

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE
YÖNETİCİLERİN AHLAKİ DEĞER YÖNELİMLERİ İLE
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Halil KILIÇ

ŞANLIURFA-2014

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE
YÖNETİCİLERİN AHLAKİ DEĞER YÖNELİMLERİ İLE
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

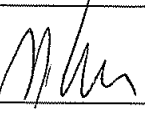
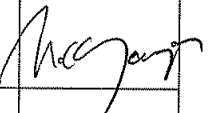
Danışman
Yrd. Doç. Dr. Ahmet KAYA

Hazırlayan
Halil KILIÇ

ŞANLIURFA
AĞUSTOS-2014

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, ekonomisi ve planlaması ve ekonomisi programı öğrencisi Halil KILIÇ tarafından hazırlanan “İlkokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Yöneticilerin Ahlaki Değer Yönelimleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” başlıklı tez, 25.08.2014 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

<u>Unvanı, Adı ve Soyadı</u> :	<u>Kurumu</u> :	<u>İmzası:</u>
(Başkan) Yrd. Doç. Dr. Ahmet KAYA	Harran Üni. Eğitim Fak.	
Yrd. Doç. Dr. Mehmet Emin USTA	Harran Üniv. Eğt. Fak.	
Yrd. Doç. Dr. Mahmut KAYA	Harran Üniv. Fen-Ede. Sosyal Bil.	

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu yüksek lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulununsayılı kararıyla(Tarih) tarihinde onaylanmıştır.

Doç. Dr. Abdullah DEMİR
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın temel amacı, Şanlıurfa ili merkezindeki eğitim kurumlarında görev yapan ilkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre; yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

Öğretmenleri çalıştıkları kuruma bağlayacak etkenlerden birisi de şüphesiz ahlaki değerler olduğundan, bunun örgütsel bağlılığa etkisinin araştırılması önem taşımaktadır. Bu araştırmayla öğretmen görüşlerine göre yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki değerlendirilmiştir.

Araştırmanın birinci bölümünde, problem tartışılarak araştırmanın amacı ve önemi betimlenmiştir. İkinci bölümde örgütsel bağlılık ve ahlaki değerlerin (moral erdemler) kavramsal çerçevesi ve sorunsalın arka planı irdelenmiştir. Araştırma yönteminin ele alındığı üçüncü bölümde; evren, örneklem, verilerin toplanması ve analizi üzerinde durulmuştur. Dördüncü bölümde, araştırmanın bulguları sunulmuş ve tartışılarak yorumlanmıştır. Beşinci ve son bölümde, araştırma bulguları doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara bağlı olarak geliştirilen öneriler sunulmuştur.

Yüksek lisans tezimin her aşamasında bana rehberlik eden danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Ahmet KAYA'ya, yüksek lisans öğrenimim süresince yardımlarını esirgemeyen hocalarım, Doç. Dr. Kazım ÇELİK'e, Doç. Dr. Refik BALAY'a, Yrd. Doç. Tuba YAVAŞ'a ayrıca bu çalışma süresince manen yanımda olan olumlu ve yapıcı eleştirileriyle tezime katkı sağlayan, beni sürekli destekleyen değerli yönetici ve öğretmen arkadaşlarıma içten teşekkürler ediyorum.

Halil KILIÇ

ÖZET

Bu araştırmayla Şanlıurfa ili merkezindeki ilkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Betimsel tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmanın verileri, 2013-2014 yılında Şanlıurfa İl Merkezinde görev yapan 348 ilkokul öğretmeninden elde edilmiştir.

İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için “Moral Erdemler Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 16.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel yöntemler olarak sayı, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenleri için Kolmogorov Smirnov-Z normal dağılım testi uygulanmıştır. Değişkenlerin normal dağıldıkları tespit edilmiştir. Verilerin analizleri yapılırken parametrik yöntemler kullanılmıştır. Verilerin karşılaştırılmasında ikili gruplar için bağımsız t-testi, ikiden fazla grupların analizinde tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizi ile test edilmiştir.

Bu araştırma sonucunda, katılımcıların; yöneticilerin ahlaki değer yönelimlerinin örgütsel bağlılığa etkisinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Katılımcı görüşlerine göre yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri; Okullarının fiziki donanımı ve teknolojik altyapısı değişkenine, karar sürecine katılmaları ve yönetim stili değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterirken, cinsiyet değişkenine, medeni durum, yaş, mezuniyet durumu, mezun oldukları fakülte, okul türü, okuldaki öğretmen sayısı, mesleki kıdemleri, okuldaki süreleri, bir sendikaya üye, , aylık okunan kitap sayısı, öğretmenlik kariyerleri, mezun oldukları lise, kendilerini tanımlama biçimleri, kendilerini ait hissettikleri toplumsal tabaka, Türkiye’de bir kişinin ekonomik ve sosyal seviyesinin artırmasında belirleyici faktör değişkenine, çocukları varsa ya da olduğunda, geleceği hakkında kendilerini en çok endişelendiren durum, öğretmenlik mesleğini icra ederken tanınmak istenen özellikler değişkenine

göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Örgütsel bağlılık algılarının; mezuniyet durumu değişkenine, mezun oldukları fakülte değişkenine, okul türü değişkenine, algılarının okullarının fiziki donanımı ve teknolojik altyapısı değişkenine, yönetim stili değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterirken; cinsiyet, medeni durum, yaş, okuldaki öğretmen sayısı, mesleki kıdemleri, bu okuldaki süreleri değişkenine, herhangi bir sendikaya, karar sürecine katılmaları, aylık okunan kitap sayısı, kendilerini tanımlama biçimleri öğretmenlik kariyerleri değişkenine, mezun oldukları lise, kendilerini ait hissettikleri toplumsal tabaka, Türkiye’de bir kişinin ekonomik ve sosyal seviyesinin artırmasında belirleyici faktör değişkenine, çocukları varsa ya da olduğunda, geleceği hakkında kendilerini en çok endişelendiren durum değişkenine, öğretmenlik mesleğini icra ederken tanınmak istenen özellikler değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Anahtar Kelimeler: Ahlaki Değer, Örgütsel Bağlılık, Yönetici, Erdem, Etik

ABSTRACT

In this research, the correlation between directors' moral value intentions and teachers' organizational dependence level was tried to determine according to primary school teachers' opinions in Şanlıurfa. The research's data carried out in descriptive survey model was obtained from 348 primary school teachers working in the city center of Şanlıurfa.

According to opinions of primary school teachers, the Scale of Moral Virtue and the Scale of Organizational Commitment were used in order to determine the correlation between directors' moral value intentions and teachers' organizational dependence level. The data obtained from the research was analyzed by using SPSS for Windows 16.0 programme. As the data being evaluated; number, percent, arithmetic mean and standard deviation was used as descriptive statistical methods. Kormogrov Smirnov-Z normal distribution test was applied for the variables of the research. It was established that variables had normal distribution. As analyzing the data, parametric methods were used. Comparing the quantitative data, unpaired t-test for groups of two was used and one way analysis of variance was used in analysis of more than two groups. The relation between dependent and independent variables of the research was tested by Pearson correlation analysis and regression analysis.

In the result of this research, participants; the effect of directors' moral value intentions on organizational commitment was stated as mid-level. While participants' moral value intentions; differed greatly according to physical equipment of schools and variable of technological hard infrastructure, their participation in decision process and variable of management style; it didn't differ greatly according to variable of gender, marital status, age, graduation status, their faculty they graduated from, school type, the population of teachers in school, their professional seniority, their school period, being a member of a syndicate, their participation in decision process, the number of books they read, their teaching career, their high school they graduated from, their manner of identifying themselves, the social order they feel they belong to, the variable of determining factor in the raise of a person's economic and social level, their children if there is, the thing that concerns them mostly about their future, the asked features to be

known while practicing teaching profession. While their sense of organizational commitment differs greatly according to the variable of graduation status, the variable of their faculty they graduated from, the variable of school type, the variable of physical equipment of schools and variable of technological hard infrastructure, the variable of management style; it didn't differ according to gender, marital status, age, the population of teachers in the school, their professional seniority, the variable of their school period, being a member of a syndicate, their participation in decision process, the number of books they read, their manners of identifying themselves, the variable of their teaching career, the high school they graduated from, the social order they feel they belong to, the variable of determining factor in the raise of a person's economic and social level, their children if there is, the variable of the thing that concerns them mostly about their future, the variable of the asked features to be known while practicing teaching profession.

Key words: Moral Value, Organizational Commitment, Manager, Virtue, Ethic

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET	iv
İÇİNDEKİLER.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvii
TABLolar LİSTESİ	xviii
KISALTMALAR LİSTESİ	xxii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Varsayımlar	7
1.5. Sınırlılıklar.....	7
1.6. Tanımlar	8
BÖLÜM II	9
KURAMSAL ÇERÇEVE İLGİLİ LİTERATÜR	9
2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	9
2.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı	9
2.1.2. Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar	14
2.1.2.1. Mesleğe Bağlılık.....	14
2.1.2.2. İşe Bağlılık	15
2.1.2.3. İş Arkadaşlarına Bağlılık.....	15
2.1.2.4. Örgütsel Sadakat.....	16
2.1.2.5. Örgütsel Bağlılık ve İtaat	17

2.1.2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	17
2.1.3. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Sınıflamalar	18
2.1.3.1. Allen – Meyer Yaklaşımı	19
2.1.3.2. Etzioni'nin Sınıflandırması	23
2.1.3.3. Kanter'in Yaklaşımı	24
2.1.3.4. Penley ve Gould Yaklaşımı	25
2.1.3.5. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması	26
2.1.3.6. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması.....	27
2.1.3.7. Balcı'nın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	28
2.1.3.8. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı	29
2.1.3.9. Mowday'ın Sınıflandırması.....	30
2.1.3.10. Buchanan II'nin Sınıflandırması	32
2.1.3.11. Wiener'in Sınıflandırması.....	33
2.1.3.12. Salancik'in Yaklaşımı	33
2.1.3.13. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	34
2.1.4. Örgütsel Bağlılığın Önemi	36
2.1.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	39
2.1.5.1. Kişisel Faktörler	40
2.1.5.1.1. Yaş.....	40
2.1.5.1.2. Cinsiyet.....	41
2.1.5.1.3. Eğitim Düzeyi.....	42
2.1.5.1.4. Medeni Hal	43
2.1.5.1.5. Çalışma Süresi (Kıdem)	43
2.1.5.2. Örgütsel Faktörler.....	45
2.1.5.2.1. İşin Niteliği ve Önemi	45
2.1.5.2.2. Yönetim Tarzı ve Karar Alma Süreçlerine Katılım	45

2.1.5.2.3. Ücret Düzeyi.....	46
2.1.5.2.4. Nezaret (Denetim)	46
2.1.5.2.5. Örgüt Kültürü	47
2.1.5.2.6. Örgütsel Adalet.....	48
2.1.5.2.7. Örgütsel Ödüller	48
2.1.5.2.8. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması	49
2.1.5.3. Örgüt Dışı Faktörler	49
2.1.5.3.1. Alternatif İş İmkânları	49
2.1.5.3.2. Profesyonellik.....	50
2.1.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	50
2.1.6.1.Düşük Örgütsel Bağlılık.....	54
2.1.6.2.İlmli Örgütsel Bağlılık	55
2.1.6.3.Yüksek Örgütsel Bağlılık	55
2.1.7. Örgütsel Bağlılık Boyutları	56
2.1.7.1.Uyum	56
2.1.7.2.Özdeşleşme.....	57
2.1.7.3. İçselleştirme.....	57
2.1.8. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yapılan Araştırmalar.....	58
2.1.8.1.Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	58
2.1.8.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	61
2.2. DEĞERLER.....	63
2.2.1. Değer Kavramı	63
2.2.2. Etik, Ahlak ve Değer İlişkisi	67
2.2.3. Değerler ve Kültür.....	69
2.2.4. Değerlerin Oluşumu	70
2.2.5. Eğitim ve Değer.....	71

