

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÖNETİCİLERİN HESAP VEREBİLİRLİK UYGULAMALARININ
ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DAVRANIŞLARIYLA
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ-EĞİTİM KURUMLARI ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bülent YİĞİT

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Bilim Dalı

TEMMUZ 2017

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÖNETİCİLERİN HESAP VEREBİLİRLİK UYGULAMALARININ
ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DAVRANIŞLARIYLA
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ-EĞİTİM KURUMLARI ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bülent YİĞİT

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Haydar ATEŞ

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1403815014 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi, "Bülent YİĞİT", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "Yöneticilerin Hesap Verebilirlik Uygulamalarının Çalışanların Örgütsel Bağlılık Davranışlarıyla İlişkinin İncelenmesi-Eğitim Kurumları Örneği" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde savunmuş ve oy birliği/oy çokluğu ile başarılı olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Haydar ATEŞ
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Kabul/Red



Jüri Üyeleri : Doç. Dr. Belgin AYDINTAN
Gazi Üniversitesi

Kabul/Red



Yrd. Doç. Dr. Dilek KOÇAK
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Kabul/Red



Yrd. Doç. Dr. Haydar ATEŞ
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Kabul/Red



Tez Savunma Tarihi: 07 Temmuz 2017

ONAY

Yrd. Doç. Dr. Adnan GÜZEL

Enstitü Müdürü

03./08./2017



**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Yöneticilerin Hesap Verebilirlik Uygulamalarının Çalışanların Örgütsel Bağlılık Davranışlarıyla İlişkisinin İncelenmesi-Eğitim Kurumları Örneği” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



07/07/2017

Bülent YİĞİT

ÖNSÖZ

Araştırmanın amaçlarının gerçekleştirilmesinin her aşamasında hiçbir zaman desteğini esirgemeyen değerli eşime ve yüksek lisans eğitimim boyunca ders aldığım hocalarıma ve özellikle danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Haydar ATEŞ'e teşekkürlerimi sunar, bu araştırmanın aramızdan ayrılan babam Ali YİĞİT'e atfettiğimi belirtir saygılarımı sunarım.

Temmuz 2017

Bülent YİĞİT

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------|
| ÖNSÖZ | iv |
| İÇİNDEKİLER | v |
| TABLO LİSTESİ | vii |
| KISALTMALAR | viii |
| ÖZET | ix |
| ABSTRACT | xi |
| GİRİŞ | 1 |
| BİRİNCİ BÖLÜM | 4 |
| 1. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE | 4 |
| 1.1 Hesap Verme Kavramı | 4 |
| 1.2 Hesap Verebilirlik Kavramının Ortaya Çıkışı..... | 6 |
| 1.3 İşletmelerin Hesap Verebilirlik Kavramına Gereksinimleri | 7 |
| 1.4 Hesap Verebilirlikle İlgili Bazı Uygulamalar | 8 |
| 1.5 Hesap Verebilirlik Konusunda Yapılan Araştırmalar | 10 |
| 1.6 Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı | 12 |
| 1.7 Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri | 15 |
| 1.7.1 Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme | 15 |
| 1.7.2 Örgüt İçin Fedakârlıklarda Bulunabilme | 15 |
| 1.7.3 Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma..... | 16 |
| 1.7.4 Örgütle Özdeşleşme..... | 16 |
| 1.7.5 İçselleştirme | 17 |
| 1.8 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması | 17 |
| 1.9 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler | 18 |
| 1.9.1 Kişisel Faktörler..... | 18 |
| 1.9.2 Kurumsal Faktörler | 19 |
| 1.9.3 Kurum Dışı Faktörler..... | 20 |
| 1.10 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları | 21 |
| 1.10.1 Örgütsel Bağlılık ve Performans..... | 22 |
| 1.10.2 Örgütsel Bağlılık ve Devamsızlık..... | 22 |
| 1.10.3 Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Kalma | 23 |
| 1.11 Örgütsel Bağlılık Konusunda Yapılan Araştırmalar | 23 |
| 1.12 Hesap Verebilirlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki | 29 |
| İKİNCİ BÖLÜM | 31 |
| 2. YÖNTEM | 31 |
| 2.1 Çalışmanın Modeli | 31 |
| 2.2 Çalışmanın Evren ve Örneklemi | 31 |
| 2.3 Verilerin Toplanması | 32 |
| 2.3.1 Hesap Verebilirlik Uygulamaları Ölçeği | 32 |
| 2.3.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği | 34 |
| 2.4 Verilerin Analizi..... | 35 |
| 2.4.1 Bağımsız Örneklem T-Testi | 36 |

| | |
|---|----|
| 2.4.2 Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)..... | 36 |
| 2.4.3 Korelasyon..... | 37 |
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM | 38 |
| 3. BULGULAR VE YORUM | 38 |
| 3.1 Çalışmaya Katılanlara İlişkin Kişisel Bilgiler..... | 38 |
| 3.2 Yöneticilerin Hesap Verebilirlik Uygulamalarına İlişkin Çalışan Algılarına Ait Bulgular ve Yorumlar | 39 |
| 3.3 Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 46 |
| 3.4 Yöneticilerin Hesap Verebilirlik Uygulamalarına İlişkin Çalışan Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 49 |
| 3.4.1 Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 49 |
| 3.4.2 Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 50 |
| 3.4.3 Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 51 |
| 3.4.4 Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar..... | 53 |
| 3.5 Örgütsel Bağlılığa İlişkin Çalışan Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesine Ait Bulgular ve Yorumlar..... | 54 |
| 3.5.1 Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 54 |
| 3.5.2 Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 55 |
| 3.5.3 Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 55 |
| 3.5.4 Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar..... | 56 |
| 3.6 Hesap Verebilirlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ve Yorumlar | 57 |
| DÖRDÜNCÜ BÖLÜM | 60 |
| 4. SONUÇ VE ÖNERİLER | 60 |
| 4.1 Sonuçlar..... | 60 |
| 4.2 Öneriler | 63 |
| KAYNAKÇA | 65 |
| EKLER | 74 |
| Ek-A: Kişisel Bilgi Formu | 75 |
| Ek-B: Hesap Verebilirlik Uygulamaları Ölçeği..... | 76 |
| Ek-C: Örgütsel Bağlılık Ölçeği..... | 79 |
| Ek-D: Ölçek Uygulama İzinleri | 80 |
| ÖZGEÇMİŞ | 84 |

TABLO LİSTESİ

| | | |
|-------------------|--|----|
| Tablo 2.1 | : Hesap verebilirlik ölçeğinin puan sınırları..... | 33 |
| Tablo 2.2 | : Hesap verebilirlik uygulamaları ölçeğinin güvenilirlik katsayıları..... | 34 |
| Tablo 2.3 | : Örgütsel bağlılık ölçeğinin puan sınırları | 34 |
| Tablo 2.4 | : Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayıları..... | 35 |
| Tablo 3.1 | : Çalışan demografik değişkenlere göre dağılımı. | 38 |
| Tablo 3.2 | : Hesap verebilirliğin sorumluluk boyutuna ilişkin çalışan görüşleri. | 39 |
| Tablo 3.3 | : Hesap verebilirliğin standartlar boyutuna ilişkin çalışan görüşleri. | 40 |
| Tablo 3.4 | : Hesap verebilirliğin saydamlık boyutuna ilişkin çalışan görüşleri. | 41 |
| Tablo 3.5 | : Hesap verebilirliğin sağlama boyutuna ilişkin çalışan görüşleri. | 43 |
| Tablo 3.6 | : Hesap verebilirliğin sorgulayıcılık boyutuna ilişkin çalışan görüşleri. | 44 |
| Tablo 3.7 | : Çalışanların hesap verebilirliğin boyutlarına ilişkin genel görüşleri. | 45 |
| Tablo 3.8 | : Çalışanların örgütsel bağlılığın duygusal boyutuna ilişkin algıları. | 46 |
| Tablo 3.9 | : Çalışanların örgütsel bağlılığın devam boyutuna ilişkin algıları. | 47 |
| Tablo 3.10 | : Çalışanların örgütsel bağlılığın normatif boyutuna ilişkin algıları. | 48 |
| Tablo 3.11 | : Çalışanların örgütsel bağlılığın boyutlarına ilişkin genel görüşleri. | 49 |
| Tablo 3.12 | : Cinsiyet değişkenine göre t-testi analizi. | 50 |
| Tablo 3.13 | : Öğrenim durumu değişkenine göre hesap verebilirlik boyutlarına ilişkin t-testi analizi. | 51 |
| Tablo 3.14 | : Yaş değişkenine göre hesap verebilirliğe ilişkin tek yönlü varyans analizi. | 52 |
| Tablo 3.15 | : Mesleki kıdem değişkenine göre hesap verebilirliğe ilişkin tek yönlü varyans analizi. | 53 |
| Tablo 3.16 | : Cinsiyet değişkenine göre t-testi analizi. | 54 |
| Tablo 3.17 | : Öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılığa ilişkin t-testi analizi. | 55 |
| Tablo 3.18 | : Yaş değişkenine göre örgütsel bağlılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi. | 56 |
| Tablo 3.19 | : Mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi. | 57 |
| Tablo 3.20 | : Hesap verebilirlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular. | 58 |

KISALTMALAR

| | |
|----------------------------|--|
| Akt. | : Aktaran |
| Çev. | : Çeviren |
| Diğ. | : Diğerleri |
| F | : Anova Değeri |
| IFAC | : International Federation of Accountants |
| IPSAS | : International Public Sector Accounting Standards |
| MEB | : Milli Eğitim Bakanlığı |
| N | : Eleman Sayısı |
| OECD | : Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü |
| P | : Anlamlılık Derecesi |
| r | : Korelasyon Katsayısı |
| S | : Standart Sapma |
| \bar{X} | : Ortalama Değer |
| α | : Güvenirlilik Katsayısı |

ÖZET

YÖNETİCİLERİN HESAP VEREBİLİRLİK UYGULAMALARININ ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DAVRANIŞLARIYLA İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ- EĞİTİM KURUMLARI ÖRNEĞİ

YİĞİT, Bülent

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Haydar ATEŞ

Temmuz 2017, 84 sayfa

Bu çalışmada yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarının çalışanların örgütsel bağlılığıyla ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Betimsel model kullanılan araştırmada “ilişkisel tarama” yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada yöneticilerin hesap verebilirlik davranışları bağımsız değişkeni oluştururken, çalışanların örgütsel bağlılığı bağımlı değişkeni oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini Malatya ilinde yer alan 157 kamu kurumunda görev yapan 2.755 eğitim çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini, Malatya İlinde yer alan eğitim kurumlarından “Basit Seçkisiz Örnekleme” yöntemi kullanılarak seçilen 341 eğitim çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma için gerekli olan verilerin toplanması için kullanılan ölçekler, araştırmanın örneklemine giren çalışanların görev yaptıkları iş yerlerinde uygulanmıştır. Araştırmada verilerin toplanması için üç ölçek kullanılmıştır. Birinci ölçek “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci ölçek “Hesap Verebilirlik Uygulamaları Ölçeği” ve üçüncü ölçek ise “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” dir. Araştırmada verilerin toplanması amacıyla kullanılan ölçme araçlarının çalışanlara uygulanması sonucu elde edilen verilerin çözümlemesinde çalışmanın alt problemleri dikkate alınarak “Bağımsız Örneklemler T-Testi”, “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” ve “Pearson Korelasyon” testleri kullanılmıştır. Araştırmada Örgütsel Bağlılık ile hesap verebilirliğin Sorumluluk, Standartlar, Saydamlık, Sağlama, Sorgulayıcılık boyutları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmada Örgütsel

Bağlılık ile Hesap Verebilirlik arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu da belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hesap Verebilirlik, Örgütsel Bağlılık, Eğitim Kurumları, Eğitim alışanları



ABSTRACT

EXAMINING THE RELATION BETWEEN ACCOUNTABILITY PRACTICES OF DIRECTORS AND THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT BEHAVIORS OF THE EMPLOYEES: A CASE STUDY ON EDUCATIONAL INSTITUTIONS

YİĞİT, Bülent

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Haydar ATEŞ

July 2017, 84 pages

In this study, the aim was to examine the relation between the accountability practices of directors and the organizational commitment of employees. The “Descriptive Model” and “Relational Screening Method” were used in the study. The accountability behaviors of the directors constituted the independent variable, and the organizational commitment of the employees constituted the dependent variable in the study. The study population consisted of 2.755 educational employees working at 157 public institutions in the city of Malatya. The sampling of the study consisted of 341 educational employees who were selected with the “Simple Random Sampling Method” working at educational institutions in Malatya. The scales that were used to collect the data of the study were applied at workplaces of the participants of the study. Three scales were used to collect the data of the study. The first scale was the “Personal Information Form”, the second was the “Accountability Practices Scale” and the third one was the “Organizational Commitment Scale”. In analyzing the data obtained with the scales applied to the employees, the “Independent Samples T-Test”, “One-Way Variance Analysis (ANOVA)” and “Pearson Correlation Test” were used by considering the sub-problems of the study. It was determined in the study that there is a low-level positive relation between the Organization Commitment and the Responsibility, Standards, Transparency, Verification,

Questioning sub-dimensions of Accountability. In addition, it was also determined in the study that there is a low-level positive relation between the Organizational Commitment and Accountability.

Keywords: Accountability, Organizational Commitment, Educational Institutions, Training Staff



GİRİŞ

Problem Durumu

Dünyadaki artan demokratikleşme eğilimleri, Türkiye'nin Avrupa Birliğine giriş süreci ve kamu kuruluşlarından artan verimlilik ve etkinlik beklentileri gibi faktörler nedeniyle yönetim ile ilgili konularda son yıllarda hesap verebilirlik olgusunun öne çıktığı görülmektedir. Hesap verebilirlik bağlamında eğitim sisteminde eğitim kurumları düzeyinde sorunlarla karşılaşmaktadır. Eğitim çalışanlarının ağırlıklı olarak, hizmet verdikleri kişilerden daha çok hiyerarşik üstlerine karşı kendilerini sorumlu ve hesap verebilir hissettikleri eğitim kurumlarında, öğrencilerle olan ilişkilerde ayrımcılık yapılması, hasta olunmadığı halde rapor alınması, ders süresinin özel işlerinde kullanılması gibi ve benzeri birçok etik dışı davranışların görüldüğü belirtilmektedir (Karakaya, 2004).

Gelişmiş ülkelerde önemli bir yer tutan eğitimsel hesap verebilirlik çalışmaları ağırlıklı olarak bu ülkelerin kendi imkânlarıyla başlatılırken, gelişmekte olan ülkelerde ise daha çok uluslararası örgütlerin yön vermesiyle başlatılmaktadır. Uluslararası örgütlerin yön vermesiyle ağırlıklı olarak gelişmiş ülkelerin deneyimlerinin öne çıkartıldığı ifade edilebilir. Normal olarak gelişmiş ülkelerin kendi problemlerinin çözümünde kullandıkları metotların gelişmekte olan ülkelerin problemleriyle her zaman birebir benzerlik gösterdiği söylenemez. Bu sebeple gelişmekte olan ülkelerde eğitimsel hesap verebilirlikle ilgili çalışmalar planlanırken bu gerçek dikkate alınmalıdır. Gelişmekte olan ülkeler için öne sürülen hususların ülkemiz için de önemli ve dikkate değer olduğu söylenebilir (Bülbül, 2011).

Günümüz çağdaş yönetim anlayışında çalışanların sadece fiziksel ve ekonomik açıdan tatmin olmaları ve kendilerini bu noktalarda işlevsel hissetmelerinin yeterli olmadığı ve kurumlar için beklenen verimliliği sağlamadığı genel kabul gören bir gerçeklik olarak görülmektedir. Bireylerin kendilerini örgütlerinde adalete bağlı bir işleyiş olduğunu düşünmeleri, kendilerini örgütlerine ait ve örgütsel bir kimliğe sahip olarak algılamaları, örgütsel güven hissi taşımaları ve örgütlerine kendilerini

adamalarının önemi birçok araştırmada vurgulanan faktörlerdir. Bu faktörlerin toplamı bireylerin kendilerini örgütlerine bağlı hissetmelerine, liderlerine güven duymalarına, kurumlarının kendileri için bir anlam ifade etmelerine yardımcı olmaktadır. Bu durumda örgütsel bağlılığın bireylerin yaptıkları işlerden anlam hissi elde etmeleriyle ilişkili olabilir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların görev yaptıkları kurumlarında fiziksel, davranışsal, psikolojik, zihinsel ve motivasyonel anlamda kurumlara katkı sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık algısı yüksek olan bireylerin çalıştıkları kurumlara çok sayıda katkıları olabilmektedir. Çalışanların örgütlerine bağlı olmaları, aynı zamanda sosyal yaşamlarında, aile içi ve arkadaşlık ilişkilerinde daha sağlıklı yaşantılarla ilişkilendirilebilir. Ayrıca çalışanların örgütlerine bağlı olmaları onların örgütsel güveni ile de ilişkilendirilebilir. Nitekim alanyazın incelemelerinde örgütsel bağlılığın örgütsel güvenle ilişkili olduğuna dair örnekler mevcuttur (Tursun, 2017; Sevinç, 2016).

Örgütsel bağlılığın, örgütün türü ne olursa olsun, işgörene doyum verdiği ve onu işe daha fazla güdülediği varsayılmaktadır (Sayeed, 2001). Örgütsel bağlılık; örgütün amaçlarına, politikasına ve görevin gereklerine uygun davranma gibi özellikleri içerir. İşgörenden, örgütün yararlarını kendininkilerden üstün tutma; özveriyle çalışma; gerektiğinde örgüte daha çok çalışma süresi ayırma; yönetimin buyruklarını tartışmasız yerine getirme gibi bağlılık eylemleri beklenmektedir. Bir bakıma işgöreni egemenliği altına alarak onun örgütte kalmasını güvence altına almaya çalışan örgüt, işgörenlerin bağlılığını örgütle özdeşleşmeye dönüştürmeye çalışır. Çünkü örgütle özdeşleşen bir işgörenin kurumun çıkarlarını kendi çıkarlarına yeğ tutacağı ve özverili davranacağı düşünülmektedir (Başaran, 1982).

Örgütsel bağlılığın işgörenlerin örgütte kalma ya da ayrılma kararlarını etkilediği (Özdemir ve Cemaloğlu, 2000) ve bu şekilde örgütün işleyişine ilişkin birçok faktörü etkileyebildiği gibi birçok faktörden de etkilendiği (Kaya, 2007) varsayılmaktadır. Güçlü'ye göre (2006), cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, örgütteki çalışma süresi, iş yükü, işin nitelikleri, stres, çalışma koşulları, yönetim tarzı, örgüt büyüklüğü, merkezîleşme, örgüt içi iletişim, ücret düzeyi, terfi ve ödül sistemi, sosyal güvenlik sistemi ve sendikanın varlığı gibi faktörler örgütsel bağlılığı etkileyen temel bileşenler arasında yer almaktadır.

Yönetim sistemlerinde hesap verebilirlik olgusunun çalışanların örgütsel bağlılığını etkilediğine ilişkin çalışmaların yetersiz olduğu, alan yazın incelenmesi

neticesinde anlaşılmıştır. Bu nedenle çalışmada yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarının çalışanların örgütsel bağlılığıyla ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Problem Cümlesi

Yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarının çalışanların örgütsel bağlılığıyla ilişkisi var mıdır, varsa hangi düzeydedir?

Alt Problemler

- 1) Yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarına ilişkin çalışanların algıları hangi düzeydedir?
- 2) Yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarına ilişkin çalışan algılarında demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve mesleki kıdem) göre anlamlı farklılık var mıdır?
- 3) Çalışanların örgütsel bağlılık algıları hangi düzeydedir?
- 4) Çalışanların örgütsel bağlılığa ilişkin algıları demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve mesleki kıdem) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- 5) Yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarının çalışanların örgütsel bağlılığıyla ilişkisi hangi düzeydedir?

Çalışmanın Önemi

Araştırma yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarının incelenmesi ile kurumların verimliliğinin ve niteliğinin artırılması için gerekli düzenlemelerin yapılmasına ve çalışanların bağlı oldukları kurumlara bağlılıklarını arttırmasına katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır.

Bu araştırmada, çalışanların örgütsel bağlılığının yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamaları ile ilişkisini tespit etmek amacıyla yapıldığından araştırma sonucunda elde edilen verilerin yöneticilerin yönetim anlayışlarını tekrar gözden geçirmelerine, eksiklerini görüp gerekli iyileştirmeleri yapmalarına yardımcı olması beklenmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler yöneticilerin eğitilmesine yönelik çalışmalara öncülük etmesi açısından önem taşımaktadır. Ayrıca bu araştırmanın, bu konuda yapılacak yeni araştırmalara rehberlik yapabileceği ve alanyazın konunun tartışılmasına katkı sağlayacağı beklenmektedir.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Araştırma Malatya ili ve ilköğretim düzeyindeki eğitim kurumları ile sınırlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 Hesap Verme Kavramı

Bir yönetim kavramı olan hesap verme, kamu görevlilerinin yetkilerine dayalı olarak yaptıkları faaliyetlerinden sorumlu olmalarını ifade eder. Bu bağlamda hesap verme ilişkisi, üzerinde anlaşmaya ulaşılmış amaçlar ışığında belirli bir performansın yerine getirilmesine yönelik sorumlulukların üzerine alınmasına ve bu sorumluluklar çerçevesinde açıklama yapılması gerekliliğine dayanmaktadır (Aktan ve diğ., 2004). Cevap verebilirlik, “açıklık, şeffaflık, katılımcılık ve kurallara uyma” kavramları ile bütünleşen, hatta tüm bu kavramları içerecek şekilde kullanılan hesap verme (Jones, 2006), devlete ve bu doğrultuda devlet yetkililerine vatandaşlar üzerinde yetkilerini kullanırken sınır çizer, yapılan tüm iş ve işlemlerin her iki taraf için anlaşılır, açıklanabilir, gerekçelendirilebilir olmasını sağlar. Hesap verme, yapılan iş ve işlemlerde eleştiri ve taleplerin dikkate alınmasını, başarısızlık, yetersizlik ve usulsüzlük olması durumunda sorumluluğun üstlenilmesini sağlar (Arcagök ve Erüz, 2006). Bu yönüyle hesap verme düzeltme, iyileştirme ve geliştirme süreçlerine de kaynaklık etmiş olur.

Etkin hesap verebilme bazı ilkelere dayanır aşağıda bu ilkeler maddeler halinde sunulmuştur (Treasury Board of Canada Secretariat, 2000; Bilgin, 2004; Kesim, 2005).

1) Roller ve sorumluluklar açık olmalıdır. Hesap verme ilişkisi içinde yer alan tarafların rolleri ve sorumlulukları açıkça belirlenmiş, tüm taraflarca anlaşılabilir ve üzerinde uzlaşmaya varılmış olmalıdır. Bu hizmetten sorumlu kişi/kişilerin, görev ve sorumluluklarının, bu görev ve sorumluluklarını yerine getirmediklerinde maruz kalacakları yaptırımların resmen belirlenmesini gerektirir.

2) Performans beklentileri açık ve net olmalıdır. Amaçlar, kısıtlamalar ve beklenen başarılar anlaşılır, belirgin ve üzerinde uzlaşmaya varılmış olmalıdır. Bu taraflar arasında ilişkiyi rasyonel bir çerçeveye oturtturur, böylece taraflar arasındaki ilişkinin şeffaflaşmasını sağlar, ilişkilerde karşılıklı güven ve tarafsızlık anlayışının geliştirilmesinin önünü açar.

3) Beklenti ve kapasite arasında denge olmalıdır. Performans beklentileri ile yetkiler ve sağlanan kaynaklar arasında dengeli ve belirgin bir ilişki olmalıdır. Bu performans beklentilerinin sağlanan yetki ve kaynaklarla sınırlandırılması gerektiğini gösterir.

4) Raporlar güvenilir olmalıdır. Ulaşılan performans düzeyini ve nelerin başarılı olduğunu gözler önüne serbilmek için bilgi, zamanında ve güvenilir bir biçimde raporlanmalıdır.

