdf. (Erişim Tarihi: 20.02.2014).
- Gül, H., Oktay, E., ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. **Akademik Bakış**, 15, 72-82.

- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi. **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**. Cilt 10, Sayı 1, 73-83.
- Gülle, M. (2013). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. **Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi**, 25, 317 -334.
- İlsev, A. 1997. Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Arastırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İmamoğlu, G. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Kalaycı, Ş. (2009). **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**. Ankara: Asil Yayınevi.
- Kamer, M. (2001). Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karagüzel, E.S. (2012). Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi (Bir Devlet Üniversitesi Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Karahan, A. (2008). Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 10(3), 232-245.
- Karasar, N. (2005). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Kavi, A. (1998). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Mesleki Çatışma Arasındaki İlişki: Türkiye'deki Elektrik Mühendisleri Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2008). Organizasyonlarda Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. **Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 10(1), 19-37.
- Kılıçoğlu, G. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**. Kasım, Cilt 28, 115-116.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(28), 200-211.
- Koçel, T. (2010). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları.
- Mahmutoğlu, A. (2007). Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Mathebula, M. R. L. (2004). Modelling the Relationship Between Organizational Commitment, Leadership Style, Human Resources Management Practices and Organizational Trust. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Pretorya: University of Pretoria Faculty of Economic and Management Sciences. http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-07062004_112817/unrestricted/00thesis.pdf. (Erişim Tarihi: 15.03.2014).
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. **Journal of Vocational Behavior**, Vol:61, 20-52.

- Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Şırnak/İdil Örneği. **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 7(1), 289-316.
- Ngang, T. K. (2012). Relationship Between Perceived Organizational Support and Trust with Teacher's commitment. <http://ikp.um.edu.my/images/ipk/doc/DrTangKeowHang.pdf>. (Erişim Tarihi: 15.03.2014).
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları İle İlişkili mi? *Milli Eğitim*, Sayı:135 (7/9), 35-41. Ankara: Milli Eğitim Yayınları:3090.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2004). Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkan, V. (2008). İlköğretim Okulunda Görevli Sınıf Öğretmenlerinin Bazı Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. (Sakarya İl Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özsoy, S. A., Ergül, Ş. ve Bayık, A. (2012). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. **Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C.6. S.2.
- Özsoy, A. S. (2004). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. **Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**. Volume: 6, (2).
- Park, S. M. and Rainey, H. G. (2007). Antecedents, Mediators, and Consequences of Affective, Normative, and Continuance Commitment Empirical Tests of Commitment Effects in Federal Agencies. **Review of Public Personnel Administration**, 27(3),197-226.
- Sezer, F. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Sergiledikleri Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Sığrı, Ü. (2007). İşgörenden Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. **Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi**. Cilt:7, Sayı:2.
- Somuncu, F. (2008). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sökmen, A. (2000). Ankara`da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Straiter, K. L. (2005). The Effects of Supervisor`s Trust of Subordinates and Their Organization on Job Satisfaction and Organizational Commitment. **International Journal of Leadership Studies**, 1 (1), 86-101. <http://www.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol1iss1/straiter/trust.pdf>. (Erişim Tarihi: 17.03.2014).
- Tekin, A. (2002). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Bir Karşılaştırma (Türkiye-Pakistan) Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Terzi, A. R., ve Kurt, T. (2005). İlköğretim Okul Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. **Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi**, 166.
- Tiryaki, T. (2005). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Tok, T. N. (2004). İlköğretim Müfettişlerinin İşdoymu ve Örgütsel Bağlılıkları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tolay, E. (2003). Eğitimin Örgütsel Bağlılığa Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. **Kamu-İş**, 9(4). <http://www.kamuiş.org.tr/pdf/949.pdf>. (Erişim Tarihi: 25.02.2014).
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 12(3), 97-120.
- Tülek, M. E. (2008). Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İngilizce Okutmanlarının İş Doyumu-Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İle İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, 1, 71-85.
- Uzun, Ö. ve Yiğit, E. (2011). Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Dergisi İİBF Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, ss. 181-213.
- Ünler, E. (2006) Örgütte Bağlılığın İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi. **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 4(1), 95-115.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 10 (1), 1-17.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. **Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 19 (1), 91-99.
- Vo, T. T. (2010). Selection Matters: Predicting Intrinsic Motivation and Employee Commitment in Small Vietnamese Firms. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Montreal:Concordia University The John Molson School of Business. <http://spectrum.library.concordia.ca/7597/>. (Erişim Tarihi: 14.03.2014).