2.2.6. Değer ve Okul Yönetimi	74
2.2.7. Değerler ve Liderlik	76
2.2.8. Yedi Ahlaki Değer.....	79
2.2.9. Ahlaki Değerle İlgili Yapılan Araştırmalar	84
2.2.9.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	84
2.2.9.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	87
BÖLÜM III	89
YÖNTEM	89
3.1. Araştırmanın Modeli	89
3.2. Araştırmanın Evreni	89
3.3.Araştırmanın Örneklemi.....	89
3.4. Veri Toplama Araçları.....	90
3.4.1.Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	90
3.4.2.Moral Erdemler Ölçeği.....	92
3.5.Verilerin Toplanması.....	93
3.6. Verilerin Analizi.....	93
BÖLÜM IV	95
BULGULAR ve YORUMLAR.....	95
4.1.Katılımcıların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bilgiler	95
4.2.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Bazı Değişkenlere İlişkin Bulgular ve Yorumları	98
4.2.1.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları.....	99
4.2.2.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	99
4.2.3.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları.....	100

4.2.4.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mezuniyet Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	101
4.2.5.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mezun Oldukları Fakülte Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	101
4.2.6.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	102
4.2.7.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	102
4.2.8.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	103
4.2.9.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Bu Okuldaki Süre Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları ..	104
4.2.10.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Okullarının Fiziki Donanımı ve Teknolojik Altyapısı Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	104
4.2.11.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları.....	105
4.2.12.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Yönetim Stili Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	106
4.2.13.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Karar Sürecine Katılmaları Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	107
4.2.14.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Aylık Okunan Kitap Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	107

4.2.15.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Öğretmenlik Kariyerlerine Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	108
4.2.16.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mezun Oldukları Liseye Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	109
4.2.17.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Kendilerini Tanımlama Biçimlerine Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları.....	109
4.2.18.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Kendilerini Ait Hissettikleri Toplumsal Tabaka Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	110
4.2.19.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Türkiye’de Bir Kişinin Ekonomik ve Sosyal Seviyesinin Artırmasında Belirleyici Faktör Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	111
4.2.20.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Çocukları Varsa ya da Olduğunda, Geleceği Hakkında Kendilerini En Çok Endişelendiren Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	112
4.2.21.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Öğretmenlik Mesleğini İcra Ederken Tanınmak İstenen Özellikler Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	113
4.3.Katılımcıların Örgütsel Bağlılıklarının Bazı Değişkenlerine İlişkin Bulgular ve Yorumları	113
4.3.1.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları.....	114
4.3.2.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	114
4.3.3.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Yaş Değişkenine Göre İlişkin Bulgular ve Yorumları.....	115

4.3.4.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mezuniyet Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	116
4.3.5.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mezun Oldukları Fakülte Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	117
4.3.6.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları.....	117
4.3.7.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	118
4.3.8.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdemlerine İlişkin Bulgular ve Yorumları.....	118
4.3.9.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Bu Okuldaki Sürelerine Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	119
4.3.10.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Okullarının Fiziki Donanımı ve Teknolojik Altyapısı Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	120
4.3.11.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	121
4.3.12.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Yönetim Stiline Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	122
4.3.13.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Karar Sürecine Katılmaları Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	122
4.3.14.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Aylık Okunan Kitap Sayısına Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	123
4.3.15.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Öğretmenlik Kariyerlerine Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	124
4.3.16.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mezun Oldukları Liseye Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	124
4.3.17.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Kendilerini Tanımlama Biçimlerine Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	125

4.3.18.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Kendilerini Ait Hissettikleri Toplumsal Tabaka Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları.....	126
4.3.19.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Türkiye’de Bir Kişinin Ekonomik ve Sosyal Seviyesinin Artırmasında Belirleyici Faktöre Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	126
4.3.20.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Çocukları Varsa ya da Olduğunda, Geleceği Hakkında Kendilerini En Çok Endişelendiren Duruma Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	127
4.3.21.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Öğretmenlik Mesleğini İcra Ederken Tanınmak İstenen Özellikler Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları	128
4.4.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları..	129
4.5.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin, Örgütsel Bağlılığı Etkileme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumları.....	134
4.5.1.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin, Örgütsel Bağlılığın Uyum Boyutunu Etkileme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumları.....	135
4.5.2.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin, Örgütsel Bağlılığın Özdeşleşme Boyutunu Etkileme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumları	139
4.5.3.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin, Örgütsel Bağlılığın İçselleştirme Boyutunu Etkileme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumları	144
BÖLÜM V	149
SONUÇ VE ÖNERİLER	149
5.1.Sonuçlar.....	149
5.2.Öneriler.....	156
KAYNAKÇA	158

EKLER	172
EK 1	172
EK 2	177
EK 3	178



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli.....	21
Şekil 2: Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı.....	31
Şekil 3: Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı.....	32
Şekil 4: Örgütsel Bağlılıklar Modeli.....	36



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	40
Tablo 2. Örgütsel Bağlılık ve Kişisel-Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar	44
Tablo 3. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları	53
Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Puan Aralıklarına İlişkin Bilgiler	91
Tablo 5. Moral Erdemler Ölçeği'nin Puan Aralıklarına İlişkin Bilgiler	92
Tablo 6. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bilgiler	95
Tablo 7. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	99
Tablo 8. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	100
Tablo 9. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları	100
Tablo 10. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	101
Tablo 11. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mezun Oldukları Fakülte Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	101
Tablo 12. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Okul Türü Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	102
Tablo 13. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları	103
Tablo 14. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları	103
Tablo 15. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Bu Okuldaki Sürelerine Göre Varyans Analizi Sonuçları	104

Tablo 16. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Okullarının Fiziki Donanımı ve Teknolojik Altyapısı Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	105
Tablo 17. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	105
Tablo 18. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Yönetim Stiline Göre Varyans Analizi Sonuçları	106
Tablo 20. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Aylık Okunan Kitap Sayısına Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	108
Tablo 21. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Öğretmenlik Kariyerlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları	108
Tablo 22. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mezun Oldukları Liseye Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	109
Tablo 23. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Kendilerini Tanımlama Biçimlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları	110
Tablo 24. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Kendilerini Ait Hissettikleri Toplumsal Tabakaya Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	110
Tablo 25. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Türkiye’de Bir Kişinin Ekonomik ve Sosyal Seviyesinin Artırmasında Belirleyici Faktöre Göre Varyans Analizi Sonuçları	111
Tablo 26. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Çocukları Varsa ya da Olduğunda, Geleceği Hakkında Kendilerini En Çok Endişelendiren Duruma Göre Varyans Analizi Sonuçları	112
Tablo 27. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Öğretmenlik Mesleğini İcra Ederken Tanınmak İstenen Özelliklere Göre Varyans Analizi Sonuçları	113

Tablo 28. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	114
Tablo 29. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	115
Tablo 30. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları	115
Tablo 32. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mezun Oldukları Fakülte Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	117
Tablo 33. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	117
Tablo 34. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları	118
Tablo 35. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları	119
Tablo 36. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Bu Okuldaki Sürelerine Göre Varyans Analizi Sonuçları	120
Tablo 37. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Okullarının Fiziki Donanımı ve Teknolojik Altyapısı Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	121
Tablo 38. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	121
Tablo 39. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Yönetim Stiline Göre Varyans Analizi Sonuçları	122
Tablo 40. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Karar Sürecine Katılmaları Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	123
Tablo 41. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Aylık Okunan Kitap Sayısına Göre Varyans Analizi Sonuçları	123
Tablo 42. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Öğretmenlik Kariyerlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları	124

Tablo 43. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mezun Oldukları Liseye Göre Varyans Analizi Sonuçları	125
Tablo 44. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Kendilerini Tanımlama Biçimlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları	125
Tablo 45. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Kendilerini Ait Hissettikleri Toplumsal Tabakaya Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	126
Tablo 46. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Türkiye’de Bir Kişinin Ekonomik Ve Sosyal Seviyesinin Artırmasında Belirleyici Faktöre Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	127
Tablo 47. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Çocukları Varsa ya da Olduğunda, Geleceği Hakkında Kendilerini En Çok Endişelendiren Duruma Göre Varyans Analizi Sonuçları	128
Tablo 48. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Öğretmenlik Mesleğini İcra Ederken Tanınmak İstenen Özelliklere Göre Varyans Analizi Sonuçları	129
Tablo 49. Katılımcıların Ahlaki Değer Yönelimleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları	129
Tablo 50. Katılımcıların Ahlaki Değer Yönelimleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları	130
Tablo 51. Katılımcıların Ahlaki Değer Yönelimlerinin, Örgütsel Bağlılığı Etkileme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumları.....	134
Tablo 52. Katılımcıların Ahlaki Değer Yönelimlerinin, Örgütsel Bağlılığın Uyum Boyutunu Etkileme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumları.....	136
Tablo 53. Katılımcıların Ahlaki Değer Yönelimlerinin, Örgütsel Bağlılığın Özdeşleşme Boyutunu Etkileme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumları	140
Tablo 54. Katılımcıların Ahlaki Değer Yönelimlerinin, Örgütsel Bağlılığın İçselleştirme Boyutunu Etkileme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumları.....	145

KISALTMALAR LİSTESİ

F : Varyans

N : Evren

n : Örneklem

t : t Testi

p : Anlam Düzeyi

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

Ss: Standart Sapma

$\bar{X}$: Aritmetik Ortalama

ÖBÖ : Örgütsel Bağlılık Ölçeği

MEÖ : Moral Erdemler Ölçeği

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde, problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlar ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Problem

Değişen dünyanın koşullarına uyum sağlamanın temel boyutu incelendiğinde şüphesiz eğitimde yapılan yenilikler olduğu söylenebilir. Eğitimde nihai amaçların bir tanesi de toplumun geleceğine en iyi şekilde yön verebilmektir. Sosyal bir kurum olan okullar eğitimin temel merkezleridir. Yaşamın değişen şartlarına uyum gösterebilmesi için öncelikle okulların temel işlevlerini bu sürece göre düzenlemeleri gerekmektedir. Okul adı verilen kurumların işleme alanı olan öğrenciler; donanımlı, yaşamla yüzleşen, kendi kendine yetebilen, temel bilgi ve becerilere sahip, sorumluklarını bilen ve yaşadığı toplumun değerleriyle bütünleşen en önemli ögesini oluşturmaktadır. Bütün bu kazanımlar öğrencilere işlenirken en önemli unsurların başında o okulda çalışan öğretmenler gelmektedir. Okulların ürettikleri eğitim-öğretim işlevinin öğretmen tarafından istenilen düzey ve biçimde yapılabilmesi için kuşkusuz öğretmenlerin kendilerini çalıştıkları kurumun amaçlarıyla bütünleştirmeleri gerekmektedir.

Bu amacın gerçekleştirilmesinde çalışanın, çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içinde varlığını sürdürmeyi istemesi anlamına gelen örgütsel bağlılık ön plana çıkmaktadır (Gül, 2002: 37). Son yıllarda örgütsel bağlılık konusuna ilişkin bilimsel çalışmaların sayısı artmış ve bu çalışmalarla örgütsel bağlılığın çok yönlü olduğu ve karmaşık bir yapı olduğu ortaya konulmuştur (Yıldırım, 2002).