5) Gözden geçirme ve düzeltme mekanizmaları akılcı olmalıdır. Raporlarda nelerin başarılı olduğu kadar, başarısızlıklar da açıkça gösterilmelidir. Böylece başarısızlıklara ilişkin düzeltici önlemler alınabilir.

Etkin hesap verme ilkeleri memurların görev ve sorumluluklarının açıkça tanımlanmasını, amaç ve performans amaçlarının açık ve ölçülebilir biçimde belirlenmesini, bu doğrultuda istenen sonuçlara yetkileri ve kapasiteleri doğrultusunda nasıl ulaşacaklarının planlanmasını, hedeflerine ne ölçüde ulaştıklarının izlenmesini, elde edilen sonuçların değerlendirilerek raporlanmasını gerektirmektedir (Treasury Board of Canada Secretariat, 2000; Bilgin, 2004; Kesim, 2005).

Yukarıda maddeler halinde sunulan etkin hesap verme ilkeleri göz önünde bulundurulduğunda eğitim yönetim bağlamında hesap verebilirliğin hem tanımlanmasının, hem uygulanmasının, hem de sonuçlarının raporlanmasının oldukça zor olacağı anlaşılmaktadır. Bu zorluk eğitime ilişkin beklentilerin ne/neler olduğunun yıllar içinde, ülkelere göre ve tarafların beklentilerine göre değişmesinden, eğitime ilişkin sonuçlarda bazı sonuçların sayısallaştırılmasına rağmen bazılarının sayısallaştırılamamasından, tüm sonuçları değerlendiren bir sistemin kurgulanamamasından kaynaklanmaktadır. İçinde bulunduğumuz yüzyılda herkes eğitim kurumları sisteminin toplumlarının iyiliği ve ekonomilerinin geleceği olduğunun farkındadır. Tüm eğitimcilerin paylaştığı ortak değer, öğrenci sonuçlarını tüm öğrenciler için geliştirme ve eşitliği sağlamadır. Fullan'ın (1991) da açıkça dile getirdiği gibi "eğitim bağlamında çıtayı yükseltirken sistemdeki boşlukları azaltmayı

istiyoruz.” Ahlaki bu amaç doğrultusunda düzenlenen/düzenlenecek eğitimde hesap verme sistemleri eğitime yapılan büyük yatırımların haklılığını ortaya çıkartarak kamuoyunun bu konudaki endişelerini sona erdirecek ve eşitliği sağlayacaktır (Barber, 2004).

Alanyazın ve eğitimde hesap vermeye ilişkin yasalar ve bu yasaların çıkarılmasını gerektiren sosyal dönüşümler incelendiğinde, eğitim kurumlarının performansına ilişkin somut bilgiler artıka eğitimde hesap verme tartışmalarının gündeme geldiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle eğitimde hesap verme kimi zaman eğitim sisteminin yönetimini, kimi zaman ise tüm eğitim sisteminin bir parçasını oluşturmaktadır. Çoğunlukla ülke çapında, uluslararası düzeyde uygulanan sınavlarla özdeşleşen kavram, eğitim sisteminde iyi ile kötünün ayırt edilmesinde ve kötüden kimin/neynin sorumlu olduğunu bulmak için kullanılan bir yol olarak görülmektedir. Ancak konuya ilişkin tüm tarafları memnun edecek tanım Linn'den (2003) gelmektedir: “gerçek hesap verme, eğitimin geliştirilmesinde paylaşılan sorumluluktur, bu sorumluluk sadece eğitimcilere ve öğrencilere ait değil, aynı zamanda idarecilere, politikacılara, ailelere ve eğitim araştırmacılarına aittir.”

1.2 Hesap Verebilirlik Kavramının Ortaya Çıkışı

Kurumsal yönetime ve doğal olarak hesap verebilirlik kavramına karşı farkındalık 1930'larda Amerika Birleşik Devletlerinde yaşanan Büyük Buhran'ın hemen akabinde yükselmeye başlamıştır. İlk başlarda hesap verebilirlik olgusunu da içine alan kurumsal yönetimde öne çıkan ilk konu, kurum içerisinde öğrenenlerin ticaretini engelleyen, hissedarları muhafaza eden, hisse senetleri borsada işlem gören işletmelerin, ileri seviyede bilgi açıklamalarıydı. Hâlbuki daha sonraları Amerika Birleşik Devletleri kurumsal yönetim sistemi, işletme skandallarıyla kamuoyunun gündemine oturan, hükümet ve özerk kurumların çok sıkı bir şekilde işleyiş ile ilgili düzenlemelerini içeren, 20.yüzyıl süresince yoğun gündemli bir dönüşüme uğramıştır (Gürbüz, 2004).

Kurumsal yönetimle hesap verebilirlik anlayışının tarihi, özellikle büyük işletmelerde ve küresel bazda yaşanan ekonomik krizler ile başladığı söylenebilir. İlk yönetim hatası olarak tarihte yer bulan ve 1700'lerde yaşanan “South Sea Bubble”, İngiltere'de yeni kanun ve düzenlemelerin hazırlanmasına imkân oluşturmuştur. ABD'de ise, kurumsal yönetim konusu iş dünyasına güven unsurunu getirmek

amacıyla ilk kez 1929 krizi sonrasında gündeme gelmiştir. Ancak özellikle “Bank of Credit and Commercial” ve “Baring Bank” in çöküşleri bu konudaki gelişmeleri daha da çabuklaştırmıştır. Bank of Credit and Commercial” ve “Baring Bank” in şirketlerinin batması, kurumsal yönetim konusu ile hesap verebilirlik kavramının gelişiminde önemli kilometre taşları olmuştur. Geçtiğimiz yıllarda yaşanan küresel finansal krizler uluslararası para piyasalarında yönetim ve gözetimin yeniden ele alınmasını ve hesap verebilirliği zorunlu kılmıştır (Uyar, 2004).

Hesap verebilirlik üzerine çalışan yazarlara göre, ilk başlarda kurumların paydaşlara karşı hesap verebilir olduğunu belirtmişlerdir. Yazarlar bu görüşün akabinde paydaşlara karşı hesap verebilir olma fikrinin bu geleneksel düşüncenin akabinde geliştiğini ifade etmektedir. Yine bu yazarların görüşlerine göre, kurumdan menfaati olan, çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, devlet ve kamu gibi, paydaşlardan başka pay sahipleri de söz konusudur ve kurumlar bu pay sahiplerine karşı da hesap verebilir olmalıdır (Baker, 2000).

Finansal raporlar yöneticilerin paydaşlara karşı hesap vermesinde önemli bir araçtır. Kurumların faaliyetleri ilgili paydaşlara karşı hesap verdiği finansal raporların açık ve şeffaf olması gerekmektedir. Ayrıca finansal raporların zamanında düzenlenmesi gerekmektedir. Başka bir ifade ile finansal raporlama sürecindeki şeffaflık, kurumsal hesap verebilirliğin göz ardı edilemeyecek kadar kıymetli parçalarından birini teşkil etmektedir. Bu anlatılanlardan şeffaflık ve hesap verebilirlik kavramlarının yakın ilişkisi olduğu görülmektedir (Suyolcu, 2006).

1.3 İşletmelerin Hesap Verebilirlik Kavramına Gereksinimleri

Hesap verebilirlik, paydaşlar ile alakalı durumlara dikkat çekmekte ve işletme ile paydaşlar arasındaki münasebetlerin tertiplenmesine yönelik ilkeleri açıklamaktadır. İşletmelerin paydaşları; iş görenler, alacaklılar, tedarikçiler, sendikalar, müşteriler, sivil toplum kuruluşları ve tasarruf sahiplerini kapsamaktadır (Dinç, 2009).

Kurumsal yönetim sistemi, yalnızca bir sisteme yönelik çıkarımda bulunma biçiminde olmayıp bilginin, hesap verebilirlik ve şeffaflığa ilişkin genel yönlendirici ilkelere yönelik bir yakınsama ile meydana gelmesidir. İşletmelerin rekabet üstünlüğü elinde bulundurabilmeleri ve bunu muhafaza edebilmeleri için “şeffaflık” ve “hesap verebilirlik” ilkelerine uymaları gerekmektedir (Cuervo, 2002).

1.4 Hesap Verebilirlikle İlgili Bazı Uygulamalar

Geleneksel olarak, kurumsal yönetim araştırmaları, kurumsal yönetim ve hissedar arasındaki uyumsuzluğun çözümüne odaklanarak hesap verebilirliği bir vekâlet teorisi olarak kabul etmiştir. Muhasebede ve finansta kurumsal yönetim araştırmalarının, vekâlet teorisinin etkili hâkimiyeti, hissedar merkezli tanımları ortaya çıkarmıştır. Bu durum geçmiş literatüre önemli bakış açıları sağlamış, bunlar ilgili sorunlar karşısındaki işletmelerin, baskın paydaşlara ve hissedarlara hesap verebilirliklerini aktarmaları gereken konulardır. Kurumsal yönetim, politika belgeleri ve uygulama kodları ile hissedar odaklı bir perspektif içine bu durum yansıtılmıştır. Örneğin, İngiltere'de, Cadbury Raporu (1992), Birleşik Kanunu (1998), Birleşik Code Kurumsal Yönetim (2003, 2006), Greenbury Raporu (1995) ve Higgs Raporu (2003) hissedar zenginliğinin korunması ve iyileştirmesi açısından yaklaşım sergilenmişti. Keza ABD'de de tartışmalı olmakla birlikte benzer ve muhtemelen pahalı Sarbanes-Oxley (SOX) mevzuatı buna örnektir. Diğer ülkelerde de benzer yaklaşımlar ve perspektifler benimsenmiştir (Brennan and Solomon, 2008).

Cohen ve Krishnamoorthy, 2004 yılında yayınlanan eserlerinde, finansal raporlama ilişkisi ve işletme yönetim mekanizması arasındaki ilişkileri ele almışlardır. Eserde, finansal raporlama kalitesi ile yönetim kurulu, denetim komitesi, dış denetim ve iç denetim arasındaki karşılıklı ilişkiler ele alınmıştır. Bunun yanı sıra yasal düzenlemeler, borsa mevzuatlarının etkilerini, finansal analistleri ve hissedarları değerlendirmişlerdir. Cohen ve Krishnamoorthy, hesap verebilirlik konularını odaklandığı finansal raporlama kalitesiyle birlikte ele almıştır (Cohen, 2004).

Konuyu hissedarlara hesap verebilirlik, şeffaflık hissedar ve yönetim çıkarlarının açıklanması bakımından yapılan araştırmalarda, muhasebe, finansal raporlama ve formlarında şeffaflık, gönüllü açıklamalar, kurumsal yönetim araştırması biçiminde yapılan bir araştırma da Healy ve Palepu'nun (2001) çalışmasında konu edilmiştir. Çalışmada esas olarak vekâlet teorisi, kamuya açıklama/hesap verebilirliğin düzenlenmesi, açıklama süreci içerisinde denetçiler ve aracılarn rolü, gönüllü açıklamamanın güvenilirliği bakımından hesap verebilirliği değerlendirmişlerdir. Ayrıca çalışmalarında finansal raporlama ve açıklama/hesap verebilirlik artıran temel unsurlar olarak yöneticiler ve yatırımcılar arasında asimetrik bilgi ve vekâlet çatışmasını ele almaktadırlar (Healy ve Palepu, 2001).

Kurumsal yönetim ve kurumsal hesap verebilirlik birbirine bağlı, birbirine geçmiş ve karşılıklı olarak birbirinin işleyişi kolaylaştırmakta olan iki önemli bileşendir. Kurumsal yönetim, “kurumsal adalet, şeffaflık ve hesap verebilirlik” içermektedir. Hesap verebilirlik, kurumsal hayati karar almada, süreç ve etkinlikleri tertipleyen şeffaf bir taslak sağlayarak, kurumsal yönetim için iki ana öge olarak zorunludur. Çünkü kurumsal idareciler ve yöneticiler, sık sık kurumsal performans ve işletmelerin yasal ve etik davranış için sorumlu olarak algılamalarından dolayı, kurumsal yönetimin hesap verebilirliğin temel yapısı olduğunu belirtmektedir. Diğer taraftan, iş birimlerindeki karar vericilerin daha fazla sahip olma eğiliminde olmalarının sonucunda, merkezi yönetim ve yerel adaptasyon, hesap verebilirlik ve verimlilik arasında dengelemenin çok uluslu işletmeler açısından zorluklar olduğu çalışmada belirtilmektedir (Luo, 2005).

Torres çalışmasında, muhasebe ve hesap verebilirliğin devlet finansal bilgi sistemindeki son gelişmeleri ele almıştır. Yazar eserinde, son 20 yılda devlet finansal tablolarını, tahakkuk bazlı finansal tablolara çevirdiklerini belirtmiş, aynı zamanda çalışmada, üç büyük uluslararası muhasebe sistemi ki bunlar, “Ulusal Muhasebeciler Sistemi”, “Devlet Finans İstatistikleri” ve “Uluslararası Kamu Sektörü Muhasebe Standartları (IPSAS)” tahakkuk bazını kabul ettiğini belirtmiştir. Latin Amerika ve Asya finansal krizleri, devletlerin finansal tablolarının kaliteleriyle ilgili görüşlerin yenilenmesine neden olmuş ve yukarıda ifade edilen uluslararası kuruluşların geliştirmekte olan ülkelerin ulusal hükümetleri tarafından üretilen finansal bilgilerin kalitesini izleme ve denetlemelerini sağlamıştır. Güvenilir muhasebe rakamları olmadan, mali politikaların ve devletlerin finansal durumlarının sürdürülebilirliğini belirlemek zordur. Yapılan çalışmada ülkelerin finansal tabloları incelenmiş; merkezi seviyede incelenen ülkelerin finansal raporlarını içermektedir. Anglo-Sakson ülkeleri ve İsveç OECD (Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü) ve IFAC (International Federation of Accountants) tarafından tahakkuk bazlı muhasebe sisteminde kabul edilen finansal tabloları açıklamakta oldukları belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada IPSAS (International Public Sector Accounting Standards) tarafından daha fazla açıklama yapması zorunlu tutulan ülkeler; Avustralya, Yeni Zelanda ve İngiltere, tahakkuk bazlı muhasebe sistemindedirler. Amortisman dâhil, kamu sektörü muhasebe sistemi, bütçe ve muhasebe sistemlerinde yer almaktadırlar. ABD, İspanya, Finlandiya, İsveç, Bolivya ve Paraguay gibi yüksek puana sahip olan ülkeler finansal tablolarını tahakkuk bazlı olarak düzenlemekte ancak bütçesel süreçleri nakit

veya değiştirilmiş nakit bazında yapmaktadırlar. Yazar sonuç olarak, Fransa, İspanya ve İsviçre örneklerinde, tahakkuk muhasebesinin gelişimi, yönetim ihtiyaçlarının ve etkinlik araştırmalarının artan düzeyde şeffaflık ve hesap verebilirliğin geliştirilmesiyle olduğunu belirtmektedir. Bunun yanı sıra yazar, herhangi bir durumda bu ülkelerde devlet muhasebe sistemindeki tahakkuk bazlı muhasebenin uygulanmasının kendi içerisinde değerli bir gelişme olduğunu belirterek, bunun kamu yönetimi faaliyetlerinin şeffaflık ve hesap verebilirliğini arttırdığını belirlemiştir (Torres, 2004).

Denetim komiteleri; finansal raporlama ve muhasebe fonksiyonlarının hesap verebilirliğinin iyileştirilmesinde kurul mekanizmalarıdır ve kapsamlı araştırılmıştır. Örneğin, Collier ve Gregory (1999), çalışmalarında yüksek kaliteli altı büyük denetçi ve denetim kurulu faaliyetleri arasındaki ilişki vekâlet teorisi perspektifinden incelenmiştir. Çalışmada, yöneticilerin denetim komitesi üzerindeki baskısının, denetim komitesi faaliyetlerine önemli derecede negatif etki yaptığı belirlenmiştir. Çalışmada, bulunan sonucun Amerika Menkul Kıymetler Borsası çalışanları tarafından yapılan kurumsal hesap verebilirlik çalışması ile uyumlu olduğu da belirtilmektedir.

1.5 Hesap Verebilirlik Konusunda Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde; hesap verebilirlik ile ilgili yapılan yerli ve yabancı bazı araştırmalara yer verilmiştir.

Berryhill ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan araştırmada, okulda akademik başarıyı yükseltmek için öğretmenlerin sunduğu önerileri ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmada okulda öğretmenlere karşı adil davranışların sergilenmesinin, okul yönetiminin aldığı kararlara öğretmenlerin daha fazla katmalarının ve öğretme işinin daha profesyonelce yapılmasının okulun başarısı için daha gerekli olduğu öğretmen görüşlerinden yola çıkılarak tespit edilmiştir.

Donnelly ve Sadler (2009) tarafından yapılan çalışmada okul tabanlı hesap verebilirlik sistemi ile ilgili okul çalışanlarının görüşlerini belirlemek hedeflenmiştir. Araştırmada elde edilen veriler değerlendirildiğinde okul tabanlı hesap verebilirlik sisteminin çalışanlar açısından hem olumlu hem de olumsuz yönlerini bulunduğu belirlenmiştir. Okul tabanlı hesap verme sistemi ile beraber okul işleyişinde planlama ve öğretim sürecinin biçimlendiği araştırma verilerinden tespit edilmiştir.

Kantos ve Balcı (2010) “İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Kamu ve Özel İlköğretim Okulları İçin Bir Hesap Verebilirlik Modeli” adlı çalışma sonucunda; “kamu ve özel ilköğretim okullarının öğretmen kurumlarının hesap vermeleri gerektiği” sonucu elde edilmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre; kamu ve özel ilköğretim okullarında yöneticilerin hesap vermesi gerektiği bulgusuna ulaşılmıştır. Yöneticiler ve öğretmenler ilk sırada yöneticiye ikinci sırada aile ve öğrenciye hesap vermeleri gerektiği araştırma sonucunda belirlenmiştir. Ayrıca mesleki etik gereği kamu ve özel ilköğretim okullarında hesap verilmesi gerektiği de araştırmada belirlenmiştir.

Bülbül (2011) tarafından Türk Milli Eğitim Sistemindeki hesap verebilirlik olgusunun incelenmesi ve eğitim sisteminde hesap verebilirlikle ilgili uygulamalar konusunda Milli Eğitim Bakanlığı’nda çalışan “yöneticilerin, denetçilerin ve eğitim sendikası yöneticilerinin” görüşlerinin saptanması amacıyla “Türk Milli Eğitim Sisteminde Hesap Verebilirlik” adlı çalışmayı yapmıştır. Araştırmanın neticesinde; Türk Milli Eğitim Sisteminde hesap verebilirliği kapsayan uygulamaların birçoğunun yeterli seviyede gerçekleşmediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca görev, cinsiyet, yaş ve öğrenim durumu değişkenlerine katılımcıların görüşleri arasında anlamlı farklılıklar ve alt ölçeklerin birbirleriyle olan ilişkilerinin orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı olduğunu saptamıştır. Bülbül (2011) araştırmadan elde edilen bulgular neticesinde eğitim sistemindeki yöneticilerin görev tanımları daha açık bir biçimde yapılmalı özellikle taşra teşkilatlarının ve okul yönetimlerinin yönetsel kapasiteleri de güçlendirilerek yetki-sorumluluk dengesi tekrar düzenlenmesi gerektiği yönünde öneriler getirmiştir.

Güçlü ve Kılınç (2011) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Hesap Verebilirlik Düzeyleri” adlı çalışma neticesinde, yöneticilerin hesap verebilirliğin “sorumluluk, açıklık ve cevap verebilirlik” kapsamına giren davranışlara orta düzeyde uyum sağladıkları çalışanların görüşlerinden ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca yapılan araştırmada, öğretmenler genel olarak okul yöneticilerinin kendilerinden beklenen hesap verebilirlik içerikli davranışları sergilemede üst seviyede bir başarı göstermediklerini ifade etmişlerdir.

Avcı (2012) tarafından yapılan “Üçüncü Taraf Lojistik Firmalarında Hesap Verebilirlik, Etik Davranış, Şeffaflık ve Güvenin İncelenmesi: Gıda Sektöründe Bir Uygulama” adlı çalışmada üçüncü taraf lojistik (3PL) hizmet sağlayıcılarda hesap

verebilirlik, şeffaflık ve etik davranış konuları ele alınmış ve alıcının güveni üzerindeki etkileri incelenerek hizmet performansı açısından değerlendirmeler yapılmıştır. Araştırma sonucunda lojistik hizmet sağlayıcının hesap verebilirliği, şeffaflığı olumlu şekilde etkilediği ve etik davranış düzeyinde güçlü bir etkiye sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.

Dilli (2013) tarafından yapılan “Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma ve Hesap Verebilirlik” adlı çalışmada aile şirketlerinin kurumsallaşma ve hesap verebilirlik düzeylerine göre şirketin performansını ne gibi değişkenlerin etkilediğini analiz etmek amaçlanmıştır. Araştırmada müşterilerine hesap verebilirliğin, aile şirketlerinin genel firma performansını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada şirketler müşterilerine sağladığı hizmetin performansı ile ilgili memnuniyet noktasında müşteriye hesap verirken, şirketin genel olarak etkililiği ya da genel politikaları konusunda müşteriye hesap vermedikleri tespit edilmiştir. Yapılan çalışmada genel firma performansının yükselmesi için iş-aile ilişkileri ile müşteriye hesap verebilirlik öne çıkarılmasına vurgu yapılmıştır. İşletmenin kurumsallaşması ve bununla birlikte aile ilişkilerinin kurumsallaşması performansı etkileyen bir unsurdur.

Erdağ (2013) tarafından yapılan “Okullarda Hesap Verebilirlik Politikaları: Bir Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması” adlı araştırmada, akademik başarının yükseltilmesine yönelik okullarda bulunan baskıları ve bu baskılara okulların yanıt verme seviyeleri, akademik başarının artırılmasına yönelik idarecilerin ve öğretmenlerin hesap verebilirlik politikalarını tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmada, okul paydaşları baskısı, okul paydaşlarına hesap verme ve piyasa hesap verebilirliği politikaları üzerinde pozitif etki ettiği, sosyal çevre baskısı sosyal çevreye hesap verme ve bürokrasiye hesap verme üzerinde pozitif etki ettiği, bürokratik baskı, bürokrasiye hesap verme zorunluluğunu pozitif, performans hesap verebilirliği politikalarını negatif yönde etkilediği ve bürokratik hesap verebilirlik politikaları, sosyal çevreye ve bürokrasiye hesap verme zorunluluğunu pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

1.6 Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Sanayi devriminden sonra oluşan verimliliğin artırılması ve kaliteli hizmet sunulması gibi konular özellikle son yıllarda çalışanların örgütlerinde örgütsel

bağlılık kavramını daha önemli kılmaktadır. Ulaşımın dünyayı küçük bir köy haline getirdiği ve iletişimin tüm sektörleri hızla kapsamaya almasına bağlı piyasa koşulları rekabet ortamının hizmet sektöründe artmasıyla çalışanların örgütsel bağlılıkları oluşan piyasa koşullarıyla rekabet etmesi açısından önem arz etmektedir. İnsanların en zayıf oldukları hastalık anlarında daha iyi hizmet alma gayesiyle başvuracakları hastanelerin hizmetleri, hastane çalışanlarının örgütsel bağlılıkları açısından önem kazanmaya başlamış özellikle ülkemizdeki son yıllarda uygulamaya konulan sağlıkta dönüşüm programı ile özel hastanelerin açılması rekabeti beraberinde getirmiştir.

Küreselleşmenin sonucunda örgütlerin ayakta kalabilmeleri için rekabet ortamında kendilerini diğer örgütlerden daha güçlü ve farklı kılmaları gerekmektedir. Hizmet sektöründe bu farkı en etkili biçimde insan kaynağı ile gerçekleştirebilirler. İnsan kaynağını örgütsel hedefler ışığında değerlendirebilmek için, örgütün iş görenlerinin motivasyonlarını ve örgütsel bağlılığı yükselten etkinlikler gerçekleştirmek gerekir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004). Örgüt içerisinde yayılan Kültürel değerlerin çalışanlarca benimsenmesi iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel başarı gibi örgütsel çıktı kabul edilen birimler üzerinde de etkili olabilmektedir. Bu örgütsel çıktılar arasında yer alan örgütsel bağlılık; bireyin örgütsel amaçları ve değerleri benimsemesi, bu hedeflere ulaşabilmesi bağlamında gayret göstermesi ve örgütle bağlantısı olan üyeliğini devam ettirmesi anlamına gelmektedir (Durna ve Eren, 2005).