- Wasti, A. S. (2000). **Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları**. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, Vol: 7 (3), pp: 418-428.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 9 (3),114-129.
- Yalçın, A. ve İplik, F.N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:14, Sayı:1.
- Yavuz, E. (2008). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Analizi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, M. K. (2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin, Müdürlerinin Denetim Görevlerini Gerçekleştirmelerine İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Yih, W. W., S. H. Lawrance. (2011). The Impacts of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Comitment on Job Performance in Hotel Industry. The 11th International DSI and the 16th APDSI Joint Meeting, (July 12 – 16, Taipei, Taiwan). <http://iceb.nccu.edu.tw/proceedings/APDSI/2011/web/session/theimpactsofperceivedorganizationalsupport.pdf>. (Erişim Tarihi: 12.03.2014).
- Yumuşak, H. (2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bezdiri Yaşama Düzeyi İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yüksel, Ö. (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Gazi Kitabevi.

Zaman, O. (2006). Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

EKLER

İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı



T.C.
BALIKESİR VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı: 99191664/605.01/2684412
Konu : Araştırma İzni

26/09/2013

VALİLİK MAKAMINA
BALIKESİR

İlgi : a) Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07.03.2012 tarih ve 2012/13 sayılı genelgesi
b) Ayşe DENİZ' in 24.09.2013 tarih ve 2639873 nolu dilekçesi

Başvuru Sahibinin Adı Soyadı	Ayşe DENİZ		
Danışmanı	Yrd. Doç. Dr. Yalçın ERGÜNEŞ		
Kurumu/Üniversite/Görev Yeri	Balıkesir Üniversitesi		
Alan/Bölüm	Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı		
Tez,Araştırma veya Anketin Konusu	Şehir Merkezi ve Köylerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağımlılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi		
Başvuru Tarihi	24.09.2013	Başvuru Sayısı	2639873
Çalışma Başlama Tarihi	02.10.2013		
Çalışma Bitiş Tarihi	08.11.2013		
Veri Toplama Araçları	Anket		
Araştırma Türü	Yüksek Lisans Tezi		

ÇALIŞMA YAPILACAK EĞİTİM KURUMLARININ LİSTESİ			
S.No	Okulun Adı	S.No	Okulun Adı
1	Merkez İlçe İlkokullar-Ortaokullar	6	
2	Merkez İlçeye Bağlı İlkokullar-OrtaOkullar	7	
3		8	
4		9	
5		10	

Bakanlığımıza bağlı okul ve kurumlarda yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik izinleri ilgi (a) genelge gereğince yukarıdaki bilgileri belirtilen çalışmanın, eğitim kurumlarında, okul/kurum müdürlüklerinin denetiminde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Yakup YILDIZ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
26/09/2013
Sabri CANER
Vali a.
İl Milli Eğitim Müdürü

Eki : Yazı ve Ekleri (7 Sayfa)
Anket Formu (2 sayfa)

Güvenli Elektronik İmza
Arçile Ayvazlar
Mehmet SALGIN
Memur

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

İl Milli Eğitim Müdürlüğü Yazısı



T.C.
BALIKESİR VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 99191664/605.01/3060169
Konu: Anket Çalışması

24/10/2013

.....MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Valilik Makamının 26/09/2013 tarih ve 99191664/605.01/2684412 sayılı onayı.

2013-2013 Eğitim Öğretim Yılında Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Öğrencisi Ayşe DENİZ'in "Şehir Merkezi ve Köylerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağımlılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi" konulu anketin Müdürlüğümüze bağlı Merkez İlçe ve Merkez İlçeye bağlı İlkokullar ile Ortaokul Müdürlüklerinde görevli öğretmenlerimize yönelik anket çalışması ilgi Makam Onayı ile uygun görülmüştür.

Söz konusu anket formu www.yenice10.meb.k12.tr adresinde yayınlanmıştır. Anket formunun okulunuz öğretmenleri tarafınca elektronik ortamda 01 Kasım 2013 cuma günü mesai bitimine kadar doldurulması hususunda gereğini önemle rica ederim.

Ş. Şadi ÖZBEK
İl Milli Eğitim Müdür V.

Eki : Valilik Oluru(1 Adet)

DAĞITIM

Merkez ve Merkez İlçeye Bağlı İlkokul ve Ortaokul Md.lüklerine

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi için <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 46d5-71ad-3cb6-914c-b5cb kodu ile yapılabilir.

Kasaplar Mahallesi Sındığı Caddesi No:1 Merkez/BALIKESİR
Elektronik Ağ: balikesir.meb.gov.tr
E-posta: stratejigelistirme10@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
Tel: (0 266) 239 62 73 - 175
Faks: (0 266) 239 62 74

Ölçek-1

ANKET



Değerli katılımcı,

Yrd. Doç. Dr. Yalçın ERGÜNEŞ danışmanlığında gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, şehir merkezi ve köylerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını, çeşitli değişkenler açısından inceleyebilmektir. Bu nedenle aşağıda size yöneltilen soruları içtenlikle cevaplayacağınızı umuyorum.