Örgütsel bağlılık ile ilgili alanyazın incelendiğinde, örgütsel bağlılığa ilişkin farklı tanımların olduğu görülmektedir. Bayram (2005) örgütsel bağlılığı; çalışanların örgütte kalma isteklerini örgütün etkililiğini çıkarıyla bütünleşme, çalışanın örgüte karşı sadakati ve örgütün başarısı için sergilediği ilgi olarak açıklamaktadır.

Hüseyiniklioğlu (2010) ise örgütsel bağlılığı; çalışanın çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücü olarak ifade etmiştir.

Örgütün amaç ve hedeflerine bağlanma, örgüt adına çaba harcamayı isteme ve örgütte kalmaktan memnun olma etmenlerinin tamamını bünyesinde barındıran örgütsel bağlılık (Keleş, 2006: 243), beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram, ilk olarak; işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleriyle, ikinci olarak; iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak; özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak; yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakın ilişkilerdir (Balay, 2000: 1).

Örgütsel bağlılık kavramının tarihçesine bakıldığında, 1950'li yıllardan günümüze pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen çalışmalar yürüttüğü görülmektedir. Bu çalışmalar günümüzde, giderek artan bir önem kazanmıştır. Bu durumun nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz (Özsoy, 2004 akt. Bayram, 2005: 126-127):

1. Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
2. Örgüte bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
3. Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
4. Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,
5. Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesi.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde, öğretmenlerin okula ve işlerine karşı olan tutum ve ilgisini etkileyen farklı etmenler olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kurum için en verimli şekilde çalışmaları; onların amaç ve beklentilerinin karşılanmasına, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerine bağlıdır. Bu bağlamda üyelerin devamlılığını sağlama, işgörenlerde daha çok çalışma isteği

olması gibi birçok fayda elde edilecek, böylece örgütün amaçlarını gerçekleştirme derecesi artmış olacaktır (İmamoğlu, 2011). Bu bakımdan öğretmenleri kuruma bağlayacak etkenlerin belirlenmesi önem taşımaktadır. Örgütte çalışanların o kuruma bağlı olmasında ahlaki değerlerle yönetim anlayışının, çalışanların bağlılık düzeyinde etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Değerler, örgütsel davranışın kullanım alanı içinde büyük önem taşır. Çünkü iş tatmininin, güdülenmenin hatta algılamının temelini değerler oluşturur. Her bireyin herhangi bir konuya veya kişilere karşı belirgin değerleri vardır. Bireyler bir örgüte girerken o örgütte nelerin olması veya nelerin olmaması gerektiği hakkında belirgin düşüncelere sahiptirler. Bu düşüncelerin temelinde değerler yatmaktadır. Değerler, iletişime geçilen insanlarla kurulan ilişkilerle öğrenilir. Bunun dışında, içinde yaşanılan toplumun kültürel yapısı da bireylerin belirli değerlerle donatılmasını sağlar. Sözgelimi; eşitlik, demokrasi, adalet, başarı, barış vb. hep kültür içerisinde belirli pekiştirmelerle bireylerin sahip oldukları değerler bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2011: 109).

Bu nedenle bir örgütün ahlaki değerlere sahip olup o ilkeler doğrultusunda yönetilmesinin örgütün amaçlarını gerçekleştirme açısından, öğretmelerin işe bağlılık düzeyinde, kurumun amaçlarını sahiplenmesinde ve motivasyonlarına büyük katkı sağlayacağı söylenebilir.

Öğretmenlerin ve diğer çalışanların gönül gücünü (moral) düşüren en önemli etkenlerden biri, yöneticilerinin dürüstlüğü ve tarafsızlığından kuşku duyulmasıdır. İşe yeni başlayan yöneticilere verilen en önemli öğüt, dürüstlüklerini korumak için kendi ahlaki değer ilkelerini ve yargılarını geliştirmeleri ve davranışlarında bu değerleri bir pusula olarak kullanmalarıdır. Etik ilkeler, yöneticilerin tartışmaya açık davranış ve kararlardan uzak durmalarını, doğru olmayan ancak çekici gelen yaklaşımlardan kaçınmalarını sağlar. Çalışanların, yöneticinin ahlaki değerlerini kabul etmesi, onları yöneticilerin verdiği karar ve yaptığı davranışların dürüst olmadığı imalarından uzak tutar (Drake ve Roe, 1994: 38 akt. Aydın, 2012: 195).

Yöneticilerin moral değerleri referans olarak verdiği kararlar okul içindeki iletişimi, örgütte çalışan öğretmen ve diğer personeli doğrudan etkileyen unsurlar olduğu görülmektedir. Dolayısıyla yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri ile

öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmüştür.

Bu nedenle, bu çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu sayede, ahlaki değerlerle yönetim değişkeninin örgütsel bağlılık değişkenine hangi boyutlarda etki ettiği ortaya çıkarılabilecektir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Yöneticilerin ahlaki değerler yönelimleri ile örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişki olduğunun belirlenmesi örgütlerin varlığını devam ettirebilmeleri için önem arz eden bir konu olduğu söylenebilir. Bu sebeple bu araştırmanın genel amacı, Şanlıurfa il merkezindeki ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Araştırmanın genel amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Şanlıurfa il merkezindeki ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre, eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri ile ilköğretim öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, katılımcıların;

- a. Cinsiyetine,
- b. Medeni durumuna,
- c. Yaşına,
- d. Mezuniyetine,
- e. Mezun olunan fakülteye,
- f. Okul türüne,
- g. Çalışılan okuldaki öğretmen sayısına,
- h. Mesleki kıdemine,
- i. Görev yapılan okulda geçirilen süreye,

- j. Kişisel gelişim ve insan ilişkileriyle ilgili okunulan aylık kitap sayısına,
- k. Öğretmenlik kariyerine,
- l. Mezun olunan lise türüne,
- m. Kendini tanımlama biçimine,
- n. Kendini ait hissettikleri toplumsal tabakaya,
- o. Okulundaki, fiziki donanım ve teknolojik açıdan yeterli olup olmamasına,
- p. Sendikaya üyesi olup olmadığına,
- q. Okul yönetiminin ağırlıklı yönetim stiline,
- r. Kurumda herhangi bir konuda karar alınırken öğretmenlerin görüşüne başvurulup vurulmadığına,
- s. Türkiye’de bir kişinin ekonomik ve sosyal seviyesinin artırmasında belirleyici faktörün ne olduğuna,
- t. Çocuğu varsa ya da olduğunda, geleceği hakkında kendisini en çok endişelendiren durumun ne olduğuna,
- u. Öğretmenlik mesleğini icra ederken özellikle hangi özellikler ile tanınmak istediğine göre, anlamlı şekilde farklılık göstermekte midir?

2. Şanlıurfa il merkezindeki ilkököl öğretmenlerinin görüşlerine göre, yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgüte bağlılık, kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgütte kalmasının en önemli nedenidir. Bu tür bağlılığın öğeleri ise; örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanma ve onları kabullenme, örgüt yararına daha fazla çaba harcama isteği ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duyma olarak belirlenmiştir. Örgütsel davranış alanında çalışan bilim adamlarının ve sosyal psikologların konuya değişik açıdan yaklaşmış olmaları nedeniyle örgütsel bağlılık, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmıştır. Örgütsel davranış alanında çalışan bilim adamları tutumsal bağlılık üzerinde dururlarken, sosyal psikologlar

daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır (Mowday, Porter, and Steers, 1982 akt. Izgar, 2008: 319).

Çalıştığı kuruma karşı hissedilen duygusal bağlılık olarak nitelendirilen örgütsel bağlılık, şüphesiz öğretmenlerin çalıştıkları okulları için yaptığı fedakârlığı ve performanslarını artıracak dolayısıyla öğretmenlerin işlerinden daha fazla memnuniyet duymasını sağlayacaktır. Böylelikle işinden ve çalıştığı kurumdan memnuniyet duyan bir öğretmenle ders işleyen öğrenci, okula ve akademik hayata karşı daha olumlu tutumlar sergileyecektir. Bu döngü sürecinde ise okul müdürü anahtar bir rol oynamaktadır ve sergileyeceği roller açısından daha fazla sorumluluk yüklenmesi gerektiği açıkça görülmektedir (Yörük ve Sağban, 2012: 2798–2799).

Örgütlerin değişim, uyum ve var olma çabalarında önemli bir yeri olan insanların, örgüte olan katkılarının en üst düzeye çıkarılmaya çalışılması, günümüz yönetim anlayışının temel çalışma konularından biri olan ‘örgütsel bağlılık’ kavramının önemini ortaya çıkarmaktadır (Kök ve Özcan, 2012: 116). Örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel davranışları incelemede çok önemli bir rol oynamıştır. Çünkü bu kavram, çalışanların örgüte duyduğu güven, başarının sağlanması, daha düşük düzeyde iş bırakma, devamsızlık, stres ve işyeri ile ilgili diğer problemler hakkında bilgi sahibi olmamızı büyük ölçüde sağlamaktadır (İlleez, 2012: 19).

Etik ya da moral (ahlak) olarak bilinen örgütsel unsurun örgüt kültüründe ve ikliminde denge ve liderlik kaynağı olma işlevinin yanında, işgörenlerin örgüte ve liderlerine bağlılığının düzeyini etkileme işlevi de bulunduğu görülmektedir. Güçlü etik liderlik örneği sergilenen örgütlerde, işgörenlerin bağlılık düzeyinin artması, zayıf etik liderlik örneği sergilenen örgütlerde ise işgörenlerin düşük bağlılık düzeyi göstermesi beklenmektedir. Her örgüt kendi işgörenlerine bazı etik ilkeler benimsetir ve ya işgörenlerinin belli etik ilkeleri benimsemesini ister. Bu örgütler, yazılı olan ya da olmayan etik ilke ve hedefler belirlerler (Çelik, 2000: 45 akt. Usta ve Demirtaş, 2013).

Bu bağlamda değerler, çalışanların belli birtakım değerler etrafında bütünleştirilmesi ve bu bütünleşmenin örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi yönünde kullanılması düşüncesini ve değerlerle yönetimi akla getirmektedir (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010: 231). Yöneticilerin ahlaki değerlerle liderlik etmesi örgütte çalışanların

etkili ve verimli olmasını sağlayarak örgüte bağlılık düzeyini artıracığından, ahlaki değerlerle yönetim son zamanlarda dikkat çeken araştırma konuları arasında yer almıştır.

Yapılan bu çalışmanın alana önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda, yöneticilerin ahlaki değerle yönetim anlayışını benimsemeleri ve bu doğrultuda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırıcı tedbirler alması umulmaktadır. Ayrıca bu araştırma, ilkökul öğretmenlerinin görüşlerine göre yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptayarak bu iki kavramın boyutları arasındaki ilişkinin düzeyinin nasıl olduğu hakkında bir bakış açısı hedeflenmektedir.