Örgütsel değerlerle kendi değerleri aynı çizgide çakışan bireylerin örgütsel bağlılıkları yüksektir. Örgütsel bağlılıkları yüksek bireylerin örgüt içerisinde sürdürdükleri faaliyetler daha verimli olmaktadır. Örgüt üyeliğinin devam etmesi, Örgütün bir parçası olma isteği sebebiyle çalışanlarda verimlilik ve performans artışına da sebep olur. Örgütsel bağlılık karmaşık olması ve farklı bilimlerle açıklanması sebebiyle de oldukça dikkat çekicidir. Örgütsel bağlılık çalışanların örgütün değerlerini, misyonunu, vizyonunu içselleştirip bu hedefler doğrultusunda fazladan çaba sarf etme ile bağlantılıdır. Örgütteki hedef ve değerler tüm çalışanlar tarafından benimsendiği zaman örgütsel bağlılığın üst düzeyde olduğundan bahsedilebilir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili farklı tanımlar mevcuttur. Konu ile ilgili yazında değişik şekillerde tanımlanan örgütsel bağlılık kavramı, bireyin var olan belli örgütüyle oluşturduğu kimlikli birliktelik ve bağlılığın beraber oluşturduğu gücün tamamıdır diye tarif edilir. Kişinin örgüt ile kurulan psikolojik bağımlılığı olarak

gören O'Reilly'e göre örgütsel bağlılık, örgüt içerisinde var olan işlere katılma, sadakat ve örgütün taşıdığı tüm değerleri ve bu değerler içerisinde yer alan inanç da içerisinde olmak üzere işe, kişinin örgütle olan psikolojik bağıdır (Çetin, 2004). Mowday vd. ise örgüt içerisinde yer alan bireyin örgütün amaç ve değerleri için duyduğu çok güçlü inanç ve özümsemesidir. Örgüt içerisinde örgüt için yüksek seviyede gayret harcamak istemesi ve örgüt içerisinde var olan işletmede kalabilmek için güçlü arzu duymasıdır (İnce ve Gül, 2005). Newstrom ve Davis'a göre örgütsel bağlılık bireyin örgüt ile kimlik bütünlüğü için aktif bir şekilde istemde bulunmasıdır (İnce ve Gül, 2005).

Birbirinden farklı tanımları mevcut olan Örgütsel bağlılık konusu pek çok alanda araştırma konusu olmuş, ancak anlaşılabilir bir tanımlanmamıştır. Bunun birçok nedenleri sıralanmaktadır. Örgütsel bağlılık konusunun farklı alanlarda olması bunun en önemli nedenleri arasındadır. Psikoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış gibi değişik konuları bünyesinde barındırdığından örgütsel bağlılığın tanımları farklı algılanmaktadır. Örgütsel bağlılık çalışanın örgütle özdeşleşme düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım çerçevesinde örgütsel bağlılık üç madde de ele alınmaktadır. Bunlar; örgütün amaçlarını benimsemek ve örgütün amaçlarına sağlam bir şekilde inanmak, örgüte fayda sağlamak için önemli bir çaba harcama arzusu ve örgüt üyeliğinin devamı için belirgin bir istek duymaktır (Uygur, 2009).

Allen ve Meyer'in (1990) birlikte geliştirdikleri çok boyutlu örgütsel bağlılık modeli yaygın kabul gören örgütsel modeldir. Modelin bileşenlerinden olan duygusal bağlılık, bireyin örgütsel amaç ve örgütsel değerleri özümsemesinden kaynaklanmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgüt içerisinde yer alan bireyin örgüt için taşıdığı duygusal tepkinin bir bütünüdür (Yüksel, 2003). Kişinin örgütün tüm amaç ve değerlerini kabul etmesi ve bu değerlere ulaşmak için gayret sarf etmesi ve örgütteki üyeliğini idame ettirme isteğidir (Durna ve Eren, 2005). Duygusal bağlılığı ifade eden, örgüt içerisinde kalma arzusu ve duygusal sebeplerle örgütsel bağlılığını devam etmesini istemesidir. Zorunlu bağlılık ve devam bağlılığı ise, çalışanın, örgütten ayrılması halinde kaybedeceği maddi kayıpları belirtmektedir. Çalışanın bu anlamda oluşan algısı, örgüt içerisinde kaldığı süre ile örgütten ayrılma durumunda kaybedeceği maddi ve manevi kazanımlar belirleyici rol olmaktadır. Devam bağlılığında, çalışanın örgüt içerisinde olduğu müddetçe örgüte maddi ve manevi katkı verdiği hesaplanmakta ve bu bir sermaye olarak görülmektedir. Bağlılığın üçüncü unsuru ahlaki değerlere dayanan normatif bağlılıktır. Çalışanın örgüt

içerisinde yer alması ahlaki açıdan bir zorunluluk ve inançsal bir değer olarak algılamakta ve buna göre değerlendirmeler yapılmaktadır (Yavuz ve Tokmak, 2009).

1.7 Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Örgütsel bağlılık kavramı zamana, mekâna ve kişisel özelliklere göre farklılık göstermesinin yanında çalışanların örgüte bağlı olup olmadıklarını gösteren belli göstergeler vardır. Bu göstergelerle ilgili açıklamalar aşağıdadır.

1.7.1 Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme

Örgütsel bağlılığın var olduğunu gösteren en önemli kriter çalışanın örgütün amaç, hedef, değer ve vizyonunu benimsemesidir. Örgütün amaç ve hedeflerini benimsememiş bireyin örgütsel bağlılığında söz edilemez. Örgütsel bağlılık konusunda öncü olan Porter, Steers, Moynaw (İnce ve Gül, 2005) gibi yazarlar örgütsel bağlılıkta asgari şart olarak, örgütün amacını ve değer olgularını kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duymayı saymışlardır. Çalışanın örgütten beklentileri ile örgütün çalışana sundukları arasındaki fark örgütsel bağlılık düzeyini belirleyen etkenlerden en önemlisidir (İnce ve Gül, 2005). Örgüt içerisinde yer alan bireyin amacı, değerleri ve beklentileri örgütün amaç ve değerleriyle paralellik gösteriyorsa bireyin örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olacaktır. Motivasyonu yüksek olan örgüt üyesi mutlu bir şekilde çalışacağından iş performansı da artacaktır. Örgüt içerisinde yer alan bireyin amacı, değerleri ve beklentileri örgütün sunduklarıyla farklılık gösteriyorsa örgütsel bağlılık söz konusu olmayıp çalışan örgütten ayrılma seçeneğini değerlendirecektir.

1.7.2 Örgüt İçin Fedakârlıklarda Bulunabilme

Bireyin çalışma hayatında örgüte olan bağlılığın başka bir ibaresi, çalışanın örgüt için fedakârlıklarda bulunabilmesidir. Çalışan örgütün amaç, hedef ve vizyonu doğrultusunda beklenen veya belirlenen bir seviyenin üzerinde fazladan bir enerji harcıyorsa örgüt lehine fedakârlık söz konusudur. Çalışanın hiçbir maddi menfaat ve beklenti içerisine girmeden, yalnızca çalıştığı örgütün kazanımı için kendi menfaatlerinden vazgeçmesi, bireyin örgütüyle bütünleştiğinin göstergesidir. İkinci Dünya Savaşı'na katılan ve yerle bir olan Japonya'nın buna rağmen ekonomik açıdan

çok kısa bir zamanda toparlanması, örgüt içerisinde yer alan bireylerin örgüt için fedakârlıkta bulunma kültürü örneğidir (İnce ve Gül, 2005).

1.7.3 Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma

Örgütsel bağlılık göstergelerinden biri olan örgüt üyeliğini devam ettirmek için kuvvetli bir arzu duyma; örgütün hedef ve değerlerini benimseme ve örgüt için fedakârlıklarda bulunabilme göstergeleri gibi çalışanın örgüte olan memnuniyetini göstermektedir. Örgütsel bağlılıkla ilişkili olan ve bu ilişkiyi yakından ilgilendiren sorunların, örgüt içerisinde yer alan bireyleri nasıl etkilediği ve ne gibi sonuçlar doğurduğu ilişkinin belirlenmesi adına önemlidir. Örgüt içerisinde iletişim, verimli insan gücü oluşturma, sosyal etkinlik açısından zengin, kariyer yapma için yeterli olanaklar, örgüt içerisindeki adalet yapısı, çalışanın örgüt üyeliğini sürdürme talebine pozitif katkı sağlaması beklenmektedir (Dolu, 2011). Örgütsel üyeliğin devam ettirilmesi isteğinin motivasyonu ve iş performansını olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir.

1.7.4 Örgütle Özdeşleşme

Kelime anlamı olarak bireyin başka bir bireyle veya içinde yer aldığı toplulukla arasında aynı yanlar tespit edip, ona veya onlar gibi olması yâda kendisini onlara benzetmeye çalışması anlamına gelmektedir. Çalışanın örgütle özdeşleşmesi; örgütün amaç, hedef ve değerlerini benimseyip taklit etmesi veya taklit etme isteğinden kaynaklanmaktadır. Özdeşleşme kelimesinin anlamı ise sonuç olarak meydana gelen sosyal bir etkinin, etkiye maruz kalan kişinin; etkiyi oluşturan olguya benzeme arzusu ve buna yönelik sergilediği davranışlardır. Özdeşleşme, bireylerin örgütlerle ilişki kurma, örgütlerin amaç ve değerlerini, kendi amaç ve değerleri ile uyuşmasa dahi benimseme davranışı göstermeleridir. Özdeşleşme bağlılığı, bir grubun üyesi olan bireylerin bu bağlılıktan dolayı duyduğu gurur ve doyum sağlayıcı bir ilişki kurma ve ilişkiyi devam ettirme isteğidir (Sığırı ve Basım, 2006).

Çalışanların örgütle özdeşleşmesini örgüt yöneticileri örgütün vizyonu, stratejik kararları, özgüvenleri ve dinamik enerjileriyle gerçekleştirmektedirler. Çalışanların örgütle özdeşleşmesi için iş performanslarının ve örgüt için fedakârlıklarının desteklenip övülmesi gerekmektedir. Desteklenen ve övülen çalışanda güven hissi aşılanır ve örgütün hedef ve vizyonunun gerçekleşmesi için

daha yoğun bir çaba göstermeleri beklenmektedir. Çalışan örgütü bütünüyle benimsediğinde, örgütün bir parçası olma isteğinin de artmasına beklenmektedir. Örgütle çalışanların çıkar ve beklentileri paralellik gösterdiğinde tam anlamıyla bir özdeşleşmenin söz konusu olması beklenmektedir. Çalışan çeşitli sebeplerle örgütle özdeşleşmektedir. Örgüt üyeliği bireyin kendini anlamasına, tanınmasına, yapabileceklerinin sınırlarını öğrenmesine yardımcı olup bireye aidiyet duygusu yaşatmaktadır. Örgütün güvenilirliği ve prestiji fazla ise çalışanların örgütle özdeşleşme düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir (İnce ve Gül, 2005).

1.7.5 İçselleştirme

Örgütsel bağlılık göstergelerinden sonuncusu içselleştirme dir. Çalışanın kültür ve değerleri ile ilgili olguları kişiliğinde değerlendirerek özümseyip kabul etmesidir. Böylece çalışan sosyalleşerek hem öğrenir hem de öğrendiklerini kabullenip benimsemektedir. Çalışan bireylerin göz önünde bulundurdıkları ve önem verdikleri bir konu da örgüt yönetiminin iş ve çalışmaya ilişkin inanç ve tutumlarıdır. Çalışanlar kendi değer ve amaçlarıyla örtüştüğü miktar kadar örgütsel değer ve amaçları içselleştirirler (İnce ve Gül, 2005). Örgüt yöneticileri örgütün amaç, misyon ve değerlerini çalışanlara benimsettikleri kadar başarılı olurlar. Çalışanlarda örgütün amaç, misyon ve değerlerini benimsedikleri kadar içselleştirirler. Kişinin sosyal açıdan oluşan bir olgu karşısında yanlış yapmama ve ilkelerle dikkat çeken bir tutumdur. Bu bağlamda içselleştirme, kişinin kendisi için ortaya koyduğu ve özümsemiği amaç ve hedefleriyle paralellik arz eden ve aynı tutum olarak gördüğü ve kabul ettiği örgütsel değer ve hedefleri benimsemesi ve sergilemesi davranışıdır (Sığrı ve Basım, 2006).

1.8 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalar sonucunda elde edilen tanımların farklı olmasından dolayı örgütsel bağlılığın bu tanımlar çerçevesinde sınıflandırılması ihtiyacı doğmuştur. Allen ve Meyer üç bileşenli örgütsel bağlılık kavramına farklı açılardan yaklaşan bir model geliştirmişlerdir. Bu üç yaklaşım duygusal, zorunlu (normatif) ve devam bağlılık olarak tespit etmişlerdir. Bunların dışında Kanter de bağlılığı örgüt içinde sosyal ilişkinin parçası olarak kabul ettiği bağlılık ve saygı kavramları ile değerlendirmiştir. Kanter'e göre bağlılık üç şekilde

ele alınmıştır. Bunlar “uyum, kontrol ve devam bağlılığı” dır. Etzioni yaptığı araştırmalarda, bağlılığı üç başlık olarak değerlendirmiş ve incelemelerini buna göre yapmıştır.

Uzaklaştırıcı bağlılık, hesapçı ve kişinin kendini örgüt için feda ettiği olumlu üç başlık altında zikir etmiştir. Porter, Steers ve Mowday gibi araştırmacıların örgütsel bağlılığı sınıflandırmalarının kişilerin örgütleri ile bütünleşmeleri ve o örgütle ne kadar özdeşleşme gerçekleştiği ile doğrudan alakalı olduğunu belirtmişlerdir. Oluşturdukları model de üç boyutludur. Mevcut üç boyut olarak ele aldıkları örgütsel bağlılık modele göre örgütün amaç ve değerlerini özümseme, kabullenme ve benimseme, örgütün fayda sağlanmasına yönelik gösterilen gayret gösterme isteği ve örgütün içerisinde kalmayı her türlü isteğinin üstünde tutarak buna yönelik arzudur. Bağlılığı davranışsal olarak gören Becke’e göre örgütsel bağlılık, çalışanların bakış açısında değerli olan herhangi bir şey olarak yani yan bahis kavramı, örgütsel bağlılığı ödüllendirme sistemine dayandırır (Yağcı, 2007).

1.9 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan faktörlerin başında; bireysel, kurumsal ve kurum dışı faktörler olduğu görülmektedir. Kişilerin beklentileri, profesyonellik, özellikleri, yeni iş bulma olanakları vb. kişisel ve kurum dışı faktörler dışında yapılan işin niteliği, yönetim tarzı, kurum kültürü vb. kurum içi yapı ve süreçlere ilişkin etkenler de örgütsel bağlılığa etki etmektedir (Durna ve Eren, 2005).

1.9.1 Kişisel Faktörler

Bireysel özellikler örgütsel bağlılık üzerinde etki gösterebilmektedir. Genetik eğilim içerisinde yer alan faktörlere misal vermek gerekirse; cinsiyet, yas, aile faktörü olarak, eğitim, çalışma zamanı gibi benzer olmayan etkenler örgütten sağlanacak ayrıcalıklarla örgütsel gücün göstergesi olmaktadır. Bu ayrıcalıklar örgütsel bağlılığı etkileyen ve örgütsel bağlılığı derecesini belirler. Bu da örgütsel bağlılıkta farklılıklara neden olabilmektedir. Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan diğer kişisel faktörlerden biri ise cinsiyet ile ilgilidir. Yaratılış olarak özellikle duygusal anlamda farklı tepkiler ortaya koyan kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılık seviyelerinin olduğu varsayılan çalışmalardan ortaya çıkmaktadır. Son yıllara kadar

yapılan araştırmaların bazılarında kadın çalışanların örgütsel bağlılığı yüksek çıkarken, diğer bazı araştırmalarda erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu ortaya konulmaktadır (akır, 2001). Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığı yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve çalışma süresi gibi kişiisel faktörlerin etkilediğine dair bulgular mevcuttur.

1.9.2 Kurumsal Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerde bireysel faktör dışında bireyin çalıştığı kurum da önemli bir faktördür. Kişiilerin zellikleri, beklentileri, yeni iş bulma olanakları, kişiisel ve kurum dışı faktörlerin yanı sıra “yönetsel tarz, işin niteliği, kurumsal kültür, kurumsal yapı ve işleyiş süreçlerine” ilişkin faktörler de örgütsel bağlılık seviyesine etki etmektedir (Durna ve Eren, 2005).

Kurumsal faktörlere genel anlamadaki bakış açısı kurumları, toplumda yaşayan insanların arasındaki etkileşimi şekillendirmeye çalışan, insanlar tarafından oluşturulmuş kurallar ve kısıtlamalar olarak tanımlar. Kurumların amacı, oyunu tarif etmek ve kurallarını belirlemektir. Bu bağlamda kurumlar eksik bilginin ve belirsizliklerin baskın olduğu ortamda, kişiilerin başka ekonomik aktörlerin nasıl karar verecekleri veya ne yapacakları hususundaki beklentilerini meydana getirmelerine faydalı olan bir tür oyunun kurallarıdır (Biber, 2010).

Örgütlerin yapılandırılma ve yönetilme biçimi ile yöneticilerin tutum ve davranışları işgörenlerin örgüte olan bağlılığını etkilemektedir. Örneğin, işgörenlerin örgütte kararlara katılma derecesi, örgütsel bağlılığı etkilemektedir (ırpan, 1999). Merkeziyetçi yapıdan uzaklaşma ve karar alma sürecine katılım, bağlılığı etkileyen en önemli yapısal özelliklerdir (Culverson, 2002).

Sarıdede (2004) yaptığı araştırmada, öğretmenlerin okul kararlarna katılmaları, onların okula olan duygusal bağlılıklarını arttırdığını tespit etmiştir. Duygusal bağlılıklarının artması ise onların işten ayrılma niyetlerini azaltır. İşbirliğinin ve denetimin kurallar ve prosedürlerden ziyade, ortak amaçlar üzerine dayandığı ve işgören katılımın teşvik edildiği yatay bir örgütte bağlılığın artacağını belirtir (Culverson, 2002).

Örgüt içerisindeki iletişim sistemi de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örgütteki iletişimin açıklık düzeyinin yüksek oluşu, iş doyumunu ve bağlılık düzeyini artırır. Bu da işte kalma niyetini artırır (Daly ve Dee, 2006). Ayrıca, okul

yöneticisinin demokratik bir yönetim anlayışına sahip olması, işgörenlerin örgüte bağlılığını etkiler (Nal, 2003). Bir örgütte işgörene oraya ait olmadığı veya kendini niteliksiz hissetmesine neden olan ayrımcılık varsa, o işgörenin bağlılık düzeyi azalabilir ve kendini örgütten soyutlayabilir. Bu soyutlama nihayetinde performansı etkileyebilir (Karrasch, 2003).

Bir diğer önemli örgütsel faktör örgütün büyüklüğüdür. Örgüt büyüklüğü ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu varsayılır. Büyük örgütlerdeki işgörenler, kendilerini örgütleriyle özdeşleştirmekte zorluk çekmektedirler. Öte yandan, büyük örgütlerin işgörenlerine daha fazla terfi olanakları sunması, daha fazla yan kazançlar ve kişiler arası etkileşim fırsatları sağlaması, örgütsel bağlılık düzeylerini artırabilir (Çırpan, 1999).

1.9.3 Kurum Dışı Faktörler

Kurum dışı faktörler, yapılan işin ve kurumun yapısının dışında kalan faktörlerdir. Bunlar; alternatif iş imkânları ve profesyonelliktir. Alternatif iş imkânları, örgütün dışındaki iş imkânlarıdır. Çalıştığı örgütten farklı iş imkânları çalışanların bağlılıkları son derece önemli şekilde etkilemektedir. Alternatif iş olanakları, çalışanların kişisel yetenekleri ile değil, örgütün bağlı oldukları sektör, küreselleşme ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi ulusal ve uluslararası değişkenler ile ilgilidir (İnce ve Gül, 2005).

Çalıştığı örgütte öğrenim durumuna uygun işte çalışma fırsatı bulamayan çalışanlar, kendilerine bu fırsatı sunan örgütlerden iş teklifleri geldiğinde çalıştıkları örgütten ayrılma düşüncesi doğabilir (Sonay, 2013).

Çalışanların alternatif iş olanakları bulabilmeleri, yaşadıkları toplum ile yakından alakalıdır. Ekonomik olarak gelişmiş bir toplumda örgütsel bağlılık oranı düşük olmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık adına oluşan olumsuzluğu ortadan kaldırmak için örgüt kültürünün yaygınlaştırılması gerekmektedir (Karakaş, 2014).

Çalışanların günlük yaşamlarını sürdürebilecek ücreti almaları, beklenti ve isteklerinin karşılanması için örgütlerinden destek görmeleri örgüte olan bağlılıklarını arttıracaktır (Şahin, 2014).

Profesyonellik, kişilerin yaptıkları mesleklerine yönelik tutum ve davranışlarıdır. Profesyonellik ideallere ve kariyerine bağlılığı ifade eder. Kişiler,

kendini profesyonel olarak bağlı gösterdikleri örgütlerde bağlılıkları da artış göstermektedir (Seçer, 2009).

Davranış bilimciler, özellikle de sosyologlar, uzun zamandan beri profesyonellik ve örgütsel çatışma kavramı üzerinde çalışmaktadırlar. Çünkü profesyonellik ile örgütsel çatışmanın örgütsel bağlılık ve performans gibi çeşitli iş çıktıları ile ilişkisi bulunmaktadır. Ancak profesyonellik, çelişkili bir örgütsel bağlılık kavramını ortaya çıkartmaktadır. Hukuk, mühendislik ve tıp gibi teknik alanlardaki profesyoneller için mesleğine bağlılık ve örgüte bağlılığın ikisini birden geliştirmeye çalışmak bir ikilem doğurabilir. Profesyonellerin çalıştıkları örgütler, mesleki gelişime destek oluyorsa, bu durumda çalışanların mesleki bağlılıkları bundan olumsuz etkilenirken örgütsel bağlılıkları olumlu etkilenecektir (Dolu, 2011).

Bu ikilemi azaltabilmek için mesleki değerler ile örgütsel değer ve uygulamaların bütünleştirilmesi önerilir. Böylece, bağlılığı olumsuz yönde etkileyen devamsızlık ve örgütten ayrılma gibi olumsuz iş davranışlarının profesyoneller tarafından gösterilmesinin önüne geçmek mümkün olabilmektedir. Mesleki ve örgütsel bağlılık çatışmasını gidermek amacı ile profesyonel kariyer fırsatları, otonomi gibi uygulamalar ile meslekle çatışmayan örgütsel değerlerin benimsenmesi sağlanarak iş tatmini ve örgütsel bağlılık istenilen seviyelere yükseltilebilmektedir (Gündoğan, 2009).

1.10 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgüte bağlılığın sonuçlarını incelerken olumlu ve olumsuz olan sonuçları bağlılığın derecesiyle orantılıdır. Örgütsel amaçların birey tarafından kabul edilebilir olmadığı zamanlarda, bireylerin yüksek seviyedeki bağlılığı örgütün dağılmasını çabuklaştırabilirken, hedefler kabul edilebilir ve makul olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılık ile etkili davranışlarla neticelenmesi mümkündür. Balay (2000), örgüte bağlılığın sonuçlarını, olumlu ya da olumsuz olmasını bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olabileceğini belirtmiştir. Örgüt içerisinde yer alan ve örgütün taşıdığı değer ve amaçlarını benimsemeyen üyeler örgüte yeterli kadar sahip çıkamayacağından amaçlar doğrultusunda kurulan örgüt hızla dağılmaya yüz tutar. Bunun tersi ise yani örgütün var oluş felsefesindeki amaçlar üyeler tarafından kabul edilir ve makul kabul görürse örgütsel bağlılık oranı artar sonuç açısından pozitif bir sonuç ortaya çıkar (Bayram, 2005).