Ankete verdiğiniz cevaplar araştırma dışında kullanılmayacak, kesinlikle gizli tutulacaktır. Bu nedenle adınızı ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur.

Saygılarımla,

Ayşe DENİZ

Balıkesir Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Teftişi Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM-1 KİŞİSEL BİLGİLER

1. Branşınız: Sınıf Öğretmeni Branş Öğretmeni
2. Cinsiyetiniz : Kadın Erkek
3. Mesleki kıdeminiz : 1-5 yıl 6-15 yıl 16-25 yıl 26 yıl ve üstü
4. Medeni durumunuz: Bekar Evli
5. Eğitim durumunuz: Ön Lisans Lisans Lisans Üstü
6. Çalıştığınız okul : İlkokul Ortaokul
7. Okulunuzun bulunduğu yer: Şehir Merkezi Köy

Ölçek-2

BÖLÜM-2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ



Bu bölümde örgütsel bağlılığı tanımlayıcı nitelikte 18 ifade bulunmaktadır. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve seçeneklerden birini işaretleyerek (X) düşüncenizi belirtiniz.

(1) Hiç doğru değil (2) Doğru değil (3) Kararsızım (4) Doğru (5) Kesinlikle doğru

		1	2	3	4	5
1.	Kariyerimin geri kalan bölümünü bu okulda geçirmek beni mutlu eder.					
2.	Bu okul ile ilgili sorunları kendi kişisel sorunummuş gibi düşünür ve çözmeye çalışırım.					
3.	Bu okulda kendimi "ailenin bir üyesi" gibi hissetmiyorum.					
4.	Bu okula kendimi "Duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.					
5.	Bu okulda görev yapmak kişisel olarak, benim için büyük anlam taşıyor.					
6.	Bu okula karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum.					
7.	Bu okuldaki görevime devam etmemi gerektirecek herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum.					
8.	Şu an başka bir kurumdan teklif alsam bile, bu okuldan şimdi ayrılmak bana doğru gelmezdi.					
9.	Şu anda bu okuldan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.					
10.	Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.					
11.	Bu okulda görev yapan insanlara karşı kendimi sorumlu hissettiğim için, bu okuldan ayrılmayı düşünmem.					
12.	Bu okula çok şey borçluyum.					
13.	İstesem bile bu okuldan şu anda ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
14.	Bu okuldan şu anda ayrılırsam, hayatım alt üst olur.					
15.	Bu okulda çalışmaya devam etmem kendi tercihim olduğu kadar da bir zorunluluktur.					
16.	Bu okuldan ayrılmamamın en önemli nedenlerinden birisi, başka seçeneğimin olmamasıdır.					
17.	Bu okulda göreve devam etmemin bir nedeni de, gideceğim diğer okullarda burada sahip olduğum imkân ve avantajların tamamına sahip olamayacağımı düşünmemdir.					
18.	Bu okul için bu kadar çok fedakârlık yapmamış olsaydım, başka bir kuruma geçmeyi düşünebilirdim.					

Ölçek İzin

Posta Kutusu (49) Re: Öl... X

Sil Taşı Etiketle Spam İşlemler

Emailde ara...

Yanıtla Tümünü yanıtla İlet Yazdır

Önceki Sonraki

Re: Ölçek Kullanma İzin İsteği Tarih : 24 Temmuz 2013 Çarşamba 15:44

Kimden : Ensar Selman Karagüzel <sekaraguzel@sakarya.edu.tr> [Adres Defterine Ekle]

Kime : ayseakman81@mynet.com

Ayşe hanım,
Allen-Meyer'e ait olan Örgütsel Bağlılık Ölçeğini doğrudan tercüme ederek değil, muhtelif tercümelemlerden de yararlanarak tezim için uyarladım. Bu haliyle hesaplanan güven düzeyi çok yüksek olduğundan çalışmada kullanılmıştır. Bu bilgiyi verdikten sonra ölçeği tezinizde kullanabileceğinizi belirtirim.
Saygılarımla.
İyi çalışmalar.
24 Tem 2013 15:37 tarihinde <ayseakman81@mynet.com> yazdı:
Sayın Hocam,
İsmin Ayşe DENİZ, Balıkesir Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Teftişi Bilim Dalında Yüksek Lisans Öğrencisiyim. Örgütsel Bağlılık konusundaki tez ödevimde Allen Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin tarafınızdan Türkçeye çevrilmiş versiyonunu kullanmak için izninizi istiyorum.
Saygılarımla!