1.4. Varsayımlar

Katılımcılar, ilkökul öğretmenlerinin görüşlerine göre yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla toplanan veriler için uygulanan ölçekleri samimi şekilde cevaplandırmışlardır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. Şanlıurfa il merkezindeki eğitim kurumları ile,
2. Şanlıurfa il merkezinde random yöntemiyle 2013-2014 yılında eğitim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenler ile,
3. Veri toplama aracı olarak nicel veri toplama tekniklerinden ölçek tekniği ile,
4. Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ile,
5. Araştırmacının konuyla ilgili ulaşabildiği kaynaklardan elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

- **Yönetici:** Yönetme gücünü elinde bulunduran kişi, yöneten kişi, idareci.
- **Örgüt:** Ortak amaçlarını gerçekleştirmek üzere bir araya gelen insanların örgütlenmesi, eşgüdümlemesi, liderlik edilmesi ve değerlendirilmesi süreçleri bütünüdür (Balci, 2010: 165).
- **Örgütsel Bağlılık:** Çalışanın çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir (Hüseyiniklioğlu, 2010: 187).
- **Değer:** Bir bireyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inançtır (Güngör, 1993).
- **Erdem:** İradenin, ahlaki bakımından iyiye doğru yönelmesi (Güney, 2004).
- **Okul:** Toplumdaki bireylerin eğitim işlevini üstlenen kurumların ortak adıdır (Günce, 2013).
- **Ahlak:** İnsanlar arası ilişkilerde uyulması gereken ilke ve kurallardır (Aydın, 2012).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde literatüre bağlı olarak örgütsel bağlılık kavramı ve ahlaki değerler (moral erdemler) konusunda yapılmış kuramsal araştırmalara ve örgütsel bağlılık kavramı ile ahlaki değerler arasındaki ilişkiye yer verilmiştir.

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütte kalma ve örgütü için çaba gösterme isteği ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak tanımlanmaktadır. Örgüte bağlılık, çalışanın çalıştığı kuruma karşı bağlılık gücünü ifade etmektedir (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010: 294).

2.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Modern örgütler için çalışanların çaba, güdülenme ve girişimciliklerini artırmaları beklenilmektedir. Bir örgütün başarısı sadece insan rekabetini değil aynı zamanda bağlılığı nasıl sağladığıyla da ilgilidir. Son 15-20 yıl içerisinde örgütlerin ihtiyaç duyduğu yetenekler yeni teknolojilerin ve otomasyonun sonucunda büyük bir değişime uğramıştır. Örgütlerdeki yeniden yapılanma; yaratıcılık ve süreçlerin öğrenilmesine dayanmakta ve çalışanların daha fazla sorumluluk almalarını gerektirmektedir (Koç, 2005: 13). Örgütlerin etkili olabilmesi için, çalışanların kurumun amaçlarını önemsemesi kendi amaçları gibi değerli görmesi son zamanlarda önem kazanmıştır. Kurum çalışanların örgütle bütünleşip örgütün amaçlarını içselleştirmesi olarak tanımlanabilecek örgütsel bağlılık kavramı çoğu araştırmaya konu olmuştur.

Özellikle 1970'lerden sonra üzerinde oldukça fazla durulan ve işgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgüte bağlılık kavramının tanımı üzerinde henüz bir görüş birliğine varılamadığı görülmektedir. Bunun en önemli nedeni, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuya kendi bakış açılarıyla incelemelerinden dolayı örgütsel bağlılık kavramının anlaşılmasını güçleştirmektedir (Gül, 2003: 168; Çöl ve Ardıç, 2008: 158-159; Kılıç ve Öztürk, 2010: 986).

Konu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış, daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi bir çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılığın çeşitli yönleri çeşitli araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. 1956 yılından beri süre gelen araştırmalar, bağlılık konusunda çok sayıda ve birbirinden farklı kavramın bulunduğunu ortaya koymaktadır (Gül, 2002: 37).

Türkiye'de yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık "organizational commitment" kavramının başlıca iki anlamda sözlendirildiği görülmektedir. Buna göre Tuncer ve Varoğlu bu kavramı, örgütsel bağlılık; Balcı ve Celep ise, örgütsel adanmışlık şeklinde adlandırmışlardır (Balay, 2000: 14-15).

Mowday, Steers ve Porter (1979) örgütsel bağlılığı, bireyi örgüte bağlayan ve katılımını sağlayan bir güç olarak tanımlarlarken; Grusky, (1966) da bağlılığı “bireyin örgüte olan bağlılığın gücü” olarak tanımlamıştır. Buchanan, 1974 yılında yaptığı çalışmasında “örgütsel bağlılığı”; örgütün yararı ile ilgili olan amaç ve değerlere, çalışanın duygusal yönden taraftar gibi bağlanması olarak görmüştür. Buchanan’a göre metodolojik olarak bağlılık, üç bileşenden oluşmaktadır ve bu bileşenler; özdeşleşme, bütünleşme ve sadakat olarak değerlendirilebilir (Topaloğlu, 2010; Gümüştekin ve Emet; İllez, 2012: 19-20).

Örgütsel bağlılık alanında yapılmış çalışmalarda kavramın tanımı üzerinde bir uzlaşma sağlanamamışsa da, örgütsel bağlılığın çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu geniş ölçüde kabul görmüştür (Avcı ve Küçükusta, 2009: 37). Konunun tek boyutlu olarak ele alınmasının doğru olmayacağını ifade eden Mowday, Steers ve Porter (1982) örgütsel bağlılığı, tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olmak üzere iki boyutlu olarak ele almışlardır. Daha sonraları örgütsel bağlılık alanında yapılan tanımları inceleyen Meyer ve Allen (1991) her bir araştırmacının farklı tanımlar yaptığını ve bu tanımlardan hiç birinin diğerlerinden daha doğru veya daha genel anlamda kabul edilebilir olduğunu söylemeyeceğini belirtmişlerdir. Meyer ve Allen değişik tanımların üç genel boyuta işaret ettiklerini, bunların; örgüte tutumsal anlamda bağlılık göstermek (tutumsal bağlılık), örgütten ayrılmanın ortaya çıkaracağı maliyet (devam bağlılığı) ve örgütte kalmaya yönelik ahlaki sorumluluk

duygusu (normatif bağıllık) olduğunu ifade etmişlerdir (Meyer ve Allen 1997 akt. Bakan, 2011: 75).

Örgütsel bağıllık, bireyin örgütle değişik yönlerden bütünleşme derecesini yansıtır. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağıllığın üç önemli boyutu olduğu söylenebilir. Kişinin örgüt amaçlarını kabulü ve onlara duyduğu güçlü inanç, kişinin örgüt için beklenenden daha fazla çaba gösterme isteği ya da kişinin örgütteki üyeliğini devam ettirmedeki kesin arzusu (Balay, 2000: 18).

Bağıllığın sadece bireylerin başka bir bireye değil de, kurumlara karşı da duyabileceklerinin anlaşılması ve kuruma duyulan bağıllığın yani örgütsel bağıllığın, örgütler için bu kadar önemli hale gelmesi, onu araştırmacıların dikkatini çeken ve geçmişten günümüze sık ele alınan bir konu haline getirmiştir (Topaloğlu, 2010: 57).

Bu nedenle örgütsel bağıllık literatürü incelendiğinde, birbirinden farklı birçok bağıllık tanımına rastlamak mümkündür. Örgütsel bağıllığa yönelik bazı tanımlar aşağıda sıralanmıştır.

- Örgütsel bağıllık, bireyin bir örgüt ile özdeşleşmesi ve kimlik birliğinin göreceli gücü olarak da tanımlanmaktadır (Koç, 2005: 3).
- Örgütsel bağıllık: “İşgörenin örgütü ile uyum içinde çalışması, örgüt amaçları yönünde çaba harcaması, örgütten de emeğinin karşılığını aldığına inanması, örgütte ihtiyaçlarının karşılandığını hissetmesi ve örgütün üyesi olarak kalma isteği hissetmesi” biçiminde tanımlanabilir (İmamoğlu, 2012: 12).
- Örgütsel bağıllık, çalışanların örgütsel süreçleri benimsemeleridir (Yavuz, 2009: 116).
- Örgütsel bağıllık kavramı örgütün başarılı olabilmesi için işgörenin gösterdiği ilgiyi, örgüte karşı sadakati ve örgütsel değerlere duyulan inancı yansıtmaktadır (Kaya, 2008: 126).
- Örgütsel bağıllık, kişinin örgütte isteyerek kalması, örgütün amaç ve değerleriyle maddi kaygılar düşünmeksizin özdeşleşmesidir (Güney, 2004: 185-186).

- Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder (Çetin, 2004: 90).
- Örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerine güçlü şekilde inanma, örgüt için çaba göstermeye istekli olma ve örgütte çalışmayı sürdürmek isteme gibi özelliklerin bir bileşimi olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990; 1996; Morrow, 1983; Mowday ve diğerleri, 1979; Newstrom ve Davis, 1993; O'Reilly III ve Chatman, 1986; Weiner, 1982 akt. Sezgin, 2010: 145).

Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgütle özdeşleşmesi ve bu örgütün faaliyetlerine katılması konularında gösterdiği isteğin gücüdür. Bu tür bağlılık, genellikle (a) örgütün amaç ve hedeflerine sıkı sıkıya bağlanma ve onları kabullenme, (b) örgüt adına dikkate değer çaba sarf etme isteği ve (c) örgütsel üyeliği sürdürmek için güçlü bir istek içinde bulunma olarak sıralanan üç önemli etmenle açıklanabilir (Porter vd.,1974: 604 akt. Karatepe ve Sökmen, 2001:159)

Örgütsel bağlılığın temelinde iki önemli kavram bulunmaktadır. Bunlar; sadakat ve örgütte kalma eğilimidir. Sadakat, görev ve sorumluluk duygusuna dayanan, bir örgütle özdeşleme ve duygusal sorumluluk duyma anlamına gelir. Çalışanın değer ve beklentileri ile örgütte kalma ya da ayrılma kararları arasındaki ilişkide önemli bir değişken olarak ortaya çıkar. Buna göre sadakat, örgütten ayrılma ile azalma gösterirken, olumlu ve ödüllendirici bir ortamda artma gösterir. Örgütte kalma eğilimi ise duygusal bir yakınlık ve çalışanın örgütün bir üyesi olarak kalma niyeti olarak açıklanabilir. Birey, örgütte kalmanın algılanan yararını hesaplayarak örgütte kalma ya da ayrılma kararına varır (Mueller ve diğ., 1992: 214 akt. Uygur, 2007: 4).

Martin ve Nicholls (1987) “işyerindeyken yapılabileceğin en iyisini yapmak” olarak ifade ettikleri örgütsel bağlılığın şunları içerdiğini ileri sürmüşlerdir (Bakan, 2011: 41).

- Bireyin bütün zamanı yararlı ve yaratıcı olarak kullanması,
- Detayların göz ardı edilmemesi,
- Ekstra çaba gösterilmesi,

- İşlerin ilk defasında en doğru şekilde yapılması,
- Değişimin kabullenilmesi,
- Yeni şeylerin denenmesine açık ve gönüllü olunması,
- Öneriler geliştirilmesi,
- Diğerleriyle işbirliğine girilmesi,
- Bireyin kendi yetenek ve kabiliyetlerini geliştirmesi,
- Güven unsurunun suçlanılmaması ve kötüye kullanılmaması,
- Bireyin kendi yeteneklerinden gurur duyması,
- Sürekli gelişmenin arzulanması,
- Yapılan işten memnun olması,
- Her nerede gereksinim duyulursa gönüllü yardımda bulunulması.

Araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların görev ve hedefleri gerçekleştirmede ekstra çaba harcadığını göstermektedir. Bu tür çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu bir ilişki sağladıkları ifade edilmektedir. Daha da önemlisi çalışanlar örgütlerine “benim örgütüm” diye sahiplenebilmektedir. Düşük bağlılığı olan çalışanlar ise yeterince başarılı olamamaktadırlar. Bu tür çalışanlar işlerine kendilerini yürekten verememekte ve kendilerini örgüt misyonuna adayamamaktadırlar (Oberholster and Taylor, 1999: 57 akt. Koç, 2005: 14).