Düşük örgütsel bağlılıkta ise kişi örgütüyle pamuk ipliği şekilde bağlıdır. Her an ayrılma düşüncesine sahip birey içerisinde olduğu örgüt için yeterli çaba ve gayreti sarf etmemektedir (Balay, 2000).

1.10.1 Örgütsel Bağlılık ve Performans

Performans ve örgütsel bağlılık birbirine paralellik arz eder. Örgütsel yaşam içerisinde çalışanların isteklendirme düzeyleri, moralleri, iş tatminleri, performansları ve örgütsel bağlılıklarıyla yakından alakalıdır. İş sonuçları, motivasyon ve performans düzeyinin çalışanların umduğu gibi çıkması durumunda bağlılık gerçekleşmektedir. Örgütlerdeki bağlılık oranının yüksekliği, örgüt içerisinde bulunan bireylerin iş performansı da o oranda yüksek olur. Örgütsel bağlılığı düşük ise bireylerin performansları da düşüktür. Yöneticiler için kişilerin performanslarının yükselmesi amaç ve gayeye ulaşılması açısından önemli bir yoldur (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel bağlılıkla performans arasındaki ilişkilere yönelik bulgular, beklenenin aksine bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin yeterince güçlü olmadığı veya zayıf olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, bağlılık ve performans aynı trendle yükselir veya alçalır. İş performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konu ile ilgili yazın araştırmalarda fazla ele alınmamak ile birlikte bu incelemelerin sonucunda bazılarında iş performansı ile örgütsel bağlılık arasında müspet bir ilişki olduğu saptanırken, bazı çalışmalarda ise menfi yönde ilişki olduğu görülmüştür (Özutku, 2008).

1.10.2 Örgütsel Bağlılık ve Devamsızlık

Genel olarak işe devamsızlık, çalışanın planlanmış bir iş için hazırda bulunmamasıdır. Başka bir deyişle, çalışanın fiziksel olarak işyerinde olmamasıdır. Örgütsel bağlılık kavramında çalışan bireylerin iş devamsızlığına etkileri hususunda çok sayıda araştırma yapılmıştır. Örgütsel bağlılığın devamsızlıkla ilişkileri hususunda yapılan bu araştırmalarda, birbirine benzemeyen sonuçlara ulaşılmıştır.

Bu genel tanım, bazı durumlarda yetersiz kalmaktadır. İşe devamsızlık konusu mazeretli ve mazeretsiz işe devam açısından ele alınmalıdır. Bu durumda, mazeretli olan çalışanın işte bulunmaması zorunluluktan kaynakladığından devamsızlık kategorisinde değerlendirmemek gerekir (Şahin, 2011).

1.10.3 Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Kalma

Örgütsel bağlılık ile işe geç gelme arasında yapılan çalışmalarda çok yüksek bir bağ olduğu ancak, bu bağın ters yönlü negatif olduğunu tespit etmişlerdir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanın işe geç kalması azdır. Ancak bazı yazarlar bu durumu kabul etmemişlerdir. Angle ve Perry'nin ortaya attıkları kuramların aksine işe geç kalma davranışı sergileyenlerin kişilik yapıları zayıf olduğu ve göreceli bir kavram olan işe geç kalma davranışının çalışandan hâkimiyetinde olmayan birçok faktörden etkilendiğini belirtmişlerdir (Akt. Gündoğan, 2009).

Örgütsel bağlılıkla iş geçme başlığını bazı yazarlar ayrı olarak ele almamışlardır. İş geç gelmeyi, devamsızlık veya işten ayrılma düşüncesi içerisinde düşünmüş ve konuyu bu şekilde ele almışlardır. Örgütsel bağlılıkta işe geç gelme düşüncesi özellikle kamu sektöründe çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, bu konunun işten ayrılma veya devamsızlık dışında bağımsız bir konu olduğu, 657 Devlet memurları kanunun çalışanlara verdikleri haklar ile işten atılma veya işine son verme durumları zor olduğundan bu davranışları sergiledikleri görülmüştür.

1.11 Örgütsel Bağlılık Konusunda Yapılan Araştırmalar

Örgütsel bağlılık çeşitli şekillerde kavramlaştırılmış ve ölçülmüştür. Allen and Meyer (1990), bu çeşitli kavramlaştırmaları bütünleştiren üç-unsur bağlılık modelini oluşturmuşlar ve yaptıkları iki çalışma ile bu modelin özelliklerini ölçmeye çalışmışlardır. Bir diğer ifadeyle, birinci çalışmalarında örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif öğelerinin farklı psikolojik durumları yansıttığı görüşünden hareket ederek duygusal, devam ve normatif bağlılık öğelerinin bağımsız ölçeklerini geliştirmeyi ve bu öğelerin kavramsal ve ampirik olarak birbirinden ayrılabilir olduğu konusunda önceden kanıt sağlamayı amaçlamışlardır. Araştırmanın sonuçları, duygusal ve normatif bağlılık arasında bazı örtüşmeler olsa da her bir psikolojik durumun güvenilir bir şekilde ölçülebileceğini göstermiştir. Duygusal ve normatif bağlılık, devam bağlılığından oldukça bağımsızdır. İkinci çalışmalarındaki amaç ise bu bulguların geneli ifade edebilirliğini sınamak ve bağlılığın üç öğesinin öncelleri olarak varsayılan değişkenlerle ilişkili olacağı hipotezini test etmektir. İkinci çalışmanın sonuçları, hipotezle tutarlı olarak, bağlılık ölçekleri (özellikle duygusal ve devam bağlılık) ile öncül değişkenler arasında bir ilişki olduğunu doğrulamıştır.

Aryee, Wyatt and Ma Kheng Min (1991), işten ayrılma ve örgütsel bağlılığa götüren nedenleri araştırmışlar ve iş doyumunu, mesleki beklentileri gerçekleştirme ve mesleki bağlılık unsurlarının mesleki-örgütsel bağlılığa katkı sağladıklarını saptamışlardır. Örgütsel bağlılığa en yüksek katkıyı iş doyumunu (%47) yapmakta ve bunu mesleki beklentileri gerçekleştirme (%4) ile mesleki bağlılık (%3) takip etmektedir. İşten ayrılma ile ilişkili olarak ise araştırmanın sonuçları, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetinin ana göstergeleri olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, mesleki beklentilerin gerçekleştirilmesi, beceri kullanımı ve mesleki bağlılığın işten ayrılma niyetiyle ilişki olmadığı görülmüştür.

Ben-Bakr and al-Shammari (1994), çalışmalarında Suudi Arabistan örgütlerinde işgörenler arasındaki işgücü devri açısından iş doyumunu, örgütsel bağlılık, değer bağlılığı ve devam bağlılığının farklara dayanan tahmini ile ilgili bilgi sağlamayı amaçlamışlardır. Çalışmanın daha belirgin amacı, bu tutumların gelecekteki işgücü devrini tahmin edip etmeyeceğini ve hangisinin diğerlerine göre daha iyi tahmin ortaya koyacağını araştırmaktır. Araştırmanın bulguları, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, değer bağlılığı ve devam bağlılığı değişkenlerinin tümünün işgücü devrini tahmin ettiğini göstermektedir. Ayrıca, bu bulgulara göre örgütsel bağlılık, diğerlerine kıyasla işgücü devrinin en iyi kestiricisidir.

Somers (1995), işten çekilme niyeti, işgücü devri ve devamsızlık meselelerini çalışmak için örgütsel bağlılığın üç unsur modelini kullandığı araştırmanın sonunda duygusal bağlılık, bu çıktı değişkenlerinin en tutarlı kestiricisi çıkmıştır ve işgücü devri ile devamsızlık ile ilişkili tek bağlılık görüşüdür. Bunun aksine, normatif bağlılık sadece işten çekilme niyeti ile ilişkili iken devam bağlılığı için doğrudan bir etki gözlenmemiştir. Ancak devam bağlılığı, işten çekilme ve devamsızlığı kestirmede duygusal bağlılık ile etkileşim içindedir.

Mowday (1998), yirmi beş yıl içinde örgütsel bağlılık alanında kaydedilen ilerleme sonrasında öğrenilmesi gereken başka şeylerin kalıp kalmadığını ve işgörenin örgüte bağlılığının yöneticiler için yirmi beş yıl öncesindeki kadar ilgili bir kavram olup olmadığı sorununu ele almıştır. Mowday'a (1998) göre başlangıçta tek boyutlu olarak düşünülen örgütsel bağlılığın ilerleyen yıllarda çok boyutlu olarak ele alınması, bağlılığın anlaşılmasında önemli bir kavramsal ilerlemedir. Ancak her bir bağlılık türünü ölçeklerini geliştirmede sorunlar devam etmektedir. Ayrıca, örgütlerin birleşmesi veya el değiştirmesi, işgörenlerin örgütün ve örgüte bağlılığın ne olduğunu anlamalarını zorlaştırmaktadır. Bir diğer ifadeyle, işgörenlerin örgüte

bağlılıkları, örgütlerin işgörene bağlılıklarındaki değişiklerin (işgören sayısını azaltmaya gitme, maliyetleri azaltma gibi) olması nedeniyle önemli ölçüde azalmıştır. Son olarak, Mowday'e (1998) göre, örgütsel bağlılık yöneticiler için 25 yıl öncesinde olduğu kadar (daha büyük olmasa da) ilgi ve öneme sahiptir.

Celep (2000), 1995-1996 öğretim yılında Zonguldak ili merkez ve ilçelerindeki bütün genel liselerdeki öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı ile ilgili yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin çalıştıkları okula, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütlerine adanmışlıklarını saptamayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçları, kendisini okula aday öğretmenlerin okul için beklenilenin ötesinde çaba gösterdiğini, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan gurur duyduklarını ve başka okulda çalışma isteğinde olmadıklarını göstermiştir. Bununla birlikte, araştırmada öğretmenlerin kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adadıkları, adanmanın okuldan ziyade öğretmenlik mesleğine dönük olduğu ve öğretmenler arasında genellikle yakın ve dostça bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Araştırmada, örgütsel adanmışlık boyutları arasındaki ilişki ile ilgili olarak en yüksek ilişkinin okula adanma ile öğretim işlerine adanma (.46), öğretmenlik mesleğine adanma ile öğretim işlerine adanma (.43), çalışma gurubuna adanma ile okula adanma (.43) arasında olduğu ve en düşük ilişkinin ise, çalışma gurubuna adanma ile öğretmenlik mesleğine adanma (.24) arasında meydana geldiği bulunmuştur.

Şimşek (2002), araştırmasında devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırmalı olarak incelemeyi ve genel olarak akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin unvan ve kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğini saptamayı amaçlamıştır. Araştırmanın popülasyonunu İstanbul'daki biri devlet diğeri vakıf olmak üzere iki üniversitede görev yapan her unvandaki akademik personel oluşturmuştur. Toplam 132 denekten 77sine (devlet üniversitesindeki katılım oranı %55, vakıf üniversitesindeki katılım oranı %62) ulaşılmıştır. Deneklerin %19,5'i profesör ve doçent, %23,7si yardımcı doçent ve doktor ve %55, 8'i araştırma görevlisi ve diğeleridir. %55, 8'lik oran içinde olan öğretim görevlisi ve okutmanların oranı ayrı olarak verilmemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin genel örgütsel bağlılık düzeyleri 5'li likert ölçeğine göre orta düzeyde (devlet ortalaması 3,08; vakıf ortalaması 3,21) çıkmış ve aralarında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Ayrıca akademik personelin örgütsel bağlılık düzeyleri kıdem ve unvanlara göre farklılık göstermemiştir.

Cengizalp (2003), kurum içi etkin iletişim ortamının, çalışanların kuruma bağlılık düzeyleri ile ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, kurum içi iletişim etkinliği bileşenlerinin (çalışma arkadaşları ile iletişim, üstler ile iletişim, kurum iletişim politikası) kuruma bağlılıkla ilişkisi normal düzeyde olup aralarında kuvvetli bir ilişki bulunmamaktadır.

Karrasch (2003), 1412 askeri personeli (yüzbaşı) içeren araştırmasında örgütsel bağlılığın bazı öncellerini ve sonuçlarını incelemeyi amaçlamıştır. Özellikle cinsiyet, etnik köken, ordu branşı ve ayrımcılık algısı (dışlanma veya cinsiyet, ırk gibi nedenlerle birilerini daha üstün görme gibi), örgütsel bağlılığın öncelleri olarak, liderlik performansını da örgütsel bağlılığın çıktısı olarak ele alınmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, algılanan ayrımcılık, duygusal ve normatif bağlılığın daha düşük düzeyleri ile ilişkili iken devam bağlılığının daha yüksek düzeyleri ile ilişkilidir. Ayrıca, duygusal ve normatif bağlılığın aksine, devam bağlılığının liderlik davranışıyla olumsuz bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Nal (2003), sınıf öğretmenlerinin yöneticilerinin yönetim tarzlarına ilişkin tutumları ile kuruma bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin yönetim anlayışlarına ilişkin tutumları ile kuruma bağlılıkları arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki vardır. Yönetim tarzları (demokratik, danışmacı, paylaşımcı ve otoriter) kuruma bağlılık açısından karşılaştırıldığında ise kuruma bağlılık düzeyi, demokratik yönetim anlayışında diğer yönetim tarzlarına göre daha yüksek bulunmuştur.

Şahintürk (2003), örgütsel bağlılık ve intranetin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine yaptığı çalışmada intranete bakış açısı ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki saptamıştır. Çalışmada ayrıca işgörenleri görevlerini yerine getirirken bilgiye erişim açısından zaman ve mekân bağlamında bağımsız kılacak şekilde örgütlerin gerekli veri ve bilgi kaynaklarını intranete taşıması, örgütsel bağlılığı artırıcı yönde etkili olacağı ve intranetin kullanım kolaylığının işgörenlerin beklentilerini olumlu etkileyeceği ve dolayısıyla onların örgütsel bağlılığını da olumlu şekilde etkileyeceği görüşü savunulmaktadır.

Wasti (2003), bireysellik ve kolektivizmin kültürel değerlerinin örgütsel bağlılığın farklı öncelleri üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmanın bulgularına göre bireyselci değerleri taşıyan işgörenler için terfi ve işten alınan doyum, duygusal ve normatif bağlılığın ana belirleyicileridir. İşyerindeki ilişkilerden alınan doyum, bu kişilerin bağlılığını etkilemez. Kollektivist değerlere sahip işgörenler için, denetçiden

alınan doyum, bir bağıllık (özellikle normatif bağıllığın) önceli olarak bulunmuştur. Ayrıca, terfi olanakları ve işten alınan doyum da örgüte normatif bağıllıkla birlikte duygusal bağıllığı da belirlemede önemli bulunmuştur. Kollektivist değerlere sahip işgörenler için, devam bağıllığını kestiren tek önemli faktör denetçiden alınan doyumdur. Özetle, bazı örgütsel bağıllık öncelleri iki grup için ortak olmasına rağmen, ilişkilere karşı iş üzerine yapılan vurgunun farklı kültürel yönelimlere sahip bireylerde farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Çöl (2004), yaptığı doktora çalışmasında örgütlerin sahip olduğu sosyal yapısal özelliklerin (sosyo-politik destek, rol belirsizliği, katılımcı iş iklimi, bilgiye erişim ve kaynaklara erişim) 13 kamu üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin ve idari personelin güçlendirme algıları üzerindeki etkilerini ayrı ayrı belirlemeyi ve kendisini güçlendirilmiş hissedenden işgörenlerin göstereceği olası bağıllık türlerini (duygusal, devam, normatif) ortaya koymayı amaçlamıştır. Yapılan analizler neticesinde, kendilerini güçlendirilmiş hissedenden akademisyenlerin ve idari personelin çalıştıkları örgüte duygusal ve normatif bağıllık gösterdikleri saptanmıştır. Akademisyenlerin ve idari personelin en güçlü hissettikleri bağıllık türü, duygusal bağıllık çıkmıştır. Ayrıca, algılanan güçlendirmenin akademik personelde devam bağıllığını azalttığı; idari personelde ise devam bağıllığını her hangi bir şekilde etkilemediği görülmüştür. Bu sonuçlara göre, kendini örgütsel sonuçlarda farklılık yaratabilecek düzeyde etkili ve işiyle ilgili konularda yetkin hissedenden güçlendirilmiş akademisyenlerin devam bağıllığı göstermeyecekleri açıktır.

Gültekin (2004), özel sektör ve askeri hizmetlerde görev yapan işgörenler arasından 256 kişi üzerinde yaptığı çalışmasında örgütsel bağıllık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiş ve aralarında olumlu bir ilişki saptamıştır. Araştırmanın bulgularına göre, duygusal bağıllık ile iş doyumunu arasında bir ilişki yoktur. Devam bağıllığı, iş doyumunu ile en güçlü ilişkiye sahiptir. Bunu normatif bağıllık izlemektedir.

Sarıdede (2004), çalışmasında Meyer ve Allen' in (1991) üç boyutlu örgütsel bağıllık modeli ve insan kaynakları yönetim modelinin, Türkiye' deki ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini açıklamada ne derece etkin olduklarını anlamayı ve eğitim yönetimi alanına "öğretmenlerin işten ayrılma niyeti" konusunda açıklama sunmayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin okullarına duygusal ve devam bağıllık göstermelerinin işten ayrılma

niyetlerini azaltmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin normatif bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı olmayan negatif bir ilişki vardır.

Polat (2005), yaptığı doktora çalışmasında hemşirelerin örgütten ve meslekten ayrılma nedenlerinin mesleğe ve örgüte bağlılıkları, iş tatminleri, örgütsel destek ve örgütsel adalet algıları ile ilişkisini incelemiştir. Ayrıca, hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ve bağlılıklarının insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile ilişkili olduğu düşünülerek, söz konusu değişkenler üzerinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkisini araştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre hemşirelerin genel olarak örgütten ve meslekten ayrılma niyeti yüksek değildir. Hem mesleğe hem de örgüte bağlılıkta, duygusal bağlılık düzeyi diğer bağlılık boyutlarına kıyasla göreceli olarak daha yüksektir. Hemşirelerin bağlılık düzeyi-gerek mesleğe gerekse örgüte ilişkin tüm boyutlarda ne yüksek ne de düşüktür. Ayrıca, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile örgüte ve mesleğe bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Erdoğan (2006), resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçladığı araştırmasında, yöneticilerin duygusal bağlılığı arttıkça saldırganlık davranışlarının azaldığını ve ideal benliğin üst düzeyde gerçekleşeceğini, devam bağlılığı ile kişilik özelliklerinden ilgi görme ihtiyacı arasında olumlu yönde,05 düzeyinde anlamlı ilişki olduğunu ve normatif bağlılık ile ideal benlik arasında da olumlu yönde,05 düzeyinde anlamlı ilişki olduğunu saptamıştır.

Bland ve arkadaşları (2006), akademik personelin atanma biçimlerinin onların üretkenlik ve bağlılıkları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Bland ve arkadaşlarına (2006) göre, “kadrolu bir akademik personel sistemi” üretkenliği kolaylaştıran yüksek akademik personel bağlılıklarına neden olur. Hem kurumlar tarafından uygulanan atanma türlerinin alanı ve doğası hem de bireylerin kişisel atanma türünün yapısı ve odağı akademik personel bağlılığını etkiler. Araştırmanın sonuçları, tam zamanlı kadrolu atanma ile işe alınmış akademik personelin kadrosuz meslektaşlarına göre araştırma ve eğitim alanında önemli derecede daha üretken olduğunu, mevcut pozisyonlarında ve akademisyenlikte kalmada kendilerini önemli derecede daha bağlı hissettiklerini ve daha fazla saat çalıştıklarını göstermiştir. Araştırmaya göre, misyon ve kurum türü sabit tutulduğu zaman kadrolu atanma türüyle görevlendirmenin akademik personelin işini ve üretkenliğini önemli derecede etkileyebilir.

Daly and Dee (2006), kentsel kamu üniversitelerinde görev yapan öğretim üyeleri üzerinde iş çevresi değişkenleri ile iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada katılımcılar yüksek düzeyde iş doyumunu, orta derecede örgütsel bağlılık ve iste kalma niyeti belirtmişlerdir. İki psikolojik değişkenin (iş doyumunu ve örgütsel bağlılık) işte kalma niyeti üzerinde olumlu etkileri olduğu saptanmıştır. Örgütte kalma niyeti üzerinde iş doyumuna kıyasla örgütsel bağlılığın etkisi daha güçlüdür. Çünkü iş doyumunu, ani iş durumlarından çok şiddetli biçimde etkilenirken örgütsel bağlılık daha sabittir.

Razali (2006), örgütsel bağlılık ile aile ve kariyer faktörleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve belirli türde örgütsel kariyer gelişim programlarının mevcut olduğu örgütlerdeki işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin fazla yüksek olduğunu saptamıştır. Ayrıca, eşin desteği ile ebeveyn olmanın getirdiği sorumluluklar, örgütsel bağlılık üzerinde önemli etkiler ortaya çıkarmamıştır.

Su-Chao and Ming-Shing (2006), kişilik özellikleri, iş karakteristikleri, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmanın sonuçları iş doyumunun, iş niteliklerinin (özerklik, çeşitlilik ve benzeri) ve olumlu kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bunlar arasında örgütsel bağlılık üzerinde en önemli etkiye sahip olan faktör, işgörenlerin kişilik özellikleridir.

1.12 Hesap Verebilirlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Günümüzde verimliliğini sürdürmek isteyen eğitim örgütleri için insan kaynaklarını doğru yönetmek, yaşamsal bir önem taşımaktadır. Değişimi kavrayabilmek ve insan kaynakları profilini değişime uyum sağlayacak biçimde doğru işgören seçimleriyle, verimliliği ve memnuniyeti dikkate alarak tasarlayabilmek, örgütün verimliliğinin ve dolayısıyla da devamlılığının ön koşuludur (Sarıdede ve Doyuran, 2004).

Diğer kurumlarda olduğu gibi eğitim kurumlarında da örgütsel bağlılık, işgörenlerin işte verimliliğini artırmanın ya da örgütü amaçlarına ulaştırmanın temel araçlarından birisi olarak algılanmaktadır. Toplumsal dönüşüm çabalarında önemli bir yere sahip olan okullarda, eğitimin işgörenleri olarak başta öğretmenlerin ve sonrasında diğer tüm paydaşların örgütsel bağlılıklarının yükseltilmesini gerekli olduğu kadar önemli de bir konudur (Uğurlu ve Üstüner, 2011).

Yüksek bağıllık düzeyine sahip çalışanlar genellikle kariyerde yükselme, maaş artışı, örgüt tarafından teşvik edilme şeklinde ödüllendirmeler alırlar ve bu da onların daha çok güdülenmelerine yol açar. Yüksek bağıllık sayesinde iş gücünün güvenli ve istikrarlı olması, işgörenlerin yüksek üretim için örgütün isteklerini kabul etmesi ile sonuçlanabilir. Böylece performans ve rekabet gücü artan örgüt, amaçlarını daha kolay ve yüksek düzeyde karşılayabilir (Balay, 2000).

Örgüte düşük düzeyde bağıllık gösteren çalışanlar, gerek grup bağıllığında gerekse bireysel çaba gerektiren durumlarda ilgisiz ve isteksizdirler. Düşük örgütsel bağıllık sonucunda örgütte ortaya çıkan söylenti, itiraz ve şikâyetlerin artması, örgütün adına zarar gelmesi, müşteri güveninin kaybolması, yeni durumlara uyum sağlanamaması ve gelir kayıpları gibi olumsuz durumlar meydana gelebilir. Üstelik bu olumsuz iletişim şekli örgütün otorite yapısını tehdit ettiği gibi, üst yönetimin meşruluğunu da sorgulanır hale getirmektedir (Bayram, 2005).

Alan yazın incelenmesi neticesinde hesap verebilirlik ile örgütsel bağıllık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Alana önemli katkılar getiren çalışmanın çalışanların örgütlerine olan bağıllıklarının yöneticilerin hesap verebilirlikleriyle ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölüm, çalışmanın modeli, evreni, örnekleme, verilerin toplanması ve toplanan verilerin çözümleme tekniklerini içermektedir.