İbicioğluna göre, (2000) işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını değerlendirmede kullanabileceğimiz göstergeler şöyle sınıflandırmıştır:

- Örgütün amaç ve değerlerini kabul ve inanma,
- Örgüt için fedakârlıklarda bulunabilme,
- Örgütsel üyeliği devam ettirmeyle ilgili güçlü bir istek,
- Örgüt kimliği ile kimliklenme,
- İçselleştirme.

Örgütsel bağlılıkla ilgili tanımlar incelendiğinde çalışanın örgüte olan bağlılığının gücü, örgütsel yarar ve amaca yönelik duygusal bağlanma, örgütle bütünleşip örgütsel süreçleri benimseyip özdeşleşmesi, örgütün değer amaçlarını kabullenip içselleştirme, örgütte kalmayla ilgili güç olarak tanımlandığı görülmektedir.

2.1.2. Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar

Örgütsel bağlılık kavramı üzerinde hem fikirlilik olmaması ve birçok tanımın olmasından dolayı örgütsel bağlılık kavramına çok yakın bazı kavramlarla karıştırılıp bir biri yerine kullanılmasına neden olmaktadır. Bu sebeple örgütsel bağlılık kavramına yakın olan bazı kavramları açıklamakta yarar olacaktır.

2.1.2.1. Mesleğe Bağlılık

Mesleki bağlılık veya diğer bir ifadeyle mesleğe bağlılık, kişinin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlamasıyla alakalıdır. Mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar önemli bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Baysal ve Paksoy, 1999: 8). Greenhouse (1971) da mesleğe bağlılığı benzer bir şekilde, mesleğin kişinin yaşamında önemli olması, şeklinde tanımlamaktadır. Mesleğe bağlılık, çalışmaya bağlılığın değişik bir şekli olarak görülmekte ve kişinin mesleğiyle özdeşleşmesi olarak tanımlanmaktadır (Koç, 2005: 16).

Mesleğe bağlılığı Hall (1971) ise kişinin bağlandığı mesleki rolde çalışmak için sahip olduğu güdülenmenin gücü olarak tanımlamıştır. Marshall ve Wisting (1982) ise mesleğe bağlılığı, bir kimsenin hayatının bütün aşamalarında işine genel bağlılığı olup, işe ilişkin çalışmalarının kişinin yaşamında ne ölçüde planladığı ile ilgilidir, şeklinde tanımlamıştır (Balay, 2000: 37).

Bir kimse mesleği için uzun yıllar harcıyıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır. Bu şekilde gelişen mesleğe bağlılık üç alt düzeyde ele alınmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 16):

İşe Yönelik Genel Tutum: İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi, iş ile hayatını özdeşleştirir.

Mesleki Planlama Düşüncesi: Geleceğe dair mesleği ile ilgili planlar yapmaktan hoşlanmak gibi.

İşin Nisbi Önemi: İş ile işdışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır. Kişinin arkadaşlarını memnun etmese de, eşi beğenmese de tercihi olan işte çalışmayı sürdürmesi gibi (Balay, 2000: 36-37).

2.1.2.2. İşe Bağlılık

İşe bağlılık kişinin; kendi hakkında sahip olduğu imajla işi arasındaki ilişki, işine bağlılık boyutu, algıladığı performans düzeyinin kendisine verdiği değeri etkileme ve psikolojik olarak kendisini işiyle özdeşleştirme derecesidir” (İlleez, 2012: 39). Lodahl ve Kejner (1965) ise bağlılığı, kişinin gözünde işin değeri ve önemi hakkındaki değerlerin içselleştirilmesi ve bireyin kimliğini işe bağlı kılan, işe yönelik tutum ve eğilimlerdir, şeklinde tanımlamışlardır. İşe bağlılık, kişinin işiyle psikolojik olarak özdeşleşmesidir (İnce ve Gül, 2005: 19; Balay, 2000: 44).

Bu konuda yapılan araştırmalar, işe bağlılık kavramı ve bununla ilgili olan özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Blau ve Boal, 1987: 290; Morrow, 1983: 491 akt. Balay, 2000: 44–45): İşe bağlılık;

1. Bir kimsenin kendi hakkında sahip olduğu imajla,
2. Bireyin işine etkin bir şekilde sarılma derecesiyle,
3. Bireyin öz saygısının veya kendine verdiği değer algıladığı performans düzeyinden etkilenme derecesiyle,
4. Bireyin psikolojik olarak kendini işiyle açıklaması (özdeşleşme) derecesiyle, açıklanabilir.

2.1.2.3. İş Arkadaşlarına Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramına benzer ve onunla karıştırılan bir diğer kavram ise, çalışma veya iş arkadaşlarına bağlılıktır. İş arkadaşlarına bağlılık, bir kişinin örgütte çalışan diğer kimselerle özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duygusu

hissetmesidir. Bir kimse örgütte çalışmaya başladığında eski çalışanlar, ona bir çeşit yol göstererek, bireyin ihtiyaçlarını gidererek ve onun örgüte ilişkin tutumunda kalıcı etkiler meydana getirir (Randall ve Cote, 1991 akt. Koç, 2005: 20).

Arkadaş bağlılığı, bazen bir takım faydalar elde etmek için bir araç, bazen de kendisi bir amaç olarak ortaya çıkabilmektedir. Arkadaş bağlılığı, belli bir amaç için olabileceği gibi, kendisi de başlı başına bir amaç olabilir. İnsanlar, kendisi için yararlar elde etmek ya da salt hoşlandıkları için arkadaşlık kurabilirler. Bağlılık güdüsü yüksek olan bireyler, içten ilişkiye ve arkadaşlık bağlarına büyük önem verirler. Geleceğe yönelik tasarımlarla uğraşmaktan çok, insanlarla birlikte oldukları, onlarla belli şeyleri paylaştıkları ve onlara yardım edebildikleri işlerde ve ortamlarda çalışmayı seçerler (Ertekin, 1978: 14; Balay, 2000: 46; Gül, 2004).

İş arkadaşlarına bağlı çalışanların bağlılık duygularının güçlü olması, örgütteki performanslarını olumlu yönde etkilerken, meslek ve örgütsel bağlılık duygularını da yönlendirmektedir. Bu nedenle güçlü arkadaş bağlılığı bulunan çalışanların, arkadaş bağlılığı olmayan çalışanlara kıyasla, daha güçlü mesleki ve örgütsel bağlılık duyacağı öne sürülmektedir (Wallace, 1995 akt. İlleez, 2012: 39).

2.1.2.4. Örgütsel Sadakat

“Sadakat” genel anlamıyla; samimi ve sağlam dostluk, içten bağlılık, his ve duygularında sağlamlık, ihanet etmeme ve hakikate uygunluk anlamlarına gelmektedir. “Örgütsel sadakat” kavramı ise; bireyin çıkarlarından ziyade, bağlı bulunduğu örgütün çıkarlarını gözetmeyi ve bu çıkarlara aidiyet göstermeyi içeren üye davranışlarıdır (İlleez, 2012: 39-40). Örgütsel sadakat kavramı, bireyin kendi çıkarlarından çok içinde bulunduğu örgütün çıkarlarını gözetmesi olarak ifade edilebilir. Örgütsel sadakat, örgütsel bağlılık gibi örgüte karşı psikolojik bir sahiplenme duygusudur. Bu duygu bireyin örgütüne karşı olan olumlu duygularının yüksek düzeyde olması ve bunun bir sonucu olarak örgütte sürekli bulunma isteği şeklinde kendini göstermektedir (Koç, 2009: 203–204).

Örgütsel sadakat özellikle örgütü; dışarıdaki bireylere övmeyi, dış tehditlere karşı korumayı ve savunmayı, ayrıca normal olmayan koşullar altında dahi örgüte bağlı kalmayı içermektedir (Kaya, 2013: 57).

2.1.2.5. Örgütsel Bağlılık ve İtaat

İtaat, bir kişinin verdiği talimatlara isteyerek ya da istemeyerek zorla uyulmasıdır. Örgütsel bağlılık ise bunu içten, kendi istediği için yapmasıdır (Kılınç, 2013: 35). İtaat dışsal kaynaklı bir görev duygusudur. Genellikle, itaat kavramı bağlılık kavramının kapsamı içinde değerlendirilmektedir. Ancak, tersini düşünmek diğer bir ifadeyle bağlılığı itaat kavramının içinde değerlendirmek her zaman mümkündür. İtaat, bir otorite tarafından tek yönlü olarak verilmiş emirlere dayanmaktadır. İtaatsizliğin sonucu olan yaptırım ve cezalardan etkilenmektedir. Bağlılık, itaatin tersine dıştan değil içten gelen bir görev duygusudur (Koç, 2005: 23-24). Kısaca, itaatle bir zorunluluk söz konusuyken örgütsel bağlılık kavramında gönüllük esastır söylenebilir.

2.1.2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık kavramı da son yıllarda örgütsel bağlılık alanında sıkça ele alınan kavramlarından biridir. Örgütsel vatandaşlık davranışı değişik şekillerde tanımlanmakta olup; genel anlamda, gerek örgütsel politikalar gerekse de bireyin iş tanımında belirtilenlerin dışındaki iş ile ilgili davranışları kapsamına almaktadır (Bakan, 2011: 27).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, Organ (1988) tarafından bireyin çalışma ortamında kendisi için belirlenen standartların ve iş tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak bir çaba ve fazladan rol davranışı göstermesi olarak tanımlanmıştır (Çetinkaya ve Çimenci, 2014: 244). Örgütsel vatandaşlık davranışı boyut olarak; 1. Yardımseverlik, 2. Vicdanlılık, 3. Sportmenlik, 4. Nezaket, 5.Örgütsel Erdemi kapsayan bu kavram, örgütün sosyal ve psikolojik ortamına katkıda bulunarak, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine yardımcı olan gönüllülük esasına dayalı bireysel davranışları anlatır (Sezgin, 2005).

Birlikte çalışılan bireylere ekstra yardımda bulunmak, iş ile ilgili özel faaliyetlerde gönüllü olmak, müşteri ve iş arkadaşlarının çıkarlarını gözetmek, sorunlar ortaya çıktığında çözüm önerilerinde bulunmak gibi tutum ve davranışlar vatandaşlık kavramı içerisinde yer alır. Vatandaşlık davranışları, formal iş tanımlarının ötesinde, belirlenmiş rol gereklerini ve beklentilerini aşan, işgörenlerin

örgüte katkıda bulunmak için istekli olarak gösterdikleri rol fazlası davranışları ifade eder. Örgütsel vatandaşlık, örneğin işgörenin; gönüllü olarak amirine yardım etmesi, kendisine görev olarak verilmemiş olan konularda gönüllü olarak çalışmayı, görevi olmadığı halde işe alınan personelin oryantasyonuna gönüllü olarak yardımcı olması, bireylerin bulunmadığı durumlarda onları desteklemesi, aşırı iş yükü olanlara yardımcı olması ve firma imajını artırmaya yardım etmesi gibi tüm tutum ve davranışları kapsar (Bakan, 2011: 27–28).

2.1.3. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Sınıflamalar

Psikolojik bir kavram olan bağlılık, örgütsel davranış ve örgüt süreçlerinde belirleyici bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bağlılığın örgüt ve organizasyonlarda uygulanabilirliği örgütsel bağlılık kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle örgütsel bağlılık ile ilgili birçok araştırma ve çalışma yapılmıştır (Koç, 2009: 202).