2.1 Çalışmanın Modeli

Bu çalışma betimseldir. Betimsel model, bir örneklem üzerinde ya da ulaşılabilen durumlarda, evrenin tamamından gözlem yapılarak elde edilen verileri kullanarak, araştırmaya katılan bireylerin ya da objelerin özelliklerini betimlemeyi amaçlayan süreçtir (Büyüköztürk ve diğ., 2012). Çalışma, mevcut durumu sorgulayan betimsel bir araştırma olduğundan ve çalışma örneklemindeki eğitim çalışanları farklı sosyo-demografik özelliklere sahip olduğundan kesitsel araştırma düzeni kullanılmıştır.

Çalışmada “ilişkisel tarama” yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama, iki yada daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve neden-sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla yapılan araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2012). Çalışmada yöneticilerin hesap verebilirlik davranışları bağımsız değişkeni oluştururken, çalışanların örgütsel bağlılığı bağımlı değişkeni oluşturmaktadır.

2.2 Çalışmanın Evren ve Örnekleme

Çalışmanın evrenini Malatya ilinde yer alan 157 kamu kurumunda görev yapan 2.755 eğitim çalışanı oluşturmaktadır (Ek-5). Evren bir başka şekilde, araştırmada toplanacak verilerin analizi ile elde edilecek sonuçların geçerli olacağı, yorumlanacağı grup olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk vd., 2012).

Çalışma örneklemini, Malatya İlinde yer alan eğitim kurumlarından “Basit Seçkisiz Örnekleme” yöntemi kullanılarak seçilen 341 eğitim çalışanı

oluşturmaktadır. Örnekleme, özellikleri hakkında bilgi toplamak için çalışma yapılan evrenden seçilen onun sınırlı bir parçası; örnekleme ise evrenin özelliklerini belirlemek, tahmin etmek maksadıyla onu temsil edecek uygun örnekleri belirlemeye dönük süreci ve bu süreçte yapılan tüm işlemleri tanımlar (Büyüköztürk vd., 2012).

2.3 Verilerin Toplanması

Çalışma için gerekli olan verilerin toplanması için kullanılan ölçekler, araştırmanın örnekleme giren çalışanların görev yaptıkları iş yerlerinde uygulanmıştır. Çalışmada verilerin toplanması için üç ölçek kullanılmıştır. Birinci ölçek Ek-1’de yer alan “Kişisel Bilgi Formu” dur. İkinci ölçek Ek-2’de yer alan “Hesap Verebilirlik Uygulamaları Ölçeği”, üçüncü ölçek ise Ek-3’te yer alan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” dir.

Çalışma verilerinin toplanması için araştırmacı tarafından eğitim kurumlarına 412 ölçek dağıtılmıştır. Dağıtılan ölçeklerden 360 tanesi geri dönmüştür. Geri dönen ölçeklerden 19 tanesi araştırma için kullanılmaya değer bulunmamıştır (Aynı cevapları verenler, ölçek üzerinden desenleme yapanlar, hiç cevap yazmayanlar gibi). Geriye kalan 341 ölçekle çalışmanın verileri toplanmış ve analiz edilmiştir.

2.3.1 Hesap Verebilirlik Uygulamaları Ölçeği

Yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarına ilişkin görüşlerini belirlemek için, 40 maddeden oluşan “Hesap Verebilirlik Uygulamaları Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek Bülbül (2011) tarafından geliştirilmiştir. Bülbül’ün (2011) geliştirdiği Hesap Verebilirlik Uygulamaları Ölçeği’nde yer alan maddelerin faktör yük değerleri. 35 ile. 82 arasında değişmiştir. Faktör yük değerlerinin 0.40 ya da daha yüksek olması seçim için “çok iyi”, 0.30 ile 0.39 arasında ise “iyi” bir ölçüdür (akt. Büyüköztürk vd., 2012). Ölçek faktör analizi sonucunda sorumluluk, standartlar, saydamlık, sağlama ve sorgulayıcılık olmak üzere beş alt boyutta incelenmiştir.

Ölçek, “(1) Hiç Katılmıyorum”, “(2) Katılmıyorum”, “(3) Orta Derecede Katılıyorum”, “(4) Katılıyorum” ve “(5) Tamamen Katılıyorum” şeklinde beşli likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Beşli likert ölçeğinin puan sınırları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.1: Hesap verebilirlik ölçeğinin puan sınırları.

| Düzye | Seçenek Puanları | Seçeneklere Ait Puan Sınırları |
|---------------------------|------------------|--------------------------------|
| Hiç Katılmıyorum | 1 | 1,00 – 1,79 |
| Katılmıyorum | 2 | 1,80 – 2,59 |
| Orta Derecede Katılıyorum | 3 | 2,60 – 3,39 |
| Katılıyorum | 4 | 3,40 – 4,19 |
| Tamamen Katılıyorum | 5 | 4,20 – 4,99 |

40 maddeden oluşan “Hesap Verebilirlik Uygulamaları Ölçeği” nin Bülbül (2011) tarafından yapılan güvenilirlik çalışması sonucu iç tutarlık katsayısı “ $\alpha =0,91$ ” olarak bulunmuştur. Güvenirlik bir ölçümün hatadan bağımsız kalma derecesidir. Ölçeğin tutarlı, dengeli ve tekrarlanabilir olması güvenilirliğin en önemli göstergelerinden sayılır. Ölçeğin tutarlı olması demek; onun ölçme kurallarına, verilerin kaydedilmesine ve verilerin kodlamasına uygun olmasıdır. Ölçeğin dengeli olması demek; diğer değişkenlerin sabit olması şartına bağılı olarak zaman içinde değişmemesidir. Ölçeğin tekrarlanabilir olması demek ise, ölçeğin tek bir zamana veya tek bir teste bağılı kalmadan gerektiğinde tekrar uygulanabilmesidir (İnce ve Gül, 2005).

Çalışmada, ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesinde literatürdeki benzer çalışmalarda dikkate alınarak güvenilirlik ölçümü olarak kabul edilen Cronbach α değeri kullanılmıştır. Cronbach α değeri 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. Tutarlılık düzeyi güvenilirlik katsayısı 1’e yakın değerler aldıkça güvenilirliği artmaktadır (Büyüköztürk vd., 2012). Bu çalışmada ve literatürde ölçek ile ilgili elde edilen iç tutarlık katsayıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2.2: Hesap verebilirlik uygulamaları ölçeğinin güvenirlik katsayıları.

| Boyutlar | Hesap Verebilirlik Uygulamaları Ölçeği | |
|----------------|--|----------------|
| | Literatürde (Bülbül, 2011) | Çalışmada |
| Sorumluluk | $\alpha = .70$ | $\alpha = .84$ |
| Standartlar | $\alpha = .86$ | $\alpha = .92$ |
| Saydamlık | $\alpha = .75$ | $\alpha = .91$ |
| Sağlama | $\alpha = .74$ | $\alpha = .88$ |
| Sorgulayıcılık | $\alpha = .73$ | $\alpha = .89$ |
| GENEL | $\alpha = .91$ | $\alpha = .96$ |

Yapılan çalışmada Hesap Verebilirlik Uygulamaları Ölçeğinin Cronbach alfa güvenirlik katsayıları $\alpha > .60$ olduğunda kullanılan ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2010).

2.3.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için, 18 maddelik ve üç boyutlu (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş, Çetin (2006) tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir.

Ölçek “(1) Kesinlikle Katılmıyorum”, “(2) Katılmıyorum”, “(3) Orta Derecede Katılıyorum”, “(4) Katılıyorum” ve “(5) Tamamen Katılıyorum” 5’li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Beşli derecelendirme ölçeğinin puan sınırları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.3: Örgütsel bağlılık ölçeğinin puan sınırları.

| Düzye | Seçenek Puanları | Seçeneklere Ait Puan Sınırları |
|---------------------------|------------------|--------------------------------|
| Kesinlikle Katılmıyorum | 1 | “1,00 – 1,79” |
| Katılmıyorum | 2 | “1,80 – 2,59” |
| Orta Derecede Katılıyorum | 3 | “2,60 – 3,39” |
| Katılıyorum | 4 | “3,40 – 4,19” |
| Tamamen Katılıyorum | 5 | “4,20 – 4,99” |

Meyer, Allen ve Smith (1993) ölçeğe ilişkin güvenilirlik çalışmaları sonucunda iç tutarlık katsayılarını ölçeğin duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutları için sırasıyla. 82,.74 ve. 83 bulmuşlardır. Çetin (2006), ölçeğin Türkçe versiyonunu uygulamış ve ölçeğin iç tutarlık katsayılarının duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutları için sırasıyla.85;.69;.80 olarak tespit etmiştir (Al, 2007).

Bu çalışmada, ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesinde literatürdeki benzer çalışmalarda dikkate alınarak en popüler güvenilirlik ölçümü olarak kabul edilen Cronbach α değeri kullanılmıştır. Cronbach α değeri 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. Tutarlılık düzeyi güvenilirlik katsayısı 1'e yakın değerler aldıkça güvenilirliği artmaktadır (Büyüköztürk vd., 2012). Bu çalışmada ve literatürde ölçek ile ilgili elde edilen iç tutarlık katsayıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2.4: Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayıları.

| Boyutlar | Örgütsel Bağlılık Ölçeği | |
|-------------------|--------------------------|----------------|
| | Literatürde (Al, 2007) | Çalışmada |
| Duygusal Bağlılık | $\alpha = .83$ | $\alpha = .71$ |
| Devam Bağlılık | $\alpha = .65$ | $\alpha = .73$ |
| Normatif Bağlılık | $\alpha = .72$ | $\alpha = .65$ |
| GENEL | $\alpha = .93$ | $\alpha = .71$ |

Yaptığımız bu çalışmada Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları $\alpha > .60$ olduğunda ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2010).

2.4 Verilerin Analizi

Çalışmada verilerin toplanması amacıyla kullanılan ölçme araçlarının çalışanlara uygulanması sonucu elde edilen verilerin çözümlemesinde çalışmanın alt problemleri dikkate alınarak aşağıdaki veri çözümleme teknikleri kullanılmıştır.

1) Çalışmanın “Yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarına ilişkin çalışan algıları hangi düzeydedir?” şeklindeki birinci alt problemi ve “Çalışanların örgütsel bağlılık algıları hangi düzeydedir? Şeklindeki alt problemi için sorulara verilen yanıtların frekans, yüzde, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, elde edilen sonuçlar tablolar halinde gösterilerek yorumlanmıştır.

2) Çalışmanın “Yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarına ilişkin çalışan algılarında demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve mesleki kıdem) göre anlamlı farklılık var mıdır?” ve “Çalışanların örgütsel bağlılığa ilişkin algıları demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve mesleki kıdem) göre anlamlı farklılık göstermekte midir? Alt problemleri için “Bağımsız Örneklem T-Testi” ve “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” testleri kullanılmıştır.

3) Yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarının çalışanların örgütsel bağlılığıyla ilişkisi hangi düzeydedir? şeklindeki alt problem için elde edilen verilerin çözümlenmesi için korelasyon katsayısına bakılmıştır. Korelasyon analizi için örgütsel bağlılık ve hesap verebilirliğe ait değişkenlerin korelasyon katsayıları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır.

2.4.1 Bağımsız Örneklem T-Testi

Çalışmada cinsiyet değişkenine göre çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için “Bağımsız Örneklem T-Testi” kullanılmıştır.

Bağımsız Örneklem T-Testi, farklı gruplardan elde edilen veri değerlerinin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan parametrik testtir. Çalışmada bu testin güvenilir sonuçlar verebilmesi için şu koşullara dikkat edilmiştir:

- 1) Ortalamalar kıyaslanıp verilerin her birisinin dağılımı normal dağılım özelliklerini taşıyıp taşımadıklarına,
- 2) Grupların varyansının eşit olmasına,
- 3) Her bir veri diğerinden bağımsızdır koşullarına uyup uymadıklarına bakılmıştır (Can, 2016).

2.4.2 Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Bu çalışmada yaş, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine ilişkin olarak çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) kullanılmıştır. Yapılan analizde çalışanların hesap verebilirlik ve örgütsel bağlılığa ait görüşlerinin Anova (F) değeri, ortalamaları, standart sapmaları ve anlamlılık değerleri (p) hesaplanmıştır. Anova

testi ikiden fazla bağımsız (en az 3 farklı) gruba ilişkin ortalamaların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test ettiği için kullanılmıştır (Can, 2016).

Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda anlamlı farklılığın bulunduğu değişkenlerde farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla “post-hoc (çoklu) karşılaştırmalar” yapılmıştır. Bu testler “Fisher LSD”, “Tukey HSD”, “Tukey-Kramer”, “Scheffe”, “Newman-Keuls” ve “Duncan” gibi testlerdir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2010). Bu araştırmada bu testler arasında “Tukey HSD” testi tercih edilmiştir.

2.4.3 Korelasyon

Çalışmada, yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarının çalışanların örgütsel bağlılık davranışlarıyla ilişkisini tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi için çalışanların hesap verebilirlik ve örgütsel bağlılığa ait değişkenlerin korelasyon katsayıları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır.

Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değişen değerler alır. Katsayı, etkileşimin olmadığı durumda 0, tam ve kuvvetli bir etkileşim varsa 1, ters yönlü ve tam bir etkileşim varsa -1 değerini alır. Korelasyon katsayısı genellikle r harfiyle gösterilir. Buna göre; korelasyon katsayısını $-1 \leq r \leq +1$ eşitsizliğiyle gösterebiliriz. Değişkenler arasındaki ilişki düzeyi; $r > ,70$ ise “yüksek düzeyde ilişki”, $r = ,30 - ,70$ aralığında ise “Orta düzeyde ilişki”, $r < ,30$ ise “Düşük düzeyde ilişki” olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2010).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, çalışanların görüşlerinden elde edilen verilerden yola çıkılarak bulgular ve yorumlara gidilmiştir.

3.1 Çalışmaya Katılanlara İlişkin Kişisel Bilgiler

Çalışmaya katılan çalışanların cinsiyet, öğrenim durumu, yaş ve mesleki kıdemlerine ilişkin açıklayıcı bilgiler aşağıda yer alan Tablo 3.1’de gösterilmiştir.

Tablo 3.1: Çalışan demografik değişkenlere göre dağılımı.

| CİNSİYET | N | % |
|--------------------|-----|------|
| Kadın | 149 | 43,7 |
| Erkek | 192 | 56,3 |
| ÖĞRENİM DURUMU | N | % |
| Ön Lisans | 40 | 11,7 |
| Lisans | 301 | 88,3 |
| Yüksek Lisans | - | - |
| Doktora | - | - |
| YAŞ | N | % |
| 30 yaş altı | 21 | 6,2 |
| 30-39 yaş arası | 134 | 39,3 |
| 40 ve 49 yaş arası | 133 | 39,0 |
| 50 yaş ve üstü | 53 | 15,5 |
| MESLEKİ KIDEM | N | % |
| 1-5 | 32 | 9,4 |
| 6-10 | 54 | 15,8 |
| 11-15 | 60 | 17,6 |
| 16-20 | 80 | 23,5 |
| 21-25 | 52 | 15,2 |
| 26 yıl ve üstü | 63 | 18,5 |
| TOPLAM | 341 | 100 |

Çalışmaya katılanların demografik özelliklerinin yer aldığı Tablo 3.1'deki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların %43,7'ünün kadın, %56,3'ünün ise erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Çalışanların yaş ile ilgili verileri incelendiğinde çalışanların %6,2'si 30 yaş ve altında, %39,3'ü 30-39 yaş aralığında, %39,0'u 40-49 yaş aralığında %15,5'i ise 50 yaş ve üstü yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Çalışanların mesleki kıdem ile ilgili verileri incelendiğinde katılımcıların %9,4'ü 1-5yıl, %15,8'i 6-10 yıl, %17,6'sı 11-15 yıl, %23,5'i 16-20 yıl, %15,2'si 21-25, %18,5'i 26 yıl ve mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan çalışanların öğrenim durumu ile ilgili veriler incelendiğinde %11,7'sinin Ön Lisans ve %88,3'ünün Lisans mezunu olduğu görülmektedir.

3.2 Yöneticilerin Hesap Verebilirlik Uygulamalarına İlişkin Çalışan Algılarına Ait Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın “Yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarına ilişkin çalışanların algıları hangi düzeydedir?” birinci alt problemine ilişkin veriler aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 3.2: Hesap verebilirliğin sorumluluk boyutuna ilişkin çalışan görüşleri.

| Maddeler | \bar{X} | S |
|--|-----------|-------|
| 1.Eğitim sistemindeki yöneticilerin sorumluluk alanları karışıklığa yol açmayacak biçimde kesin olarak belirlenmektedir. | 3,57 | 1,027 |
| 2.Yöneticiler yalnızca yetkilerinin oldukları konularda sorumlu tutulmaktadırlar. | 3,38 | 1,066 |
| 3.Ortaya çıkan bir suüstimal veya başarısızlık durumunda gerçek sorumlular doğru olarak belirlenmektedir. | 3,28 | 1,093 |
| 4.Eğitim sisteminde mesleki etik ilkeler ve değerler yöneticiler tarafından benimsenmektedir. | 3,41 | ,898 |
| 5.Taşra teşkilatlarının sorumlulukları yetkileriyle orantılı olarak belirlenmektedir. | 3,32 | ,905 |
| 6.Eğitim sistemindeki farklı denetim birimlerinin yetki-sorumluluk alanları açık bir biçimde belirlenmektedir. | 3,27 | ,889 |
| 7.Okul yönetimlerinin sorumluluklarına paralel olarak yetkileri de arttırılmaktadır. | 3,34 | ,994 |
| 8.Eğitim sistemindeki görevli yöneticiler vatandaşlara karşı kendilerini doğrudan sorumlu hissetmektedirler. | 3,52 | ,867 |
| GENEL | 3,39 | ,662 |

Yukarıdaki Tablo 3.2’de Hesap verebilirliğin sorumluluk boyutuna ilişkin çalışanların görüşleri incelendiğinde;

“Eğitim sistemindeki yöneticilerin sorumluluk alanları karışıklığa yol açmayacak biçimde kesin olarak belirlenmektedir. “Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,57); “Yöneticiler yalnızca yetkilerinin oldukları konularda sorumlu tutulmaktadırlar.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,38); “Ortaya çıkan bir suiistimal veya başarısızlık durumunda gerçek sorumlular doğru olarak belirlenmektedir.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,28); “Eğitim sisteminde mesleki etik ilkeler ve değerler yöneticiler tarafından benimsenmektedir.” maddesine katılımcılar “Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,41); “Taşra teşkilatlarının sorumlulukları yetkileriyle orantılı olarak belirlenmektedir.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,32); “Eğitim sistemindeki farklı denetim birimlerinin yetki-sorumluluk alanları açık bir biçimde belirlenmektedir.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,27); “Okul yönetimlerinin sorumluluklarına paralel olarak yetkileri de artırılmaktadır.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,34) ve “Eğitim sistemindeki görevli yöneticiler vatandaşlara karşı kendilerini doğrudan sorumlu hissetmektedirler.” maddesine katılımcılar “Genellikle” düzeyinde (Ort.=3,52) görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Çalışanların sorumluluk boyutuna ilişkin algılarının genel ortalamasına bakıldığında “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,39) cevap verdikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 3.3: Hesap verebilirliğin standartlar boyutuna ilişkin çalışan görüşleri.

| Maddeler | \bar{X} | S |
|---|-----------|-------|
| 9.Eğitim sisteminin verdiği kamusal hizmetler ile ilgili standartlar yeterli düzeyde oluşturulmaktadır. | 3,23 | ,926 |
| 10.Eğitim sistemindeki standartlar bütüncül bir bakış açısıyla belirlenmektedir. | 3,23 | ,926 |
| 11.Standartlar, ilgili mevzuattaki ve uygulamalardaki değişikliklere paralel olarak değiştirilmektedir. | 3,24 | ,930 |
| 12.Yapılan iş ve işlemlerin, standartlara uygunluğu doğru olarak ölçülebilmektedir. | 3,18 | ,958 |
| 13.Standartların belirlenmesinde ilgili paydaşların görüşleri alınmaktadır. | 3,00 | 1,079 |
| 14.Standartlar uygulamaya geçirilirken aşamalı bir yol takip edilmektedir. | 3,18 | ,988 |
| 15.Yapılan iş ve işlemlerde standartlar bağlayıcı bir rol oynamaktadır. | 3,32 | ,939 |
| 16.Eğitim sistemindeki kurumların denetlenmesi hususunda standartlar yeterli düzeyde mevcuttur. | 3,08 | 1,006 |
| GENEL | 3,18 | ,784 |

Yukarıdaki Tablo 3.3'te Hesap verebilirliğin standartlar boyutuna ilişkin çalışanların görüşleri incelendiğinde;

“Eğitim sisteminin verdiği kamusal hizmetler ile ilgili standartlar yeterli düzeyde oluşturulmaktadır.” maddesine “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,23); “Eğitim sistemindeki standartlar bütüncül bir bakış açısıyla belirlenmektedir.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,23); “Standartlar, ilgili mevzuattaki ve uygulamalardaki değişikliklere paralel olarak değiştirilmektedir.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,24); “Yapılan iş ve işlemlerin, standartlara uygunluğu doğru olarak ölçülebilmektedir.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,18); “Standartların belirlenmesinde ilgili paydaşların görüşleri alınmaktadır.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,00); “Standartlar uygulamaya geçirilirken aşamalı bir yol takip edilmektedir.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,18); “Yapılan iş ve işlemlerde standartlar bağlayıcı bir rol oynamaktadır.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,32) ve “Eğitim sistemindeki kurumların denetlenmesi hususunda standartlar yeterli düzeyde mevcuttur.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,08) görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Çalışanların standartlar boyutuna ilişkin algılarının genel ortalamasına bakıldığında “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,18) cevap verdikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 3.4: Hesap verebilirliğin saydamlık boyutuna ilişkin çalışan görüşleri.

| Maddeler | \bar{X} | S |
|---|-----------|-------|
| 17.Eğitim sisteminde karar alma süreçleri saydam bir biçimde gerçekleştirilmektedir. | 2,95 | 1,074 |
| 18.Eğitim sisteminde kamu parasını harcama süreçleri saydam olarak gerçekleştirilmektedir. | 3,24 | 1,101 |
| 19.Eğitim sistemiyle ilgili tüm veriler ve istatistikî bilgiler herkesçe erişilebilir durumdadır. | 3,29 | ,975 |
| 20.Eğitim sisteminde yer alan kurumların denetim raporları kamuya açık bir biçimde sunulmaktadır. | 3,07 | ,984 |
| 21.Web siteleri ve benzeri iletişim teknolojileri eğitim sistemindeki saydamlığın artırılmasında etkin olarak kullanılmaktadır. | 3,36 | ,911 |
| 22.Eğitim sistemiyle ilgili vatandaşlara sunulan bilgiler nitelikli bir biçimde (zamanında, anlaşılabilir, erişilebilir) sunulmaktadır. | 3,28 | ,973 |

Tablo 3.4 (Devam): Hesap verebilirliğin saydamlık boyutuna ilişkin çalışan görüşleri.

| Maddeler | \bar{X} | S |
|---|-----------|------|
| 23.Eğitim siteminde yer alan birim ve kurum yöneticileri kurumlarının ve birimlerinin planları, programları ve amaçlarıyla ilgili bilgileri sunma konusunda isteklidirler. | 3,35 | ,916 |
| 24.Saydamlığın arttırılmasıyla ilgili yapılan hukuki düzenlemeler (Bilgi edinme hakkı kanunu, 5018 sayılı kanun vb.) eğitim sistemindeki saydamlığın artmasında etkin bir rol oynamaktadır. | 3,41 | ,893 |
| GENEL | 3,24 | ,764 |

Yukarıdaki Tablo 3.4'te Hesap verebilirliğin saydamlık boyutuna ilişkin çalışanların görüşleri incelendiğinde;