Örgütsel bağlılık pek çok yazar tarafından farklı boyutlarda çalışılma konusu olmuştur. Etzioni (1961) bağlılığı yabancılaştırıcı, hesapçı ve ahlaki bağlılık; Kanter (1968) devam, uyum ve kontrol bağlılığı; Q'Reilly ve Chatman (1986) uyum, özdeşleşme ve içselleştirme; Mowday vd.(1982) davranışsal ve tutumsal; Katz ve Kahn (1977) anlatımsal ve araçsal devre şeklinde sınıflandırmışlardır (Meyer ve Allen,1991 akt. Kurşunoğlu, 2012: 102).

Özellikle 1970'lerden sonra üzerinde oldukça fazla durulan ve işgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgüte bağlılık kavramının tanımı üzerinde henüz bir fikir birliğine varılamamıştır. Bağlılığa ilişkin tanımlar oldukça çok olmasına rağmen bu tanımların hemen hemen hepsi davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki temel yaklaşım altında toplanmaktadır. Davranışsal bağlılık, kişilerin belirli bir örgütte sürekli kalışlarını ve örgütteki üyeliklerini sürdürmeyle nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir süreç olarak ifade edilmektedir. Örneğin, birey bir davranışta bulunduktan sonra bazı faktörlerin etkisiyle o davranışı sürdürmekte ve onu haklı gösteren tutumlar geliştirmektedir. Bu tutumlar da, davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir (Meyer ve Allen 1991: 62; Oliver 1990: 20). Tutumsal yaklaşıma göre bağlılık; bireyin çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu oluşan ve bireyi örgüte bağlayan duygusal bir tepki olup, bireyler kendi değer ve amaçlarının örgütün

değer ve amaçlarıyla ne derece uyuştuğunu dikkate almaktadır (Çöl ve Ardic, 2008: 158–159; Kılıç ve Öztürk, 2010: 986; Kök, 2006: 298).

Örgütsel bağlılık sınıflamalarında en çok kabul gören araştırmacılar; Becker (1960), Etzioni (1961), Kanter (1968), Mowday, Steers ve Porter (1979), O'Reilly ve Chatman (1986) ve Allen ve Meyer (1990) dir. Diğer yandan yapılan birçok yeni araştırmada bu araştırmacıların sınıflamaları kullanılmaktadır.

Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk sınıflama Becker tarafından yapılmıştır. Becker (1960) örgütsel bağlılığı; bireyin örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreç olarak tanımlamaktadır ve örgütsel bağlılığı “bilinçli bir taraf tutma davranışı” olarak ifade etmektedir (Gül, 2002: 43).

Örgütsel bağlılık sınıflamalarının literatür tarandığında farklı boyutlar taşıdığı görülmektedir. Bu çalışmada alanyazında çeşitli araştırmada yer alan örgütsel bağlılık yaklaşımlarından en çok kabul gören bazı sınıflandırmalara değinilerek konunun daha anlaşılır olması öngörülmektedir.

2.1.3.1. Allen – Meyer Yaklaşımı

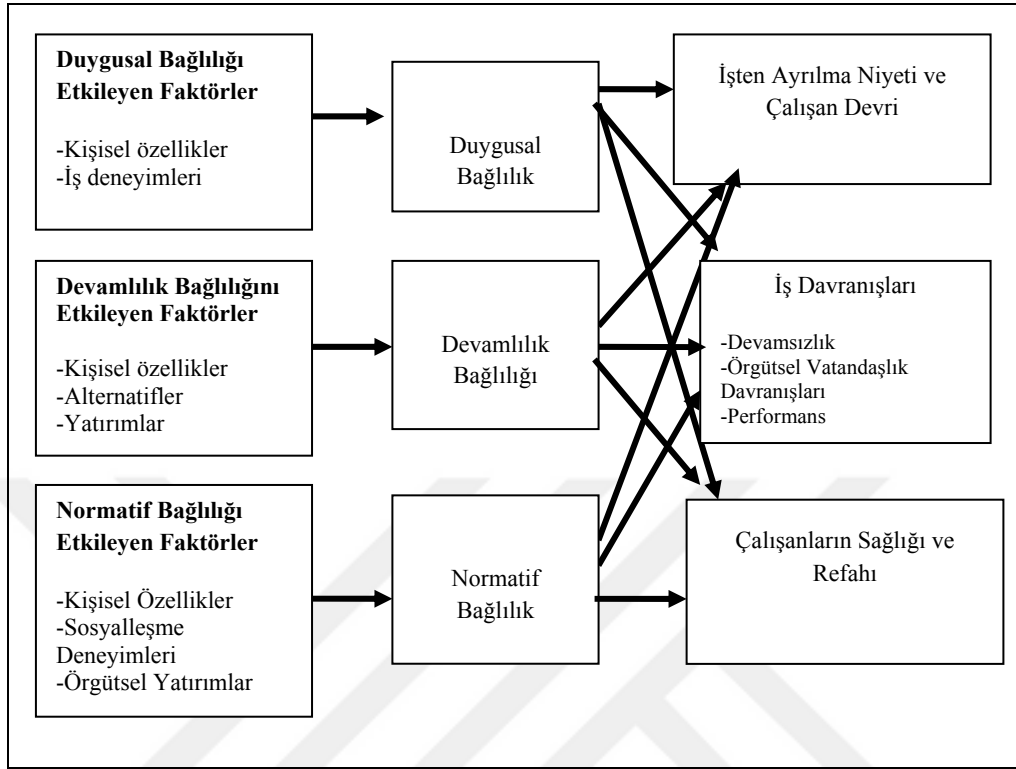
Örgütsel bağlılığın etkili biçimde değerlendirilmesi amacıyla, örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri Meyer ve Allen tarafından ortaya konulan üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli, literatürde yoğun şekilde kabul gören bir model olarak ön plana çıkmaktadır. Allen ve Meyer, 1980’li yıllardan bu yana yaptıkları araştırmalarıyla örgütsel bağlılık kaynaklarına büyük katkı yapmışlardır. Örgüte bağlılığın çeşitli biçimlerde gerçekleşebileceğini ileri sürerek başta sadece tek bir boyutu incelemişlerdir. 1984’de yayımladıkları on beş çalışma ile organizasyon bağlılığını, duygusal ve devam bağlılığı olarak ikiye ayıran, Meyer ve Allen 1990’daki çalışmalarında üçlü modeli geliştirerek örgütsel bağlılığı, üç ana öğeye dayanarak sınıflandırmışlardır. Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımların örgütten ayrıldığı takdirde kaybedileceği korkusuyla oluşan bir bağlılıktır. Meyer ve Allen (1984) bu iki tip örgüte bağlılığı içeren bir model önermişler, birinci tip bağlılığı "duygusal bağlılık", ikinci tip bağlılığı "devam bağlılığı" olarak tanımlamışlardır. Daha sonra ise, bu modele ilk olarak Weiner ve

Vardi'nin (1980) önerdikleri "normatif ya da ahlaki bağıllık" olarak tanımlanan üçüncü bir boyut eklemişlerdir (Yıldırım, 2003: 372; Eğilmez, 2011: 48-49; İmamoğlu, 2011: 17; Bozkaya, 2013: 51; Jaros, 2007).

Allen ve Meyer'in (1990) geliştirdiği modelde, duygusal bağıllıkta bireyler istedikleri için, devam bağıllığında ihtiyaç duydukları için, normatif bağıllıkta ise yükümlülük hissettikleri için örgütte kalırlar. İşgören bu psikolojik durumların her birini farklı derecelerde yaşayabilir. Bazı işgörenler örgütte kalma konusunda hem güçlü gereksinim hem de güçlü yükümlülük duyarken, bunu içten gelen bir arzuyla yapmazlar. Bazı işgörenler de kendi arzularıyla örgütte kalmayı isterken, bunu herhangi bir ihtiyaç ya da yükümlülükten dolayı gerçekleştirmezler (Kaya, 2013: 67).

Meyer ve Allen (1991) bu üç kavramı, birer bağıllık çeşidi olarak görmekten çok, bağıllığın bileşenleri olarak ele almanın daha uygun olacağını öne sürmektedir. Bu öngörü, işgörenin bu üç bağıllık formunu aynı anda ve farklı derecelerde hissedebileceğini ima etmektedir (Kılınç, 2013: 45).

Şekil 1: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli



Kaynak: Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. Ve Toponlnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences, Journal of Vocational Behavior, 61 akt. İlleez, 2012: 29).

Duygusal Bağlılık: Literatürde en çok ele alınan bağlılıktır. Allen ve Meyer (1990) tarafından çalışanın örgütüne duygusal yakınlık duyup onunla özdeşleşmesi olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda duygusal bağlılığı güçlü olan çalışanlar örgütlerinin değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimser, örgüt yararına olağanüstü çaba sarf eder; örgütün bir parçası olarak kalmak isterler. Çalışan kendine has değerlerinin örgütte bulunduğunu hissettiğinde bağlı bulunduğu örgüte karşı duygusal bağlılık durumu oluşacaktır. Güçlü duygusal bağlılıkla örgütte kalanlar, buna gereksinim duyduklarından değil fakat bunu istedikleri için örgütte kalmaya devam eder. İşgören böyle bir bağlılık durumunda; örgütün tüm değerlerini ve amaçlarını benimser, örgüt üyelerine karşı yakın duygusal bağlar geliştirir, örgütün üyeliğini gönüllü devam ettirir (Yavuz, 2008: 184; Bozkaya, 2013: 52; Balay, 2000: 21; Topaloğlu, 2010: 65; İnce ve Gül, 2005: 40).

Devam Bağlılığı: Chen ve Francesco'ya (2003) göre; Allen ve Meyer, Becker'in (1960) "Yan Bahis Kuramı"ndan yola çıkarak devamlılık bağlılığını geliştirmişlerdir. Literatürde, "rasyonel bağlılık" veya "algılanan maliyet" olarak da ifade edilen devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir (Akt. Gündoğan, 2009: 50).

Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağını düşünülmesi nedeniyle örgüt üyeliğinin devam ettirilmesi durumunu ifade etmektedir. Bu yaklaşım aynı zamanda örgütsel bağlılığı, ödül-maliyet bakış açısından irdelemektedir. Bu tür yaklaşımlarda, örgüte bağlanmada duyguların çok az bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle örgütten ayrılmanın maliyetini hesaba katmayı ve bunu kabullenmeyi anlatmaktadır (Balay, 2000: 22; Özkan, 2008: 13; Gül ve İnce, 2005: 40).

Devam bağlılığının faktörleri; personelin sahip olduğu yetenek ve eğitim, personelin örgüte yapmış olduğu yatırım, personelin kaybedeceğini düşündüğü faydalar, sosyal durumu, örgütten ayrılması durumunda sahip olduğu seçenekler, olarak ifade edilebilir (Allen ve Meyer, 1990: 18; akt. Uslu, 2012: 22).

Genel olarak devamlılık bağlılığına etki eden temel faktörler şunlardır: başka bir iş bulamama, başka işin gerektirdiği niteliklere sahip olamama ve bunlarla birlikte sağlık nedenleri, ailevi sebepler, emekliliğe yakınlık ve maddi kayıplar gibi faktörlerdir (Yavuz, 2009: 23; akt. Aygün, 2012: 52).