“Eğitim sisteminde karar alma süreçleri saydam bir biçimde gerçekleştirilmektedir.” Maddesine “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=2,95); “Eğitim sisteminde kamu parasını harcama süreçleri saydam olarak gerçekleştirilmektedir.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,24); “Eğitim sistemiyle ilgili tüm veriler ve istatistikî bilgiler herkesçe erişilebilir durumdadır.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,29); “Eğitim sisteminde yer alan kurumların denetim raporları kamuya açık bir biçimde sunulmaktadır.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,07); “Web siteleri ve benzeri iletişim teknolojileri eğitim sistemindeki saydamlığın arttırılmasında etkin olarak kullanılmaktadır.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,36); “Eğitim sistemiyle ilgili vatandaşlara sunulan bilgiler nitelikli bir biçimde (zamanında, anlaşılabilir, erişilebilir) sunulmaktadır.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,28); “Eğitim siteminde yer alan birim ve kurum yöneticileri kurumlarının ve birimlerinin planları, programları ve amaçlarıyla ilgili bilgileri sunma konusunda isteklidirler.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,35) ve “Saydamlığın arttırılmasıyla ilgili yapılan hukuki düzenlemeler (Bilgi edinme hakkı kanunu, 5018 sayılı kanun vb.) eğitim sistemindeki saydamlığın artmasında etkin bir rol oynamaktadır.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,41) görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Çalışanların saydamlık boyutuna ilişkin algılarının genel ortalamasına bakıldığında “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,24) cevap verdikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 3.5: Hesap verebilirliğin sağlama boyutuna ilişkin çalışan görüşleri.

| Maddeler | \bar{X} | S |
|--|-----------|-------|
| 25.Vatandaşlar, eğitim sisteminde yer alan kişi ve kurumlarca ilgili şikâyetlerini çekinmeden yapabilmektedirler. | 3,89 | ,957 |
| 26.Şikâyet süreçleriyle ilgili hukuki alt yapı karmaşaya ve duraksamaya yol açmayacak niteliktedir. | 3,28 | 1,133 |
| 27.Vatandaşların şikâyetlerini zorlanmadan iletebilecekleri mekanizmalar mevcuttur. | 3,98 | ,889 |
| 28.Şikâyetlerle ilgili çalışmaları yürüten kişi ve birimler yeterli düzeyde yetkilidirler. | 3,53 | 1,042 |
| 29.Şikâyetlerle ilgili çalışmaları yürüten kişilerin (müfettişler, muhakkikler vb.) iş yükleri bu çalışmalarının yürütülmesinde sorun oluşturmamaktadır. | 3,35 | ,968 |
| 30.Şikâyetlerle ilgili çalışmaları yürüten kişiler gerekli niteliklere sahiptir. | 3,27 | 1,025 |
| 31.Vatandaşların şikâyetleriyle ilgili gerekli çalışmalar tatmin edici bir sürede tamamlanmaktadır. | 3,44 | ,959 |
| 32.Vatandaşların şikâyetleri ile ilgili sonuçlar detaylı bir biçimde ilgili kişiye sunulmaktadır. | 3,46 | ,955 |
| GENEL | 3,52 | ,728 |

Yukarıdaki Tablo 3.5'te Hesap verebilirliğin sağlama boyutuna ilişkin çalışanların görüşleri incelendiğinde;

“Vatandaşlar, eğitim sisteminde yer alan kişi ve kurumlarca ilgili şikâyetlerini çekinmeden yapabilmektedirler.” maddesine “Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,89); “Şikâyet süreçleriyle ilgili hukuki alt yapı karmaşaya ve duraksamaya yol açmayacak niteliktedir.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,28); “Vatandaşların şikâyetlerini zorlanmadan iletebilecekleri mekanizmalar mevcuttur.” maddesine katılımcılar “Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,98); “Şikâyetlerle ilgili çalışmaları yürüten kişi ve birimler yeterli düzeyde yetkilidirler.” maddesine katılımcılar “Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,53); “Şikâyetlerle ilgili çalışmaları yürüten kişilerin (müfettişler, muhakkikler vb.) iş yükleri bu çalışmalarının yürütülmesinde sorun oluşturmamaktadır.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,35); “Şikâyetlerle ilgili çalışmaları yürüten kişiler gerekli niteliklere sahiptir.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,27); “Vatandaşların şikâyetleriyle ilgili gerekli çalışmalar tatmin edici bir sürede tamamlanmaktadır.” maddesine katılımcılar “Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,44) ve “Vatandaşların şikâyetleri ile ilgili sonuçlar detaylı bir biçimde ilgili kişiye sunulmaktadır.” maddesine katılımcılar

“Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,46) görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Çalışanların sağlama boyutuna ilişkin algılarının genel ortalamasına bakıldığında “Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,52) cevap verdikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 3.6: Hesap verebilirliğin sorgulayıcılık boyutuna ilişkin çalışan görüşleri.

| Maddeler | \bar{X} | S |
|--|-----------|-------|
| 33.Öğrenci velilerinin eğitim sisteminin daha hesap verebilir hale gelmesindeki bilinç düzeyleri ve beklentileri önemli ölçüde artmaktadır. | 3,22 | 1,083 |
| 34.Politikacılar, eğitim sisteminin hesap verebilirliğinin sağlanmasında nitelikli katkılar yapmaktadır. | 3,03 | 1,140 |
| 35.Eğitim sistemiyle ilgili kararların alınmasında ve değerlendirilmesinde eğitim sendikalarının ve diğer STK'ların görüşleri ve eleştirileri etkilidir. | 2,97 | 1,097 |
| 36.Medya, eğitim sistemindeki politikacı ve kamu yöneticilerinin vatandaşa karşı daha sorumlu ve hesap verebilir olmasında önemli bir rol oynamaktadır. | 3,29 | 1,035 |
| 37.Üniversiteler yaptıkları çalışmalarla, eğitim sistemiyle ilgili kişilerin bilinçlenmesinde etkin bir rol oynamaktadırlar. | 3,22 | 1,008 |
| 38. Öğrenci velilerinin okul-aile birliği düzeyinde örgütlenmeleri, eğitim sisteminin hesap verebilirliğinin sağlanmasında yeterli katkıyı yapmaktadır. | 3,17 | 1,024 |
| 39.Öğrencilerin, aldıkları eğitim hizmetiyle ilgili görüşleri ve beklentileri dikkate alınmaktadır. | 3,16 | 1,065 |
| 40.Eğitim sistemiyle ilgili eleştiri ve görüşlerini dile getiren kuruluşlar (STK'lar, üniversiteler, medya vb.) uygulanabilir önerilerde bulunmaktadır. | 3,19 | ,978 |
| GENEL | 3,16 | ,798 |

Yukarıdaki Tablo 3.6’da Hesap verebilirliğin sorgulayıcılık boyutuna ilişkin çalışanların görüşleri incelendiğinde;

“Öğrenci velilerinin eğitim sisteminin daha hesap verebilir hale gelmesindeki bilinç düzeyleri ve beklentileri önemli ölçüde artmaktadır.” Maddesine “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,22); “Politikacılar, eğitim sisteminin hesap verebilirliğinin sağlanmasında nitelikli katkılar yapmaktadır.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,03); “Eğitim sistemiyle ilgili kararların alınmasında ve değerlendirilmesinde eğitim sendikalarının ve diğer STK'ların görüşleri ve eleştirileri etkilidir.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=2,97); “Medya, eğitim sistemindeki politikacı ve kamu yöneticilerinin vatandaşa karşı daha sorumlu ve hesap verebilir olmasında önemli bir rol oynamaktadır.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,29); “Üniversiteler yaptıkları çalışmalarla, eğitim sistemiyle ilgili kişilerin bilinçlenmesinde etkin bir rol oynamaktadırlar.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,22); “Öğrenci velilerinin okul-aile

birliği düzeyinde örgütlenmeleri, eğitim sisteminin hesap verebilirliğinin sağlanmasında yeterli katkıyı yapmaktadır.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,17); “Öğrencilerin, aldıkları eğitim hizmetiyle ilgili görüşleri ve beklentileri dikkate alınmaktadır.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,16) ve “Eğitim sistemiyle ilgili eleştiri ve görüşlerini dile getiren kuruluşlar (STK’lar, üniversiteler, medya vb.) uygulanabilir önerilerde bulunmaktadır.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,19) görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Çalışanların sorgulayıcılık boyutuna ilişkin algılarının genel ortalamasına bakıldığında “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,16) cevap verdikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 3.7: Çalışanların hesap verebilirliğin boyutlarına ilişkin genel görüşleri.

| Boyutlar | \bar{X} | S |
|----------------|-----------|------|
| Sorumluluk | 3,39 | ,662 |
| Standartlar | 3,18 | ,784 |
| Saydamlık | 3,24 | ,764 |
| Sağlama | 3,52 | ,728 |
| Sorgulayıcılık | 3,16 | ,798 |
| Genel | 3,30 | ,620 |

Yukarıdaki Tablo 3.7’de Hesap verebilirliğin boyutlarına ilişkin çalışanların genel görüşleri incelendiğinde;

“Sorumluluk” boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,39); “Standartlar” boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,18); “Saydamlık” boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,24); “Sağlama” boyutunda “Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,52); “Sorgulayıcılık” boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,16); ve hesap verebilirliğe ilişkin çalışanların genel görüşleri incelendiğinde “Orta Derecede Katılıyorum” (Ort.=3,30) düzeyinde olduğu görölmektedir.

3.3 Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın “Çalışanların örgütsel bağlılık algıları hangi düzeydedir?” ikinci alt problemine ilişkin veriler aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 3.8: Çalışanların örgütsel bağlılığın duygusal boyutuna ilişkin algıları.

| | Maddeler | \bar{X} | S |
|--|--|--|-------|
| | Duygusal | 1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım. | 3,76 |
| | 2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum. | 3,94 | 1,016 |
| | 3. Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum. | 2,40 | 1,234 |
| | 4. Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum. | 2,24 | 1,118 |
| | 5. Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum. | 2,29 | 1,147 |
| | 6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor. | 3,59 | 1,030 |
| | GENEL | 3,04 | ,536 |

Yukarıdaki Tablo 3.8’de örgütsel bağlılığın “duygusallık” boyutuna ilişkin çalışanların görüşleri incelendiğinde;

“Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.” maddesine “Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,76); “Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.” maddesine katılımcılar “Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,94); “Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum.” maddesine katılımcılar “Katılmıyorum” düzeyinde (Ort.=2,40); “Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.” maddesine katılımcılar “Katılmıyorum” düzeyinde (Ort.=2,24); “Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.” maddesine katılımcılar “Katılmıyorum” düzeyinde (Ort.=2,29); “Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.” maddesine katılımcılar “Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,59). Çalışanların duygusallık boyutuna ilişkin algılarının genel ortalamasına bakıldığında “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,04) cevap verdikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 3.9: Çalışanların örgütsel bağlılığın devam boyutuna ilişkin algıları.

| Devam | Maddeler | \bar{X} | S |
|-------|---|-----------|-------|
| | 7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek, benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de. | 3,69 | 1,017 |
| | 8. Şu anda istesem bile isimi bırakmak benim için çok zor olurdu. | 3,85 | 1,124 |
| | 9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı. | 3,64 | 1,162 |
| | 10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi. | 3,36 | 1,178 |
| | 11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim. | 3,01 | 1,128 |
| | 12. Bu Kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır. | 3,21 | 1,193 |
| | GENEL | 3,46 | ,734 |

Yukarıdaki Tablo 3.9’da örgütsel bağlılığın “devam” boyutuna ilişkin çalışanların görüşleri incelendiğinde;

“Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek, benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.” maddesine “Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,69); “Şu anda istesem bile isimi bırakmak benim için çok zor olurdu.” maddesine katılımcılar “Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,85); “Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.” maddesine katılımcılar “Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,64); “Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,36); “Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,01); “Bu Kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,21). Çalışanların devam boyutuna ilişkin algılarının genel ortalamasına bakıldığında “Ara Sıra” düzeyinde (Ort.=3,46) cevap verdikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 3.10: Çalışanların örgütsel bağlılığın normatif boyutuna ilişkin algıları.

| Normatif | Maddeler | \bar{X} | S |
|----------|---|-----------|-------|
| | 13. Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum. | 2,67 | 1,051 |
| | 14. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum. | 3,59 | 1,111 |
| | 15. Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım. | 3,21 | 1,214 |
| | 16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor. | 3,58 | 1,017 |
| | 17. Bu Kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum. | 2,81 | 1,123 |
| | 18. Bu kuruma çok şey borçluyum. | 3,16 | 1,039 |
| | GENEL | 3,17 | ,655 |

Yukarıdaki Tablo 3.10’da örgütsel bağlılığın “normatif” boyutuna ilişkin çalışanların görüşleri incelendiğinde;

“Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.” maddesine “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=2,67); “Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.” maddesine katılımcılar “Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,59); “Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,21); “Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.” maddesine katılımcılar “Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,58); “Bu Kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=2,81); “Bu kuruma çok şey borçluyum.” maddesine katılımcılar “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,16). Çalışanların normatif boyutuna ilişkin algılarının genel ortalamasına bakıldığında “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,17) cevap verdikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 3.11: Çalışanların örgütsel bağlılığın boyutlarına ilişkin genel görüşleri.

| Boyutlar | \bar{X} | S |
|----------|-----------|------|
| Duygusal | 3,04 | ,536 |
| Devam | 3,46 | ,734 |
| Normatif | 3,17 | ,655 |
| Genel | 3,22 | ,454 |

Yukarıdaki Tablo 3.11’de çalışanların örgütsel bağlılığın boyutlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde;

“Duygusal” boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,04); “Devam” boyutunda “Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,46); “Normatif” boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde (Ort.=3,17); ve örgütsel bağlılığa ilişkin çalışanların genel görüşleri incelendiğinde “Orta Derecede Katılıyorum” (Ort.=3,22) düzeyinde olduğu görülmektedir.

3.4 Yöneticilerin Hesap Verebilirlik Uygulamalarına İlişkin Çalışan Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışmada “Yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarına ilişkin çalışan algılarında demografik değişkenlere (cinsiyet, öğrenim durumu, yaş ve mesleki kıdem) göre anlamlı farklılık var mıdır?” üçüncü alt problemine ilişkin veriler aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

3.4.1 Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarına ilişkin çalışan algılarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 3.12: Cinsiyet değişkenine göre t-testi analizi.

| Madde No | Cinsiyet | N | \bar{X} | S | T | P |
|----------------|----------|-----|-----------|------|--------|------|
| Sorumluluk | Kadın | 149 | 3,39 | ,666 | ,096 | ,924 |
| | Erkek | 192 | 3,38 | ,662 | | |
| Standartlar | Kadın | 149 | 3,11 | ,817 | -1,148 | ,252 |
| | Erkek | 192 | 3,23 | ,757 | | |
| Saydamlık | Kadın | 149 | 3,28 | ,723 | ,540 | ,590 |
| | Erkek | 192 | 3,22 | ,796 | | |
| Sağlama | Kadın | 149 | 3,53 | ,765 | ,147 | ,883 |
| | Erkek | 192 | 3,52 | ,702 | | |
| Sorgulayıcılık | Kadın | 149 | 3,15 | ,745 | -,040 | ,968 |
| | Erkek | 192 | 3,16 | ,840 | | |
| GENEL | Kadın | 149 | 3,29 | ,601 | -,112 | ,911 |
| | Erkek | 192 | 3,30 | ,638 | | |

Yukarıda yer alan bağımsız örneklemler T-Testi sonuçları incelendiğinde, çalışanların yöneticilerin hesap verebilirliğe ilişkin görüşleri arasında “cinsiyet” faktörüne göre “istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi cinsiyet değişkenine göre çalışanların görüşlerinin benzer olduğu söylenebilir.

3.4.2 Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarına ilişkin çalışan algılarında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 3.13: Öğrenim durumu değişkenine göre hesap verebilirlik boyutlarına ilişkin t-testi analizi.

| Madde No | Öğrenim Durumu | N | \bar{X} | SS | T | P |
|----------------|----------------|-----|-----------|------|-------|------|
| Sorumluluk | Ön Lisans | 40 | 3,43 | ,630 | ,422 | ,673 |
| | Lisans | 301 | 3,38 | ,669 | | |
| Standartlar | Ön Lisans | 40 | 3,25 | ,803 | ,518 | ,605 |
| | Lisans | 301 | 3,17 | ,783 | | |
| Saydamlık | Ön Lisans | 40 | 3,24 | ,844 | -,053 | ,958 |
| | Lisans | 301 | 3,25 | ,753 | | |
| Sağlama | Ön Lisans | 40 | 3,52 | ,735 | ,005 | ,996 |
| | Lisans | 301 | 3,52 | ,729 | | |
| Sorgulayıcılık | Ön Lisans | 40 | 3,22 | ,877 | ,508 | ,612 |
| | Lisans | 301 | 3,15 | ,787 | | |
| GENEL | Ön Lisans | 40 | 3,33 | ,661 | ,340 | ,734 |
| | Lisans | 301 | 3,29 | ,616 | | |

Yukarıda yer alan bağımsız örneklem T-Testi sonuçları incelendiğinde, çalışanların yöneticilerin hesap verebilirliğe ilişkin görüşleri arasında “öğrenim durumu” faktörüne göre “istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi öğrenim durumu değişkenine göre çalışanların görüşlerinin benzer olduğu söylenebilir.

3.4.3 Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarına ilişkin çalışan algularında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 3.14: Yaş değişkenine göre hesap verebilirliğe ilişkin tek yönlü varyans analizi.

| Boyutlar | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Kareler Ort. | F | p | Tukey HSD |
|----------------|-------------------|-----------------|--------------|-------|-------------|-----------------------------------|
| Sorumluluk | Gruplar Arası | 1,190 | ,397 | ,903 | ,441 | |
| | Gruplar İçi | 95,332 | ,439 | | | |
| | Toplam | 96,521 | | | | |
| Standartlar | Gruplar Arası | 2,847 | ,949 | 1,556 | ,201 | |
| | Gruplar İçi | 132,382 | ,610 | | | |
| | Toplam | 135,229 | | | | |
| Saydamlık | Gruplar Arası | 3,660 | 1,220 | 2,125 | ,098 | |
| | Gruplar İçi | 124,614 | ,574 | | | |
| | Toplam | 128,274 | | | | |
| Sağlama | Gruplar Arası | 4,288 | 1,429 | 2,762 | ,043 | 30 yaşı altı, ile 40-49 yaş arası |
| | Gruplar İçi | 112,316 | ,518 | | | |
| | Toplam | 116,604 | | | | |
| Sorgulayıcılık | Gruplar Arası | ,785 | ,262 | ,407 | ,748 | |
| | Gruplar İçi | 139,423 | ,643 | | | |
| | Toplam | 140,208 | | | | |
| | Gruplar Arası | 1,178 | ,393 | 1,020 | ,385 | |
| | Gruplar İçi | 83,526 | ,385 | | | |
| | Toplam | 84,704 | | | | |

Tablo 3.14’te yaş faktörüne göre çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığının tespiti için yapılan analizler sonucunda, hesap verebilirlik ölçeğinin “Sağlama” boyutunda anlamlı farklılık bulunmuşken ($p < 0,05$), diğer boyutlarda anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Anlamlı farklılığın bulunduğu “Sağlama” boyutunda, anlamlı farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunun tespiti için Tukey HSD testi yapılmıştır. Analiz sonucunda anlamlı farklılığın 30 yaş altı çalışanlar ile 40-49 yaş arası arasında olduğu tespit edilmiştir.

3.4.4 Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarına ilişkin çalışan algılarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?" alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 3.15: Mesleki kıdem değişkenine göre hesap verebilirliğe ilişkin tek yönlü varyans analizi.

| Boyutlar | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Kareler Ort. | F | p |
|----------------|-------------------|-----------------|--------------|-------|------|
| Sorumluluk | Gruplar Arası | 4,773 | ,955 | 2,237 | ,052 |
| | Gruplar İçi | 91,749 | ,427 | | |
| | Toplam | 96,521 | | | |
| Standartlar | Gruplar Arası | 2,590 | ,518 | ,840 | ,523 |
| | Gruplar İçi | 132,639 | ,617 | | |
| | Toplam | 135,229 | | | |
| Saydamlık | Gruplar Arası | 4,137 | ,827 | 1,433 | ,214 |
| | Gruplar İçi | 124,138 | ,577 | | |
| | Toplam | 128,274 | | | |
| Sağlama | Gruplar Arası | 4,161 | ,832 | 1,591 | ,164 |
| | Gruplar İçi | 112,443 | ,523 | | |
| | Toplam | 116,604 | | | |
| Sorgulayıcılık | Gruplar Arası | 1,520 | ,304 | ,471 | ,798 |
| | Gruplar İçi | 138,688 | ,645 | | |
| | Toplam | 140,208 | | | |
| GENEL | Gruplar Arası | 2,030 | ,406 | 1,056 | ,386 |
| | Gruplar İçi | 82,674 | ,385 | | |
| | Toplam | 84,704 | | | |

Tablo 3.15'te mesleki kıdem faktörüne göre çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığının tespiti için yapılan analizler sonucunda, istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Anlamlı farklılığın bulunmaması

mesleki kıdem açısından çalışanların görüşlerinin birbirine yakın ve benzer olduğu söylenebilir.

3.5 Örgütsel Bağlılığa İlişkin Çalışan Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesine Ait Bulgular ve Yorumlar

Çalışanların örgütsel bağlılığa ilişkin algıları demografik değişkenlere (cinsiyet, öğrenim durumu, yaş ve mesleki kıdem) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3.5.1 Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışanların örgütsel bağlılığa ilişkin algılarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 3.16: Cinsiyet değişkenine göre t-testi analizi.

| Madde No | Cinsiyet | N | \bar{X} | S | T | P |
|----------|----------|-----|-----------|------|-------|------|
| Duygusal | Kadın | 149 | 3,01 | ,577 | -,710 | ,479 |
| | Erkek | 192 | 3,06 | ,505 | | |
| Devam | Kadın | 149 | 3,44 | ,748 | -,368 | ,713 |
| | Erkek | 192 | 3,48 | ,726 | | |
| Normatif | Kadın | 149 | 3,13 | ,705 | -,765 | ,445 |
| | Erkek | 192 | 3,20 | ,615 | | |
| GENEL | Kadın | 149 | 3,19 | ,485 | -,846 | ,399 |
| | Erkek | 192 | 3,24 | ,430 | | |

Yukarıda yer alan bağımsız örneklem T-Testi sonuçları incelendiğinde, çalışanların örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri arasında “cinsiyet” faktörüne göre istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi cinsiyet değişkenine göre çalışanların görüşlerinin benzer olduğu söylenebilir.

3.5.2 Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışanların örgütsel bağlılığa ilişkin algılarında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?" alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 3.17: Öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılığa ilişkin t-testi analizi.

| Madde No | Öğrenim durumu | N | \bar{X} | SS | T | P |
|----------|----------------|-----|-----------|------|--------|------|
| Duygusal | Ön Lisans | 40 | 3,09 | ,608 | ,578 | ,564 |
| | Lisans | 301 | 3,03 | ,526 | | |
| Devam | Ön Lisans | 40 | 3,18 | ,840 | -2,240 | ,026 |
| | Lisans | 301 | 3,50 | ,709 | | |
| Normatif | Ön Lisans | 40 | 3,11 | ,598 | -,583 | ,561 |
| | Lisans | 301 | 3,18 | ,664 | | |
| GENEL | Ön Lisans | 40 | 3,13 | ,499 | -1,250 | ,213 |
| | Lisans | 301 | 3,24 | ,446 | | |

Yukarıda yer alan bağımsız örneklem T-Testi sonuçları incelendiğinde, çalışanların örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri arasında "öğrenim durumu" faktörüne göre "istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi öğrenim durumu değişkenine göre çalışanların görüşlerinin benzer olduğu söylenebilir.