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık, işgörenlerin örgütlerine karşı duydukları sorumluluk hakkındaki inançlarını göstermektedir (Çırpan, 1999: 71). Duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı, örgüte girdikten sonra kazanılan bir takım maddi ve manevi araçlardan etkilenirken, normatif bağlılık daha çok örgüte girmeden önce sahip olunan değerlerden etkilenmektedir (Dolu, 2011: 57). Normatif bağlılık çalışanın örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden diğer iki tür bağlılıktan farklı bir boyutu temsil etmektedir. Duygusal bağlılık "bu örgütte kalmak istiyorum" ifadesini içeren bir felsefeyi bünyesinde barındırırken, normatif bağlılık "bu örgütle kalmalıyım" şeklinde sloganlaştırılabilecek bir değer yargısını ve sorumluluk bilincini içermektedir (Koç, 2005: 41). İşgörenlerin örgütte kalma ilgili

yükümlülük duygularını yansıtır. Bireylerin örgüte bağlılık duyması, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, fakat yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları nedeniyle belli davranışsal eylemleri sergilemelerine yardım eder (Balay, 2000: 22; Gürkan, 2006: 28).

Her üç bağlılık türünün ortak yönü bağlılığın, çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerini yansıtan ve örgüt üyeliğinin sürdürülmesi ya da sürdürülmemesi konusundaki kararları içeren bir psikolojik yapı olarak değerlendirilmesidir. Örgütlerine güçlü duygusal bağlılık duyanlar böyle istedikleri için, güçlü devam bağlılığı duyanlar böyle gerektirdiği için ve güçlü normatif bağlılık duyanlar böyle davranmanın doğru olduğuna inandıkları için bağlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 3; Meyer ve Allen, 1991: 61-89; akt. Eğriboyun, 2013: 50).

2.1.3.2. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni (1961) örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte bağlılıkları bakımından üçe ayırmaktadır. Buna göre en olumsuz uçta negatif-yabancılaştırıcı, ortada nötr-hesapçı ve en olumlu uçta ise pozitif-moral bağlılık vardır (Balay, 2000: 19).

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Çalışanların davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Çalışan, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir (Eğilmezkol, 2011: 40). Yabancılaştırıcı katılım, işgörenin örgütü cezalandırıcı veya zararlı görmesiyle ortaya çıkmaktadır. İşgören, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen örgütte kalmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000: 20).

Ahlaki (Pozitif, Moral) Bağlılık: Örgütün amaçları değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır (Bayram, 2005: 129). Dolayısıyla ahlaki açıdan yaklaşma standartlar ve değerler içselleştirildiğinde ve örgüte bağlılık dereceli olarak ödüldeki değişimlerden etkilenmediği zaman ortaya çıkmaktadır (Gül, 2002: 43).

Hesapçı/Çıkarıcı Bağlılık: Çalışanın elde ettiği çıkar temeline dayanmaktadır. Bu örgütsel bağlılık tipi karşılıklı fayda anlayışına dayalı bir uyum

sistemidir. Bu yüzden bu kavram Barnard (1938) ile March ve Simon'un (1958) "Karşılıklı Çıkar Teorisi" temeline dayanmaktadır (Mguqulwa, 2008:27 akt. Bozkaya, 2013: 48). Bu bağlılık türünün temelinde, işgörenin katkılarıyla, bu katkıların karşılığında aldıkları kazanımlarını eşleştirmesi vardır. Kişi kendisine verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık göstermekte ve örgüte katkısı karşılığında elde edeceği ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadır (Kılınç, 2013: 41; İmamoğlu, 2011: 15; Topaloğlu, 2010: 60).

2.1.3.3. Kanter'in Yaklaşımı

Bu yaklaşımın temelini bağlılığı, kişilerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sistemlere vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını tatmin edecek sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir (Gül ve İnce, 2005: 29).

Kanter (1968)'in bağlılık yaklaşımı, Talcott Parsons (1935)'un toplumun yapısını anlama çabası olan işlevselcilik yaklaşımının ayrıntılandırılması ile ortaya çıkmıştır. Kanter, bağlılığı sosyal sistem ve kişilik sistemi üzerine kurar (Bozkaya, 2013: 48). Örgütsel bağlılığın öncülerinden Kanter'e göre, kişilerin istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak ve sosyal ilişkilerle de kişiliklerini bağdaştıracak ve buna bağlı olarak bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları gerekmektedir (Aygün, 2012: 77).

İlsev'e göre (1997) Kanter bağlılığı üç şekilde ifade etmektedir:

Devam Bağlılığı: Örgütün yaşamını devam ettirmesi için örgüt üyelerinin bağlılığını temsil eder. Bu bağlılıkta üyelerin örgüte katılmak için ya da örgütte kalmaya devam etmesi için bazı kişisel fedakârlıklarda bulunması gerekmektedir. Örneğin devlet kurumunda işe başlayan bir kişinin bu işi öğrenebilmek için on sekiz ay eğitime tabi tutulması durumunda bu kişi kendinden on sekiz ayı feda etmiş olacaktır ve bu yaptığı fedakârlık kurumda kalması için bir neden oluşturacaktır. Bu durumun bir sonucu olarak üyeler örgüte fiziksel ve duygusal olarak bağlanma eğiliminde olacaklar, bu da örgütün yaşamını devam ettirmesini sağlayacaktır (Kanter, 1968: 499; akt. Bozkaya, 2013: 49).

Kenetlenme Bağlılığı: İşgörenlerin duygusal sistemleri ile ilgilidir. Grup üyeleri arasındaki bağlılık, sosyal ilişkileri kurmak ve güçlendirmek için, üyeler arasındaki memnuniyeti ve iletişim bağlarını kurmaktır. Kenetlenme bağlılığına birleşme de denilmektedir. Kenetlenme bağlılığı gruba karşı olumlu duygusal yaklaşımları içerir. Grubun her üyesiyle ilgilenmek, ilişkide bulunmak ve gruba ait olduğunu hissetmek kişiye duygusal açıdan bir tatmin sağlayacaktır. Elde edilen bu tatmin kişiyi örgütüne bağlayacaktır. Uyum arttıkça, “iç çatışma” ve “kıskançlık” azalacaktır. Uyum bağlılığı, tehlikeleri ortadan kaldıracı bir bağlılıktır (Gül, 2002: 42; Topaloğlu, 2010: 63).

Kontrol Bağlılığı, Kişinin örgüt normlarına bağlı kalması grup ve örgüt üyelerinin liderin emir ve talimatlarını yerine ettirmesi, örgüt üyelerinin davranışlarının örgüt normlarına göre biçimlenmesi şeklinde oluşan bağlılık olarak tanımlanabilir. Çalışanlar örgütün norm ve değerlerine hizmet etmeye başladıklarında, davranışların örgüte göre şekillendiği yani kontrol bağlılığının olduğu söylenebilir. Bu bağlılık şekli, örgüte karşı olumlu normatif yönleri içermektedir. Kişi örgütün kendisinden beklediği davranışları ve uyulmasını istediği kuralları doğru ve ahlaka uygun bulur; çünkü bunlar kendi değerleriyle uyum göstermektedir (Budak, 2009: 50; Bozkaya, 2013: 49; Koç, 2005: 31).

Kanter'in geliştirdiği bu üç bağlılık türünün birbirinden farklı sonuçları bulunmaktadır. Devama yönelik bağlılığın hakim olduğu örgütlerde üyelerin örgütte kalma ihtimalleri daha yüksektir. Kenetlenme bağlılığının yüksek olduğu örgütlerde ise örgütün dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı kendisini savunma gücü daha yüksek olmaktadır. Son olarak kontrol bağlılığının bulunduğu örgütlerde, üyeler kendi değer ve normlarıyla örgütün değer ve normlarını uyum içerisinde bulmaktadırlar (Koç, 2005: 32). Kanter'e (1968) göre üç bağlılık türünde birbiriyle çatışma içerisinde olmayıp tamamlayıcı niteliktedirler. Üç bağlılık türünün de varlığını sürdürdüğü örgütler, bireylerin bağlılığını sürdürmede daha başarılı olacaklardır (Bakan, 2011: 85).

2.1.3.4. Penley ve Gould Yaklaşımı

Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin (1961) modelindeki örgüte katılım şekillerini baz alarak örgütsel bağlılığı açıklamıştır (Gül ve İnce, 2005 : 36; Kılınç,

2013:42; İlleez, 2012: 34). Etzioni geliştirdiği modelde, örgütlerde bulunan uyum sistemlerini ve kişilerin bu sistemlere yönelme şekillerini ele almıştır. Penley ve Gould (1988), örgütlerde birden fazla uyum sisteminin ve bağlılık türünün olabileceğini öne sürmüştür. Örgütsel bağlılığın; ahlaki, çıkarıcı ve yapanlaştırıcı bağlılık olmak üzere üç boyutlu olduğunu belirtmiştir (İlleez, 2012: 34; Bakan, 2011: 89; Koç, 2005: 37; Gül, 2002: 44).

a) Ahlaki Bağlılık: Örgütsel amaçları kabullenme ve onlarla özdeşleşmeye dayanmaktadır. Ahlaki bağlılık türünde kişi, kendisini örgüte adanmakta, örgütün başarısı veya başarısızlığından kendisini sorumlu tutmaktadır. Dolayısıyla, ahlaki bağlılık, örgüt ile birey arasında gerçekteşen duygusal içerikli bir bağlılıktır (Bakan, 2011: 89).

b) Çıkarıcı Bağlılık: Alış-veriş temeline dayanmaktadır. Alış-veriş temeline dayanan çıkarıcı bağlılık sistemi; çalışanların ortaya koydukları katkılar karşılığında ödöl ve teşvikler beklemelerini esas almaktadır. Örgüt belirli amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görölür. İşgörenlerin ortaya koydukları katkılar karşılığında ödöl ve teşvikler beklemelerini esas almaktadır. Örgüt belirli amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görölür (Penley ve Gould, 1988: 46).

c) Yabancılaştırıcı Bağlılık: Kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı ve alternatif iş veya örgütlerin bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanır. Örgüte bu şekilde bağlı olan bir kişi örgütteki ödöl ve cezaların, yaptığı işin niteliği ve niceliğinden ziyade tesadüfi olarak verildiğini düşünmektedir. Bu da kişi için örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı hissini doğurmaktadır. Öte yandan, alternatif iş veya örgütlerin bulunmaması da yabancılaştırıcı bağlılığın gelişmesine neden olabilir (Penley ve Gould, 1988: 47; akt. Uslu, 2012: 18).

2.1.3.5. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn (1997) örgütlerde işgörenin, örgütün kendisine verdiği görev ve sorumlulukları yerine getirme sebebini farklı bir biçimde açıklamışlardır. Ayrıca örgüte bağlılığın bir örgüt ortamındaki kişileri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödöllerle dayalı devreler olduğunu ileri sürmüşlerdir (Bayram, 2005: 131; Yavuz, 2008: 77).

Katz ve Kahn (1977) bir örgüt ortamında kişileri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye, yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüşlerdir. İşgörenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. Ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller araçsal devreyi ifade eder. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin kendilerini sisteme adayışlarının niteliğini belirtir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda anlatımsal devre söz konusudur. Çünkü eylem, sistem içindeki kişilerin değer ve gereksinimlerini doğrudan anlatır. Diğer yandan kişiler, rollerini sadece aldıkları paralar karşılığında yapabilirler. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilir. Böyle, üyelerin araçsal dışsal ödüllerle bağlandıkları örgütlerde kayıpların ortaya çıkma olasılığı fazladır (Balay, 2000: 23-24).

2.1.3.6. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman'a (1986) göre örgütsel bağlılık, çalışanların kimliklerini örgütlerinin ve yönetimlerinin amaçlarıyla tanımlaması, çaba göstermek için gönüllülük, örgütün kararlarına katılma ve yönetsel değerleri içselleştirmedir (Uslu, 2012: 19). Örgütsel bağlılığı, kişinin örgüte psikolojik bağlılığı olarak değerlendiren O'Reilly ve Chatman (1986)'a göre örgütsel bağlılığın; uyum davranışı, özdeşleşme davranışı ve içselleştirme davranışı olmak üzere davranış temelli üç boyutu bulunmaktadır.