3.5.3 Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışanların örgütsel bağlılığa ilişkin algılarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?" alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 3.18: Yaş değişkenine göre örgütsel bağlılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi.

| Boyutlar | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Kareler Ort. | F | p | Tukey HSD |
|----------|-------------------|-----------------|--------------|-------|-------------|--------------------------------------|
| Duygusal | Gruplar Arası | ,725 | ,242 | ,838 | ,474 | |
| | Gruplar İçi | 62,596 | ,288 | | | |
| | Toplam | 63,322 | | | | |
| Devam | Gruplar Arası | 5,440 | 1,813 | 3,477 | ,017 | 30-39 yaşı arası ile 50 yaşı ve üstü |
| | Gruplar İçi | 113,179 | ,522 | | | |
| | Toplam | 118,619 | | | | |
| Normatif | Gruplar Arası | 2,593 | ,864 | 2,045 | ,109 | |
| | Gruplar İçi | 91,710 | ,423 | | | |
| | Toplam | 94,302 | | | | |
| GENEL | Gruplar Arası | ,815 | ,272 | 1,322 | ,268 | |
| | Gruplar İçi | 44,604 | ,206 | | | |
| | Toplam | 45,420 | | | | |

Tablo 3.18’de yaş faktörüne göre çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığının tespiti için yapılan analizler sonucunda, örgütsel bağlılık ölçeğinin “Devam” boyutunda anlamlı farklılık bulunmuşken ($p < 0,05$), diğer boyutlarda anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Anlamlı farklılığın bulunduğu “Devam” boyutunda, anlamlı farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunun tespiti için Tukey HSD testi yapılmıştır. Analiz sonucunda anlamlı farklılığın 30-39 yaş arası ile 50 yaş ve üstü yaş aralığında olan çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Yani bu yaş grubundaki çalışanların görüşlerinin birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir.

3.5.4 Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışanların örgütsel bağlılığa ilişkin algılarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 3.19: Mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi.

| Boyutlar | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Kareler Ort. | F | p | Tukey HSD |
|----------|-------------------|-----------------|--------------|-------|-------------|------------------------------|
| Duygusal | Gruplar Arası | 2,537 | ,507 | 1,795 | ,115 | |
| | Gruplar İçi | 60,785 | ,283 | | | |
| | Toplam | 63,322 | | | | |
| Devam | Gruplar Arası | 6,383 | 1,277 | 2,445 | ,035 | 6-10 yıl ile 26 yıl ve üzeri |
| | Gruplar İçi | 112,237 | ,522 | | | |
| | Toplam | 118,619 | | | | |
| Normatif | Gruplar Arası | 2,927 | ,585 | 1,377 | ,234 | |
| | Gruplar İçi | 91,376 | ,425 | | | |
| | Toplam | 94,302 | | | | |
| GENEL | Gruplar Arası | ,989 | ,198 | ,957 | ,445 | |
| | Gruplar İçi | 44,431 | ,207 | | | |
| | Toplam | 45,420 | | | | |

Tablo 3.19’da mesleki kıdem faktörüne göre çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığının tespiti için yapılan analizler sonucunda, örgütsel bağlılık ölçeğinin “Devam” boyutunda anlamlı farklılık bulunmuşken ($p < 0,05$), diğer boyutlarda anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Anlamlı farklılığın bulunduğu “Devam” boyutunda, anlamlı farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunun tespiti için Tukey HSD testi yapılmıştır. Analiz sonucunda anlamlı farklılığın 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip çalışanlar ile 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Yani anlamlı farklılığın çıktığı 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip çalışanlar ile 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip çalışanların görüşlerinin farklılık gösterdiği söylenebilir. Bu duruma mesleki tecrübenin etkili olduğu söylenebilir.

3.6 Hesap Verebilirlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin hesap verebilirlik uygulamalarının çalışanların örgütsel bağlılığıyla ilişkisi hangi düzeydedir? alt probleme ilişkin yapılan korelasyon analizi aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.20: Hesap verebilirlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular.

| | | Sorumluluk | Standartlar | Saydamlık | Sağlama | Sorgulayıcılık | Hesap Genel |
|--|---|------------|-------------|-----------|---------|----------------|-------------|
| Duygusal | r | ,029 | -,004 | -,020 | -,044 | -,040 | -,020 |
| Bağlılık | p | ,671 | ,956 | ,772 | ,513 | ,558 | ,765 |
| Devam | r | ,120 | ,182** | ,256** | ,117 | ,211** | ,216** |
| Bağlılığı | p | ,075 | ,007 | ,000 | ,083 | ,002 | ,001 |
| Normatif | r | ,297** | ,335** | ,322** | ,195** | ,283** | ,346** |
| Bağlılık | p | ,000 | ,000 | ,000 | ,004 | ,000 | ,000 |
| Ö.BAĞLILIK | r | ,219** | ,257** | ,285** | ,139* | ,234** | ,275** |
| | p | ,001 | ,000 | ,000 | ,038 | ,000 | ,000 |
| *** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı” | | | | | | | |
| ** Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı” | | | | | | | |

Tablo 3.20'de yer alan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde şu bulgular elde edilmiştir:

1. Devam Bağlılığı ile Standartlar arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.
2. Devam Bağlılığı ile Saydamlık arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.
3. Devam Bağlılığı ile Sorgulayıcılık arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.”
4. Devam Bağlılığı ile Hesap Verebilirlik Genel arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.
5. Normatif Bağlılık ile Sorumluluk arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.
6. Normatif Bağlılık ile Standartlar arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır.
7. Normatif Bağlılık ile Saydamlık arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır.
8. Normatif Bağlılık ile Sağlama arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.

9. Normatif Bağlılık ile Sorgulayıcılık arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.
10. Normatif Bağlılık ile Hesap Verebilirlik Genel arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır.
11. Örgütsel Bağlılık ile Sorumluluk arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.
12. Örgütsel Bağlılık ile Standartlar arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.
13. Örgütsel Bağlılık ile Saydamlık arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.”
14. Örgütsel Bağlılık ile Sağlama arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.
15. Örgütsel Bağlılık ile Sorgulayıcılık arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.
16. Örgütsel Bağlılık ile Hesap Verebilirlik Genel arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.

Yukarıdaki Tablo 3.20’deki veriler incelendiğinde Hesap Verebilirlik ile Örgütsel Bağlılık arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırma verileri incelendiğinde, yöneticilerin hesap verebilirlik davranışlarının artması, çalışanların örgütsel bağlılığını arttırdığını söyleyebiliriz.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1 Sonuçlar

Çalışmada eğitim çalışanlarının yöneticilerin hesap verebilirlik niteliklerine ilişkin görüşlerinin Hesap Verebilirliğin “Sorumluluk” boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum”, “Standartlar” boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum”, “Saydamlık” boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum”, “Sağlama” boyutunda “Katılıyorum”, “Sorgulayıcılık” boyutunda ve “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Hesap verebilirliğe ilişkin çalışanların genel görüşleri incelendiğinde “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Bu veriden yola çıkarak yöneticilerinin daha hesap verebilir nitelikte olması gerektiği sonucuna ulaşılabilir. Acar ve Mortaş (2011) yaptıkları çalışmada bazı işletmelerin hesap verebilirlik puanları oldukça düşük çıktığını ve bu işletmelere, faaliyet raporlarında kurumsal yönetim ilkeleri gereğince, açıklamaları gereken bir takım bilgileri açıklamadıklarından kaynaklandığını belirlemişlerdir. Hesap Verebilirlik skorları yüksek çıkan işletmelerin verimliliğinin de yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Yapılan çalışmalar hesap verebilirliğin önemini ortaya çıkardığı söylenebilir.

Çalışmada çalışanların görüşlerinin Örgütsel bağlılığın “Duygusal” boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum”; “Devam” boyutunda “Katılıyorum”; “Normatif” boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada örgütsel bağlılığa ilişkin çalışanların genel görüşleri incelendiğinde “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

Yapılan çalışmada yöneticilerin hesap verebilirliğe ilişkin çalışanların görüşleri arasında “cinsiyet” faktörüne göre “istatistikî açıdan anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılığın belirlenmemesi cinsiyet değişkenine göre çalışanların görüşlerinin benzer olduğu söylenebilir.

Çalışmada yöneticilerin hesap verebilirliğe ilişkin çalışanların görüşleri arasında “öğrenim durumu” faktörüne göre “istatistikî açıdan anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi öğrenim durumu değişkenine göre çalışanların görüşlerinin benzer olduğu söylenebilir.

Yaş faktörüne göre çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığının tespiti için yapılan analizler sonucunda, hesap verebilirlik ölçeğinin “Sağlama” boyutunda anlamlı farklılık bulunmuşken, diğer boyutlarda anlamlı farklılık bulunmamıştır. Anlamlı farklılığın bulunduğu “Sağlama” boyutunda, anlamlı farklılığın 30 yaş altı çalışanlar ile 40-49 yaş arası arasında olduğu belirlenmiştir.

Mesleki kıdem faktörüne göre çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığının tespiti için yapılan analizler sonucunda, istatistikî açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır. Anlamlı farklılığın bulunmaması mesleki kıdem açısından çalışanların görüşlerinin birbirine yakın ve benzer olduğu söylenebilir.

Çalışmada örgütsel bağlılığa ilişkin çalışanların görüşleri arasında “cinsiyet” faktörüne göre istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi cinsiyet değişkenine göre çalışanların görüşlerinin benzer olduğu söylenebilir.

Çalışmada örgütsel bağlılığa ilişkin çalışanların görüşleri arasında “öğrenim durumu” faktörüne göre “istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi öğrenim durumu değişkenine göre çalışanların görüşlerinin benzer olduğu söylenebilir.

Yaş faktörüne göre çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığının tespiti için yapılan analizler sonucunda, örgütsel bağlılık ölçeğinin “Devam” boyutunda anlamlı farklılık bulunmuşken, diğer boyutlarda anlamlı farklılık bulunmamıştır. Anlamlı 30-39 yaş arası ile 50 yaş ve üstü yaş aralığında olan çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Yani bu yaş grubundaki çalışanların görüşlerinin birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir.

Çalışmada mesleki kıdem faktörüne göre çalışanların görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığının tespiti için yapılan analizler sonucunda, örgütsel bağlılık ölçeğinin “Devam” boyutunda anlamlı farklılık bulunmuşken, diğer boyutlarda anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Çalışmada mesleki kıdem faktörüne göre bulunan anlamlı farklılığın 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip çalışanlar ile 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip çalışanlar arasında olduğu belirlenmiştir.

Hesap verebilirliğin alt boyutları ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ilişkin çalışan algıları arasında öğrenim durumu, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu da, yöneticilerin hesap verebilirliği ile örgütsel bağlılık her cinsiyet, öğrenim durumu ve mesleki kıdeme sahip çalışanlar için eşit düzeyde önemli olduğu şeklinde yorumlanabilir. Benzer bir çıkarım Kalman ve Gedikoğlu'nun (2014) yaptığı çalışmada da ortaya çıkmıştır. Her iki çalışma demografik değişkenler açısından çıkan sonuç bakımından birbirini desteklemektedir.

Çalışmada Örgütsel bağlılığın Devam boyutu ile hesap verebilirliğin Standartlar, Saydamlık, Sorgulayıcılık boyutları arasında ve Hesap Verebilirlik Genel ortalaması arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığın Normatif boyutu ile hesap verebilirliğin Sorumluluk, Sorgulayıcılık ve Sağlama boyutları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki belirlenmiştir.

Çalışmada Örgütsel Bağlılığın Normatif boyutu ile hesap verebilirliğin Standartlar, Saydamlık ve Hesap Verebilirlik Genel ortalaması arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada Örgütsel Bağlılık ile hesap verebilirliğin Sorumluluk, Standartlar, Saydamlık, Sağlama, Sorgulayıcılık boyutları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada Örgütsel Bağlılık ile Hesap Verebilirlik arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde hesap verebilirliğin örgüt açısından önemli olduğu görülmektedir. Özgan'ın (2011) yaptığı çalışmaya göre okuldaki şeffaflığın öğretmenlerin yönetime güven duymasına, motivasyonlarının artmasına, okula olan bağlılıklarının ve çalışma performanslarının artması gibi davranışlarına pozitif katkı yaptığı belirlenmiştir. Alan yazındaki başka bir araştırmaya göre hesap verebilirliğin olmadığı örgütlerde, çalışanlarda performans düşüklüğü, iş tatminsizliği ve motivasyon eksikliği gibi negatif davranışlar görüldüğü tespit edilmiştir. Bu negatif davranışlarda örgütlerin ekonomik kayıpların yaşamasına neden olmaktadır (Dive, 2008).

4.2 Öneriler

1) Malatya İlindeki eğitim kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılığını arttırmak için yöneticilerin çalışanları kurumun işleyişi hakkında bilgilendirmeleri gerektiği söylenebilir. Başka bir ifadeyle yöneticilerin kurumlarıyla ilgili faaliyetlerinde neyi niçin yaptıklarını gerekçeleriyle aktarmaları, çalışanların örgütsel bağlılığını arttırdığı söylenebilir.

2) Malatya İlindeki eğitim kurumları yöneticilerinin hesap verebilirlik özelliklerinin çalışanların örgütsel bağlılığıyla ilişkisinin tespit edildiği araştırmanın sonuçları ışığında örgütsel bağlılığı düşük çıkan çalışanların bu durumdan çıkabilmeleri için, yöneticilerin dikkatli olması gereklidir. Bu konuda yöneticilerin nitelikli olması elzem olduğu için, yöneticilerin niteliklerini arttırıcı eğitimler verilmelidir. Ayrıca eğitim kurumlarında hayati öneme sahip olan yöneticilerin ataması yapılırken çağın gerektirdiği niteliklere sahip olmasına dikkat edilmelidir. Bu gereklilikler; yaratıcı, eleştirel düşünme, problem çözme, karar alma, öğrenmeye açıklık, işbirliği, iletişim becerisi, bilgi teknolojilerini etkili kullanma gibi nitelikler sayılabilir.

3) Malatya İlindeki eğitim kurumları yöneticilerinin hesap verebilirlik özelliklerinin çalışanların örgütsel bağlılığıyla ilişkisinin tespit edildiği çalışmanın sonuçları doğrultusunda eğitim kurumlarında hesap verebilirlik ile ilgili konularda reformlar yapılması gereklidir. Bu durumun en önemli sebebi, çalışanların hesap sorabilmesi, yöneticilerin hesap verebilmesi, kurumların hesap verebilirliğinin olması gerekliliğindedir. Bunlar için kanun koyucuların yasal düzenlemeler yapması gerekmektedir. Yapılan yasal düzenlemeyle kurumlarda oluşan farkındalık, çalışanların örgütsel bağlılığına pozitif etki yapabilir.

4) Hesap verebilirliğin gelişmesi yapılacak yasal düzenlemelerin yanında, kurumlarda görevli yönetici ve çalışanların bilinç ve sorumluluk düzeyleriyle de yakından ilintilidir. Demokratik toplum düzeninde önemli olan, her kamu kurum ve kuruluşu, yaptığı iş ve işlemler için hizmet verdiği kişilere veya kendi içindeki çalışanlara hesap vermesidir.

5) Malatya ili özelinde ve diğer devlete bağlı eğitim kurumlarında başarısızlık gösteren okulların yöneticileri ciddi anlamda hesap vermezken, özel kurumlarda başarısız olan yöneticiler ciddi anlamda hesap vermektedir. Benzer hesap verebilirlik algısının devlet kurumlarına da getirilmesi başarıya katkı sağlayacağı düşünülebilir.

6) Yöneticilerin kurumlarıyla ilgili açıklanması gereken bilgileri görevleri icabı ile yani zorunlu olarak kamuya açıklamalarının dışında, gönüllü olarakta kamuya açıklamaları gerektiği, gerek yapılan çalışmadan gerekse literatüdeki çalışmaların incelenmesinden anlaşılmaktadır. Yani kurumların her yönüyle daha hesap verebilir nitelikte olması gerektiği ifade edilebilir.

7) Bu çalışma sadece Malatya ilindeki ilköğretim düzeyindeki eğitim kurumlarındaki çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Çalışma, farklı illerde veya farklı örneklemeler üzerinde de yapılabilir.

8) Çalışma eğitim kurumlarında yapılmıştır. Çalışma, devlete bağlı diğer eğitim kurumlarında ve özel eğitim kurumlarında da yapılarak elde edilen veriler karşılaştırılabilir.



KAYNAKÇA

- Acar, D. ve Mortaş, M. (2011). İşletmelerin Hesap Verebilirlikleri İle Performans Oranları İlişkisi: İMKB-30 Endeksinde Yer Alan İşletmeler Üzerine Bir Araştırma, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(21), 85-94
- Al, A. (2007). *Üniversitelerdeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yönetmelik Yeterlik Düzeyi İle İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi: Kocaeli.
- Alıç, M. (1990). *Eğitim Örgütlerindeki Personelin Güdülenmesi*, s. 17.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Aktan, C., Ağcakaya, S. ve Dileyici, D. (2004). Kamu Maliyesinde Hesap Verme Sorumluluğu ve Mali Saydamlık. A. Balcı, A. Nohutçu, N. K. Öztürk, B. Coşkun. (Editör), *Kamu Maliyesinde Çağdaş Yaklaşımlar*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Arcagök, M. S. ve Erüz, E. (2006). *Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Sistemi*. Ankara: Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayınları.
- Aryee, S., Wyatt, T. and Ma Kheng Min (1991). Antecedents of organizational commitment and turnover intentions among professional accountants in different employment settings in Singapore. *Journal of Social Psychology*, 131 (4), 545-556.
- Avcı, S. B. (2012). *Üçüncü Taraf Lojistik Firmalarında Hesap Verebilirlik, Etik Davranış, Şeffaflık ve Güvenin İncelenmesi: Gıda Sektöründe Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gebze İleri teknoloji Enstitüsü: Gebze.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7.

- Baker C. Richard, Philip Wallage, (2000). *The Future of Financial Reporting in Europe: Its Role in Corporate Governance*, The International Journal of Accounting, Vol:35, Issue:2, July 2000
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Barber, M. (2004). The Virtue of Accountability: System Redesign, Inspection And Incentives In The Era Of Informed Professionalism, *Journal of Education*. 185(1), 7-8.
- Başaran, İ.E. (1982). Örgütsel davranış. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No: 108.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Ben-Bakr, K. A. and al-Shammari, I. S. (1994). Organizational commitment, satisfaction, and turnover in Saudi organizations. *Journal of Socio-Economics*, 23 (4)
- Berryhill, J., Linney, J. A. ve Fromewick, J. (2009). The Effects Of Education Accountability On Teachers?: Are policies Too Stress Provoking For Their Own Good? *International Journal Of Education Policy And Leadership*, 4(5), 1-14.
- Biber, A. E. (2010). İktisadi Büyümede Kurumsal Faktörler ve Kurumsal Değişim, *Akademik Bakış Dergisi*, 19.
- Bilgin, K. U. (2004). *Kamu Performans Yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Bland, C.J., Center, B. A., Finstad, D.A., Risbey, K.R. and Staples, J. (2006). The impact of appointment type on the productivity and commitment of full-time faculty in research and doctoral institutions. *The Journal of Higher Education*, 77(1), 89-123.
- Brennan Niamh, M. ve Solomon, J. (2008). *Corporate Governance, Accountability and Mechanisms of Accountability: An Overview*, Accounting Auditing and Accountability Journal, Vol:21, No:7, s.886.
- Bülbül, M. (2011). Türk Milli Eğitim Sisteminde Hesap Verebilirlik (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi: Ankara

- Büyüköztürk, Ş. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2010). Sosyal Bilimler İçin İstatistik (6.Baskı), Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Can, A. (2016). SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi (4.Baskı), Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cengizalp, E. (2003). *Kurum içi etkin iletişim ortamının, çalışanın kuruma bağlılık düzeyi ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi: İstanbul.
- Cohen, J. ve Krishnamoorthy, G. (2004). *Corporate Governance Mosaic and Financial Reporting Quality*, Journal of Accounting Literature, s.87-152.
- Collier, P. ve Gregory, A. (1999). "Audit Committee Activity and Agency Costs", Journal of Accounting & Public Policy, Vol:18, Issue:4/5, s.311-330.
- Cuervo, A. (2002). *Corporate Governance Mechanism: A Plea for Less Code of Good Governance and More Market Control*, Corporate Governance: An International Review, Vol:10, Number:2, s.91
- Culverson, D.E. (2002). *Exploring organizational commitment following radical change: a case study within the Parks Canada Agency*. A Thesis of Master of Arts in Recreation and Leisure Studies. Canada, The University of Waterloo.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Kitabevi, Ankara.
- Çetin, M. (2004). *Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Çetin, M.Ö. (2006). The relationship between job satisfaction, occupational and organizational commitment of academics. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 8 (1), 78-88.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: bir alan araştırması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çöl, G. (2004). *Güçlendirme ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. T.C. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü: Kocaeli.
- Daly, C. J., & Dee, J. R. (2006). Greener pastures: Faculty turnover intent in urban public universities. *The Journal of Higher Education*, 77 (5), 776-803.
- Dilli, B. (2013). *Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma ve Hesap Verebilirlik*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi: Gaziantep.
- Dinç, E. ve Abdioğlu, H. (2009). *İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İMKB – 100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma*, Balıkesir Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:12, Sayı:21, s.160.
- Dive, B. (2008). *The accountable leader: Developing effective leadership through managerial accountability*, London: Kogan Page Limited.
- Dolu, B. (2011). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi), Süleyman Demirel Üniversitesi: Isparta.
- Donnelly, L. A. ve Sadler, T. D. (2009). *High School Science Teachers' Views Of Standards And Accountability*.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). *Üç Bağlılık unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık*, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2): 210-219.
- Erdağ, C. (2013). *Okullarda Hesap Verebilirlik Politikaları: Bir Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Osmangazi Üniversitesi: Eskişehir
- Erdoğmuş, H. (2006). *Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi: İstanbul.
- Fullan, M. (1991). *The New Meaning Of Educational Change*. London: Cassell.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Anadolu Üniversitesi.

- Güçlü, N. ve Kılınç, A. Ç. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Hesap Verebilirlik Düzeyleri, *E-Journal Of New World Sciences Academy Education Sciences*, 6(3), 2110-2122
- Gültekin, İ. C. (2004). *The relationship between organizational commitment and job satisfaction*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi: İstanbul.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara, s.62.
- Gürbüz, A. O. ve Ergincan, Y. (2004). Kurumsal Yönetim: Türkiye'deki Durumu ve Geliştirilmesine Yönelik Öneriler, Literatür Yayıncılık, İstanbul, s.16.
- Healy, P. M. ve Palepu, K. G. (2001). Information asymmetry, Corporate Disclosure, and the Capital Markets: A Review of the Empirical Disclosure Literature, *Journal of Accounting Economics*, Vol:31, Issue:1-3, s.405-440.
- İnce M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi Yayınları: Ankara.
- Jones, K. (2006). *Democratic School Accountability*, Maryland: Rowman & Little Field Education.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayıncılık.
- Kalman, M. ve Gedikoğlu, T. (2014). Okul Yöneticilerinin Hesap Verebilirliği ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 115-128
- Kantos, Z. E. ve Balcı, A. (2010). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin görüşlerine göre kamu ve özel ilköğretim okulları için bir hesap verebilirlik modeli. *Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Karakaş, M. (2014). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık (Diyarbakır Gazi Yaşargil Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karakaya, S. (2004). A Comparative Study: English and Turkish Teachers' Conceptions of Their Professional Responsibility. *Educational Studies*, 30(3), 200-205.

- Karrasch, A. I. (2003). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Military Psychology*, 15 (3), 225-236.
- Kaya, O. (2007). *Örgütsel bağlılık: emniyet genel müdürlüğü merkez biriminde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kesim, E. (2005). *Bir Etik Davranış İlkesi Olarak Hesap Verebilirlik (Hesap Verme Sorumluluğu)*, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya Üniversitesi: Adapazarı.
- Levin, H. M. (1974). A Conceptual Framework For Accountability In Education, *The School Review*, 82(3), 363–391.
- Linn, R. L. (2003). Accountability: Responsibility And Reasonable Expectations, *Educational Researcher*, 332(7), 3-13.
- Luo, Y. (2005). *Corporate Governance and Accountability in Multinational Enterprises: Concepts and Agenda*, *Journal of International Management*, Vol:11, s.1-18.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8 (4), 387-401.
- Nal, K. (2003). *Sınıf Öğretmenlerinin Yöneticilerinin Yönetim Tarzlarına İlişkin Tutumları İle Kuruma Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi: İstanbul.
- Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (2000). Eğitimde örgütsel yenileşme ve karara katılma. *Milli Eğitim Dergisi*, 146, 54-63.
- Özdevecioğlu, M. (2003). *İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, II. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon.
- Özgan, H. (2011). Organizational transparency in schools: Effects and obstacles. *The New Educational Review*, 25(3), 116-127.
- Öztürk, D. A. (2010). *Hemşirelerin Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları ve İş Yaşam Kalitesinin İş Doyum Düzeyine Etkileri Üzerine Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi: İstanbul.

- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 68.
- Polat, S. (2005). *Mesleğe-örgüte bağlılık ve iş tatmini ile işten ayrılma ilişkisi ve hemşireler üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi: İstanbul.
- Razali, M. Z. (2004). Perception of professional engineers towards quality-of-worklife and organizational commitment. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6, 3 323-334.
- Sarıdede, U. (2004). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi: Kocaeli.
- Sarıdere, U. ve Doyuran, Ş. (2004). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayında sunulmuştur. 6-9 Temmuz*. İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya
- Sayeed, O. B. (2001). *Organizational commitment and conflict. studies in healthy organizational processes*. New Delhi–Thousand Oaks–London: Sage Publications
- Seçer, H. Ş. (2009). Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 35-56.
- Sevinç, E. (2016). *Örgütsel Güven – Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Antalyada 4-5 Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nişantaşı Üniversitesi: İstanbul.
- Sığrı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12, 131-154.
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: an examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 49-58
- Sonay, F. (2013). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi: Ankara.

- Su-Chao, C. and Ming-Shing L.(2006). Relationships among personality traits, job characteristics, job satisfaction and organizational commitment-an empirical study in Taiwan. *The Business Review, Cambridge*, 6 (1), 201-207.
- Suyolcu, O. A. (2006). Yönetişim Mekanizmalarının Kurumsal Açıklamalar ve Finansal Raporlamalar Üzerindeki Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sos. Bil. Ens. İşletme Anabilim Dalı Muhasebe – Finansman Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, s.16
- Şahin, F. (2011). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), s.25.
- Şahin, H. (2014). *Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Çalışma Motivasyonuna Olan Etkileri (Manisa İli Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi: Ankara.
- Şahintürk, Ö. (2003). *Örgütsel bağlılık ve intranetin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi: İstanbul.
- Şimşek, E. S. (2002). *Devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin örgütsel bağlılıkları üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi: İstanbul.
- Torres, L. (2004). *Accounting and Accountability: Recent Developments in Government Financial Information System*, Public Administration and Development, Vol:24, s.447-456
- Treasury Board of Canada Secretariat. (2000). Kamu Kesiminde Hesap Verme Sorumluluğu Uygulamalarının Modernizasyonu (Çev. H.Özbaran), *Sayıştay Dergisi*, 39, 114-126.
- Tursun, M. (2017). *Örgütsel Güven-Örgütsel Bağlılık İlişkisi: İstanbul İlinde Karayolu Ulaştırma Sektörü Üzerinde Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nişantaşı Üniversitesi: İstanbul.
- Uğurlu, C. T. ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 434-448.
- Uyar, S. (2004). *Kurumsal Şeffaflığın Sağlanmasında Kurumsal Yönetim (Corporate Governance) Anlayışının Önemi*, Mali Çözüm Dergisi, Sayı:66, s.155.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, Ankara, 12-14.

- Wasti, S. A. (2003). The influence of cultural values on antecedents of organizational commitment: An individual-level analysis. *Applied Psychology: An International review*, 52 (4) 533-554
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İş Görenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3).
- Yavuz, E. ve Tokmak, C. (2009). İşgörenlerin Etkileşimci Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma, *Uluslar Arası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1, 2.
- Yüksel, İ. (2003). Hemşirelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 5(20), 131-139.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitapevi, Ankara, 286.

EKLER

| | |
|---|----|
| 1. Ek-A: Kişisel Bilgi Formu | 75 |
| 2. Ek-B: Hesap Verebilirlik Uygulamaları Ölçeği | 76 |
| 3. Ek-C: Örgütsel Bağlılık Ölçeği | 79 |
| 4. Ek-D: Ölçek Uygulama İzinleri..... | 80 |



Ek-A: Kişisel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı,

“Yöneticilerin Hesap Verebilirlik Uygulamalarının Çalışanların Örgütsel Bağlılık Davranışlarıyla İlişkisinin İncelenmesi-Eğitim Kurumları Örneği” isimli yüksek lisans tez çalışması için gerekli olan verilerin toplanması amacıyla aşağıda size sunulan ölçek hazırlanmıştır. Ölçekteki sorulara vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Ölçek üç bölümde oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise eğitim yöneticilerinin hesap verebilirlik uygulamalarıyla ilgili 40 maddeden oluşan ölçek ve üçüncü bölümde 18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği bulunmaktadır. Ölçek maddelerine görüşlerinize uygun seçeneğe (X) işareti koyunuz. Araştırmaya katkılarınızda dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Bülent YİĞİT
Türk Hava Kurumu Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

1- Kişisel Bilgiler Formu

Lütfen kişisel bilgilerinize uygun seçeneği işaretleyiniz (X) veya istenilen bilgileri yazınız.

1. Cinsiyetiniz:
2. Yaşınız:
3. Mesleki Kıdeminiz:
4. Öğrenim Durumu: 1.() Ön Lisans 2.() Lisans 3.() Yüksek Lisans 4.() Doktora

Ek-B: Hesap Verebilirlik Uygulamaları Ölçeği

Tablo A.1: Hesap verebilirlik uygulamaları ölçeği.

| | | | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Orta Derecede Katılıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|-------------|----|--|------------------|--------------|---------------------------|-------------|---------------------|
| SORUMLULUK | 1 | Eğitim sistemindeki yöneticilerin sorumluluk alanları karışıklığa yol açmayacak biçimde kesin olarak belirlenmektedir. | | | | | |
| | 2 | Yöneticiler yalnızca yetkilerinin oldukları konularda sorumlu tutulmaktadır. | | | | | |
| | 3 | Ortaya çıkan bir suistimal veya başarısızlık durumunda gerçek sorumlular doğru olarak belirlenmektedir. | | | | | |
| | 4 | Eğitim sisteminde mesleki etik ilkeler ve değerler yöneticiler tarafından benimsenmektedir. | | | | | |
| | 5 | Taşra teşkilatlarının sorumlulukları yetkileriyle orantılı olarak belirlenmektedir. | | | | | |
| | 6 | Eğitim sistemindeki farklı denetim birimlerinin yetki-sorumluluk alanları açık bir biçimde belirlenmektedir. | | | | | |
| | 7 | Okul yönetimlerinin sorumluluklarına paralel olarak yetkileri de artırılmaktadır. | | | | | |
| | 8 | Eğitim sistemindeki görevli yöneticiler vatandaşlara karşı kendilerini doğrudan sorumlu hissetmektedirler. | | | | | |
| STANDARTLAR | 9 | Eğitim sisteminin verdiği kamusal hizmetler ile ilgili standartlar yeterli düzeyde oluşturulmaktadır. | | | | | |
| | 10 | Eğitim sistemindeki standartlar bütüncül bir bakış açısıyla belirlenmektedir. | | | | | |
| | 11 | Standartlar, ilgili mevzuattaki ve uygulamalardaki değişikliklere paralel olarak değiştirilmektedir. | | | | | |
| | 12 | Yapılan iş ve işlemlerin, standartlara uygunluğu doğru olarak ölçülebilmektedir. | | | | | |
| | 13 | Standartların belirlenmesinde ilgili paydaşların görüşleri alınmaktadır. | | | | | |
| | 14 | Standartlar uygulamaya geçirilirken aşamalı bir yol takip edilmektedir. | | | | | |
| | 15 | Yapılan iş ve işlemlerde standartlar bağlayıcı bir rol oynamaktadır. | | | | | |
| | 16 | Eğitim sistemindeki kurumların denetlenmesi hususunda standartlar yeterli düzeyde mevcuttur. | | | | | |

Tablo A.1 (Devam): Hesap verebilirlik uygulamaları ölçeği.

| | | | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Orta Derecede Katılıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|-----------|----|---|------------------|--------------|---------------------------|-------------|---------------------|
| SAYDAMLIK | 17 | Eğitim sisteminde karar alma süreçleri saydam bir biçimde gerçekleştirilmektedir. | | | | | |
| | 18 | Eğitim sisteminde kamu parasını harcama süreçleri saydam olarak gerçekleştirilmektedir. | | | | | |
| | 19 | Eğitim sistemiyle ilgili tüm veriler ve istatistikî bilgiler herkesçe erişilebilir durumdadır. | | | | | |
| | 20 | Eğitim sisteminde yer alan kurumların denetim raporları kamuya açık bir biçimde sunulmaktadır. | | | | | |
| | 21 | Web siteleri ve benzeri iletişim teknolojileri eğitim sistemindeki saydamlığın artırılmasında etkin olarak kullanılmaktadır. | | | | | |
| | 22 | Eğitim sistemiyle ilgili vatandaşlara sunulan bilgiler nitelikli bir biçimde (zamanında, anlaşılabilir, erişilebilir) sunulmaktadır. | | | | | |
| | 23 | Eğitim sisteminde yer alan birim ve kurum yöneticileri kurumlarının ve birimlerinin planları, programları ve amaçlarıyla ilgili bilgileri sunma konusunda isteklidirler. | | | | | |
| | 24 | Saydamlığın artırılmasıyla ilgili yapılan hukuki düzenlemeler (Bilgi edinme hakkı kanunu, 5018 sayılı kanun vb.) eğitim sistemindeki saydamlığın artmasında etkin bir rol oynamaktadır. | | | | | |
| SAĞLAMA | 25 | Vatandaşlar, eğitim sisteminde yer alan kişi ve kurumlarca ilgili şikâyetlerini çekinmeden yapabilmektedirler. | | | | | |
| | 26 | Şikâyet süreçleriyle ilgili hukuki alt yapı karmaşaya ve duraksamaya yol açmayacak niteliktedir. | | | | | |
| | 27 | Vatandaşların şikâyetlerini zorlanmadan iletebilecekleri mekanizmalar mevcuttur. | | | | | |
| | 28 | Şikâyetlerle ilgili çalışmaları yürüten kişi ve birimler yeterli düzeyde yetkilidirler. | | | | | |
| | 29 | Şikâyetlerle ilgili çalışmaları yürüten kişilerin (müfettişler, muhakkikler vb.) iş yükleri bu çalışmalarının yürütülmesinde sorun oluşturmamaktadır. | | | | | |
| | 30 | Şikâyetlerle ilgili çalışmaları yürüten kişiler gerekli niteliklere sahiptir. | | | | | |
| | 31 | Vatandaşların şikâyetleriyle ilgili gerekli çalışmalar tatmin edici bir sürede tamamlanmaktadır. | | | | | |
| | 32 | Vatandaşların şikâyetleri ile ilgili sonuçlar detaylı bir biçimde ilgili kişiye sunulmaktadır. | | | | | |

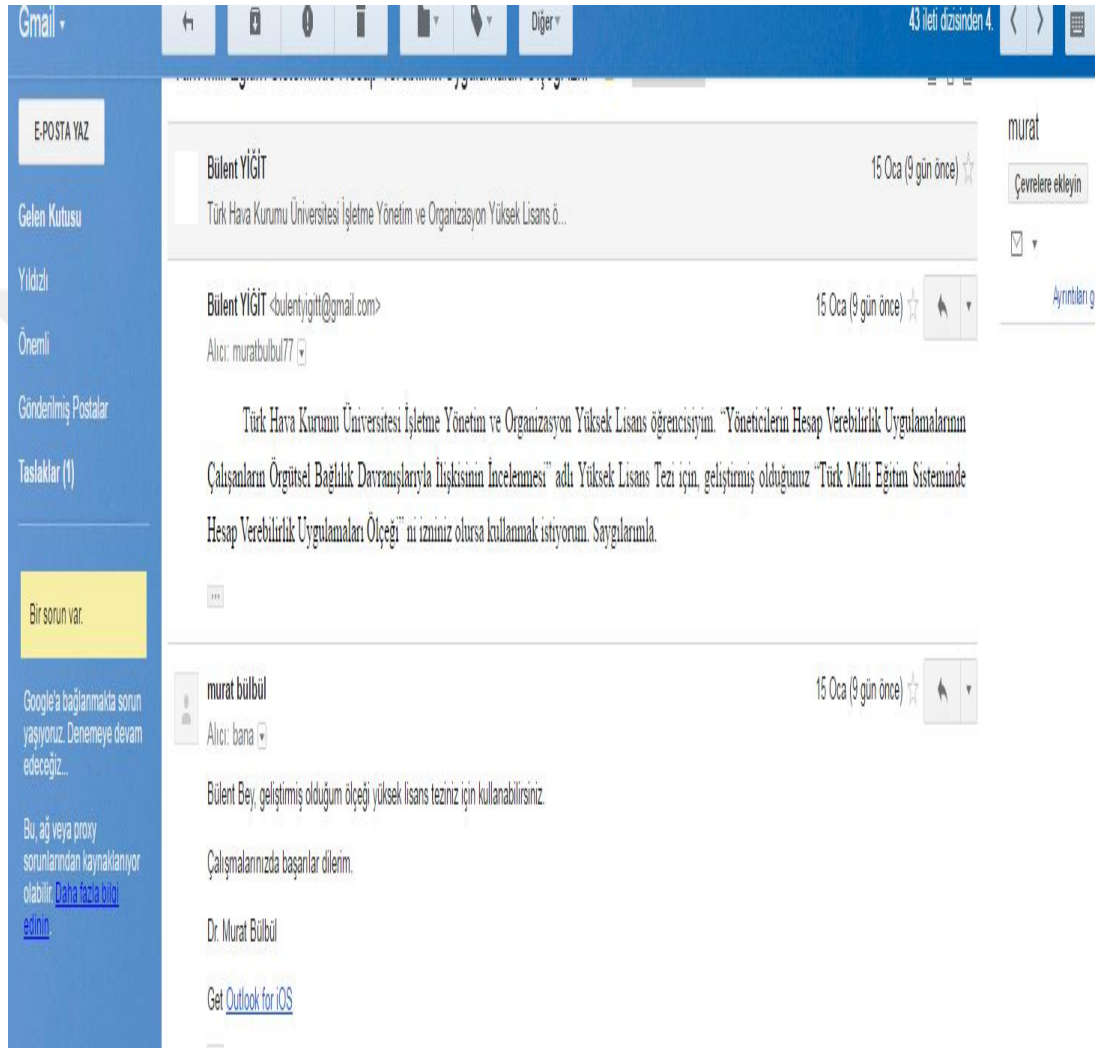
Tablo A.1 (Devam): Hesap verebilirlik uygulamaları ölçeği.

| | | | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Orta Derecede Katılıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|----------------|----|---|------------------|--------------|---------------------------|-------------|---------------------|
| SORGULAYICILIK | 33 | Öğrenci velilerinin eğitim sisteminin daha hesap verebilir hale gelmesindeki bilinç düzeyleri ve beklentileri önemli ölçüde artmaktadır. | | | | | |
| | 34 | Politikacılar, eğitim sisteminin hesap verebilirliğinin sağlanmasında nitelikli katkılar yapmaktadır. | | | | | |
| | 35 | Eğitim sistemiyle ilgili kararların alınmasında ve değerlendirilmesinde eğitim sendikalarının ve diğer STK'ların görüşleri ve eleştirileri etkilidir. | | | | | |
| | 36 | Medya, eğitim sistemindeki politikacı ve kamu yöneticilerinin vatandaşa karşı daha sorumlu ve hesap verebilir olmasında önemli bir rol oynamaktadır. | | | | | |
| | 37 | Üniversiteler yaptıkları çalışmalarla, eğitim sistemiyle ilgili kişilerin bilinçlenmesinde etkin bir rol oynamaktadırlar. | | | | | |
| | 38 | Öğrenci velilerinin okul-aile birliği düzeyinde örgütlenmeleri, eğitim sisteminin hesap verebilirliğinin sağlanmasında yeterli katkıyı yapmaktadır. | | | | | |
| | 39 | Öğrencilerin, aldıkları eğitim hizmetiyle ilgili görüşleri ve beklentileri dikkate alınmaktadır. | | | | | |
| | 40 | Eğitim sistemiyle ilgili eleştiri ve görüşlerini dile getiren kuruluşlar (STK'lar, üniversiteler, medya vb.) uygulanabilir önerilerde bulunmaktadır. | | | | | |

Ek-C: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

| Aşağıdaki ifadelerde, size en uygun olan görüşü çarpı (X) işareti ile belirtiniz | “Kesinlikle Katılmıyorum” | “Katılmıyorum” | “Orta Derecede Katılıyorum” | “Katılıyorum” | “Tamamen Katılıyorum” |
|---|---------------------------|----------------|-----------------------------|---------------|-----------------------|
| 1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım. | | | | | |
| 2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum. | | | | | |
| 3. Kurumuma karşı güçlü bir “aitlik” duygusu hissetmiyorum. | | | | | |
| 4. Bu kuruma karşı “duygusal bağlılık” hissetmiyorum. | | | | | |
| 5. Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum. | | | | | |
| 6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor. | | | | | |
| 7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de. | | | | | |
| 8. “Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için zor olurdu.” | | | | | |
| 9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem hayatımdaki pek çok şey aksardı. | | | | | |
| 10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi. | | | | | |
| 11. “Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.” | | | | | |
| 12. Bu Kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır. | | | | | |
| 13. “Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.” | | | | | |
| 14. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum. | | | | | |
| 15. Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım. | | | | | |
| 16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor. | | | | | |
| 17. Bu Kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum. | | | | | |
| 18. Bu kuruma çok şey borçluyum. | | | | | |

Ek-D: Ölçek Uygulama İzinleri



The screenshot shows a Gmail interface with a blue header and a left sidebar. The main content area displays an email from Bülent Yiğit to Murat Bülül. The email text is as follows:

Bülent YİĞİT <bulent.yigit@gmail.com>
Türk Hava Kurumu Üniversitesi İşletme Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans ö...

15 Oca (9 gün önce) ☆

Alıcı: muratbulbul77

Türk Hava Kurumu Üniversitesi İşletme Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans öğrencisiyim. "Yöneticilerin Hesap Verebilirlik Uygulamalarının Çalışanların Örgütsel Bağlılık Davranışlarıyla İlişkisinin İncelenmesi" adlı Yüksek Lisans Tezi için, geliştirmiş olduğumuz "Türk Millî Eğitim Sisteminde Hesap Verebilirlik Uygulamaları Ölçeği" ni izniniz olursa kullanmak istiyorum. Saygılarımla.

...

murat bülbul
Alıcı: bana

15 Oca (9 gün önce) ☆

Bülent Bey, geliştirmiş olduğum ölçeği yüksek lisans teziniz için kullanabilirsiniz.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Dr. Murat Bülbul

Get Outlook for iOS

The left sidebar contains the following items:

- E-POSTA YAZ
- Gelen Kutusu
- Yıldızlı
- Önemli
- Gönderilmiş Postalar
- Taslaqlar (1)
- Bir sorun var.
- Google'la bağlanmakta sorun yaşıyoruz. Denemeye devam edeceğiz...
- Bu, ağ veya proxy sorunlarından kaynaklanıyor olabilir. [Daha fazla bilgi edinin.](#)

The top right corner of the Gmail interface shows "43 ileti dışından 4" and navigation icons.



T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 61316475-44-E.6116721
Konu : Anket Uygulama İzin Onayı
(Bülent YİĞİT)

02.05.2017

VALİLİK MAKAMINA

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 18.04.2017 tarih ve 46885615-100-E.1086 sayılı yazısında, Yüksek Lisans Öğrencisi Bülent YİĞİT'in "Yöneticilerin Hesap Verebilirlik Uygulamalarının Çalışanların Örgütsel Bağlılık Davranışlarıyla İlişkisinin İncelenmesi- Eğitim Kurumları Örneği" konulu tez çalışmasını, ilimiz Battalgazi, Yeşilyurt ilçesindeki ilköğretim okul kurumlarında uygulaması, Anket-Tez Araştırma ve Değerlendirme Komisyonu, 25/04/2017 tarihinde yapılan toplantıda tez uygulamasını uygun görmüş olup, Müdürlüğümüzce de uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Fatih ERDİM
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR
02.05.2017

Ali TATLI
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Kanalboyu İl Millî Eğitim Müdürlüğü/MALATYA
Elektronik Ağ: malatya.meb.gov.tr
e-posta: ortaogretim44@meh.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: OrtaÖğretim Şb.
Tel: (0 422) 3232505/205
Faks:(0 422) 3239605

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden d7f1-2b7d-3814-97af-8183 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 61316475-44-E.6171708
Konu : Anket Uygulaması İzin Onayı
(Bülent YİĞİT)

03.05.2017

..... İLÇE MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

- İlgi : a) Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 18/04/2017 tarih ve 46885615-100 E.1086 sayılı yazısı.
b) Valilik Makamının 02/05/2017 tarih ve E.6116721 sayılı onayı

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün ilgi (a) yazılarında, Üniversitenin Yüksek Lisans öğrencisi Bülent YİĞİT'in "Yöneticilerin Hesap Verebilirlik Uygulamalarının Çalışanların Örgütsel Bağlılık Davranışlarıyla İlişkisinin İncelenmesi-Eğitim Kurumları Örneği" konulu tez çalışmasını Battalgazi, Yeşilyurt ilçelerindeki ilköğretim kurumlarında uygulaması ile ilgili, ilgi (b) onay ekte gönderilmiştir.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Fatih ERDİM
Müdür a.
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

Ekler : 1- Onay
2- Anket

Dağıtım :
Battalgazi, Yeşilyurt
İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri

Kanalboyu İl Millî Eğitim Müdürlüğü/MALATYA
Elektronik Ağ: malatya.meb.gov.tr
e-posta: ortaogretim44@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: OrtaÖğretim Şb.
Tel: (0 422) 3232505/205
Faks:(0 422) 3239605

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3f8e-ae83-342f-afdc-7de6 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
YEŞİLYURT KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59751562-449-E.6315512
Konu : Anket Uygulaması İzin Onayı
(Bülent YİĞİT)

04.05.2017

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi :Malatya Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğünün 03.05.2017tarihli ve 61316475-44-E.6171708 sayılı yazısı,

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Yüksek Lisans öğrencisi Bülent YİĞİT'in "Yöneticilerin Hesap Verebilirlik Uygulamalarının Çalışanların Örgütsel Bağlılık Davranışlarıyla İlişkinin İncelenmesi- Eğitim Kurumları Örneği" konulu tez çalışmasını İlçemiz İlköğretim kurumlarında uygulaması ile ilgili İl Milli Eğitim Müdürlüğümüzün ilgi yazısı, Valilik Makamının 02.05.2017 tarihli ve 6116721 sayılı izin oluru ve ekleri ilişikte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Cemal KALAY
İlçe Milli Eğitim Müdür V.

Ekler :
1- Onay
2- Anket

DAĞITIM:
Resmi İlkokul ve Ortaokul Müdürlükleri.

Adres:Mollakasım Mah.Malatya Cad.No:68-44900 Yeşilyurt/Malatya
Elektronik Ağ: <http://Yesilyurt.meb.gov.tr>
e-posta: yesilyurt44_temelegitim@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Erdal ŞİMŞEK – VHKİ
Tel: (0 422) 481 32 79-129
Faks: (0 422) 481 46 00

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 6ffb-97b7-3619-9c5d-9ec9 kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Bülent YİĞİT
Uyruğu : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : Malatya/1971
Medeni Hali : Evli
E-Posta Adresi : bulentyigitt@gmail.com

EĞİTİM

Lise : Adıyaman Lisesi
Lisans : Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği
Yüksek Lisans : Türk Hava Kurumu Üniversitesi İşletme, Yönetim ve Organizasyon

MESLEKİ DENEYİM

1994 Malatya İli Pütürge İlçesi Gökçeli-Rika İlkokulunda Müdür Yetkili Sınıf Öğretmeni - Çeşitli okullarda 20 yıl Sınıf Öğretmenliği
2014 - Halen Malatya-Yeşilyurt İlçesi Mehmet Akif İlkokulu'na Okul Müdürü

YABANCI DİL

İngilizce (Orta Düzey)