Uyum: Bu boyutta temel amaç, belli dış ödüllere ulaşmaktır. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli ödülleri elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturtarak gerçekleştirirler. Buradaki, “uyum bağlılığı”, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır ve bu bağlılıkta ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur (Balay, 2000: 25; Aronson, 1999: 35-38; akt. Bozkaya, 2013: 49).

Özdeşleşme: O'Reilly ve Chatman (1986) özdeşleşmeyi birlikte olma isteğine dayalı bağlılık olarak tanımlamaktadır. Celep (2000) ise özdeşleşmeyi, sosyal bir etki sonucu etkiye maruz kalan kişinin etkiyi ortaya çıkaran olguya benzeme isteği duyması ve buna yönelik davranışlar göstermesi şeklinde açıklamaktadır. Özdeşleşme, diğerleriyle yakın ilişkiler kurma isteğine dayanır.

Özdeşleşme bağıllıkta duygusal boyuttur. Bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek, doyum sağlamak için diğer kişi ve gruplarla ilişkilendirerek gerçekleştirildiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir (Balay, 2000: 25; Bozkaya, 2013: 50; Topaloğlu, 2010: 65).

İçselleştirme: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Örgütsel bağıllığın içselleştirme veya benimsemeye dayanan üçüncü boyutu, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır (Gül, 2002: 43-44). Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; bireyler, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşir. Uyum, ödül-maliyet değerlendirmesini öne çıkararak bireyi araçsal algılara; özdeşleşme ve içselleştirme ise, örgütün beklentilerine dönük sonuçlara yöneltilmektedir (Balay, 2000: 25).

Örgütsel bağıllığın bu üç boyutunun nedenleri gibi sonuçları da farklılık göstermektedir. Uyum boyutu, ödül-maliyet değerlendirmesinin öne çıkmasına neden olmakta ve bireyi araçsal algılara yöneltilmektedir. Özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının sonucunda ise, bireyler örgütün amaç ve değerlerine karşı daha ilgili olmakta ve örgütün beklentilerine dönük sonuçlara yönelmektedir (Uslu, 2012: 19).

2.1.3.7. Balcı'nın Örgütsel Bağıllık Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman (1986)'ın sınıflandırmasına benzer bir sınıflandırma yapan Balcı, örgütsel bağıllık ile ilgili olarak üç boyut ve aşamadan bahsetmektedir. Bunlar; uyum, özdeşleşme ve içselleştirmedir (Balcı, 2003: 28).

Uyum: Örgüte yüzeysel bir bağıllığı ifade etmektedir. Uyum, adanmışlığın ilk aşamasıdır. Uyumda bireyin bir şeyi, gerçekten inandığı için değil de ceza korkusu ya da ödül beklentisi içinde kendisini mecbur hissettiği için yapması söz konusudur. Uyumda bir çıkar ilişkisi bulunmakta olup birey örgütte diğerlerinin etkilerini bir çıkar karşılığında kabul etmektedir. Birey beklediği ödeme, yükselme ya da benzeri çıkarlar karşılığında uyum göstermektedir.

Özdeşleşme: Bağıllığın ikinci aşamasıdır. Bireylerin örgüte ve işgörenlerine yakın olma isteklerine dayalıdır. Özdeşleşmede birey kendini ifade edebilme imkânı

yaratıldığı ve insanlarla kurduğu ilişkilerin sürdürülme olanağı tanındığı oranda başkalarının etkilerini kabul etmektedir. Özdeşleşme, bireyin değer verdiği şey ya da şeyler karşılığında örgütü ile bir anlamda bir kişilik bütünleşmesine girmesidir.

İçselleştirme: Bağlılığın son aşamasıdır. Birey ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu ifade etmektedir. İçselleştirme, bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. İçselleştirmede bireyin, örgütün değer ve normlarını, kendi değer ve normları olarak, zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur (Balcı, 2003: 29).

2.1.3.8. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Becker, örgütsel bağlılığın davranışsal boyutta ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Becker örgütsel bağlılığı; kişi, çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmemekte, işten ayrılma durumunda oluşabilecek maliyetlerle ilişkilendirerek tanımlamış ve çalışanların örgüte söz konusu bu maliyetler nedeniyle bağlandıklarını belirtmiştir. Bu maliyetlerin işgörenin işyerine olan yatırımlarının birikimi olarak ele almış ve “yan bahisler” terimini kullanmıştır Buna göre; kişi, örgütle duygusal bir bağ kurmamakta ve kaybedeceklerini düşündüğü için örgütte kalmayı istemektedir. Birey bu amaç için tutarlı davranışlar gösterir ve tekrarlama eğilimindedir. İşgörenler sadece ekonomik kayıplara uğramaktan kaçındıkları için, örgütle bağlılık ilişkisi kurmakta ve kazanımlarını elde edemeyeceklerini düşündükleri anda da örgüt üyeliklerini sonlandırmaktadırlar (Cohen, 2007; akt. Eğilmezkoğlu 2011: 46; İllez, 2012: 35; Gül, 2005: 48; Topaloğlu, 2010: 62).

Becker'a (1960), göre çalışanların bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynakları 4 başlık altında toplanmaktadır (Akt. Koç 2005: 51-52).

a) Toplumsal Beklentiler: Kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözüyle bakılmamasını örnek olarak göstermek mümkündür.

b) Bürokratik Düzenlemeler: Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin emeklilik aylığı için her ay aylığından belli bir miktar kesinti yapılan bir kişiyi düşünelim. Bu kişi işten ayrılmak isteyince, hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse sokmuştur. Çünkü örgütten ayrıldığı takdirde yıllardır aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığı alamayacaktır.

c) Sosyal Etkileşimler: Becker'in yan bahis kaynaklarından birisi de sosyal etkileşimlerdir. Kişi diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır. Örneğin, kişi kendisini sözüne güvenilir biri olarak göstermişse, sözüne güvenilir kanaatinin bozulmaması için yalan söylememesi gerekmektedir. Bu durumda, dürüst davranışlara karşı bir bağlılık geliştirecektir.

d) Sosyal Roller: Yan bahisler kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Becker'a göre sözü edilen nedenlerden dolayı girilmiş olan yan bahisler ve bunlara yapılan yatırımlar zaman içinde artmaktadır. Buna göre, kişinin yaşı ilerledikçe ve örgütteki kıdemi arttıkça yatırımları artacak, bunları kaybetmenin maliyeti giderek daha yüksek olmaya başlayacak ve kişinin örgütten ayrılması zorlaşacaktır. Dolayısıyla, yaşı ve kıdemi yüksek olan kişilerin rasyonel bağlılıkları yüksek olacaktır.

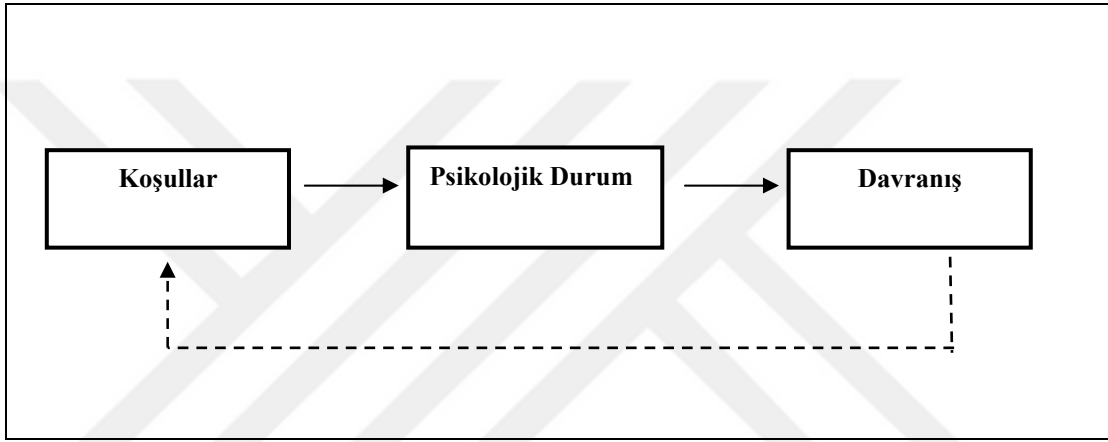
Becker'e göre sözü edilen kaynaklardan dolayı girilmiş olan yan bahisler ve bunlara yapılan yatırımlar zaman içinde giderek artmaktadır. Bu nedenle kişinin yaşı ve kıdemi, yaptığı yatırımların temel göstergeleri olarak kabul edilmektedir. Buna göre, kişinin yaşı ilerledikçe ve kıdemi arttıkça yatırımları da buna paralel olarak artacak ve kişinin örgütten ayrılması zorlaşacaktır (Eğilmezkoğlu, 2011: 48).

2.1.3.9. Mowday'ın Sınıflandırması

Mowday'ın (1982) sınıflandırmasında tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olarak iki farklı örgütsel bağlılık boyutu öne sürülmüştür. Tutumsal bağlılık, kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliğini gösterir. Diğer bir deyişle, örgütün amaçları ve bireyin bunlara uyumunun artmasıyla

gerçekleşir. Tutumsal bağlılık böylece bireyin örgütle özdeşleşmesi ve örgütün amaçlarını ve bu amaçları kolaylaştırmak için üyeliği sürdürmeyi isteme durumunu gösterir. Bu biçimde tanımlandığı zaman bağlılık, örgüte pasif bir bağlılıktan öte bir durumu temsil eder. Dolayısıyla bu tür bağlılık, bireylerin bazı manevi ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları bir alışveriş ilişkisidir (Balay, 2000: 25; Bozkaya, 2013: 54-55; Koç, 2005: 28; Eğilmez, 2011: 43-44; Topaoğlu, 2010: 64).

Şekil 2: Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı



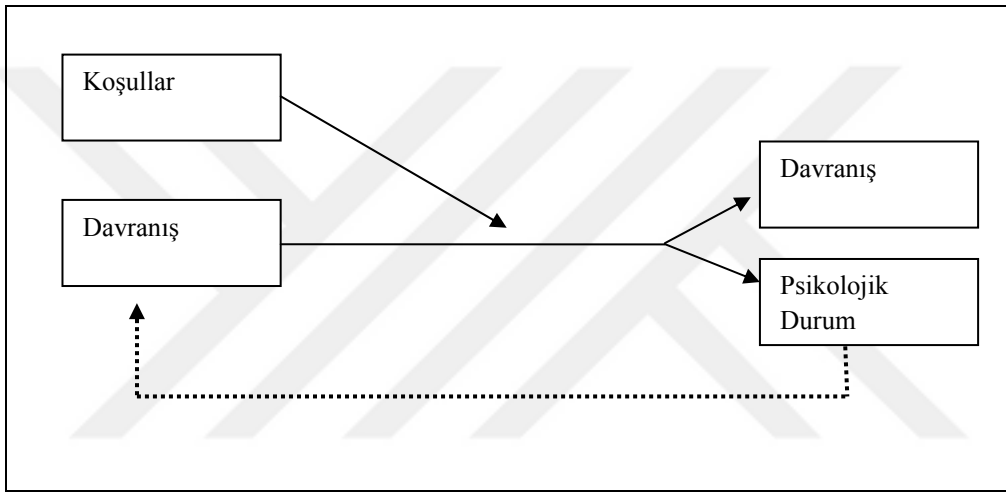
Kaynak: A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment (Meyer, J.P. and Allen, N.J.;1991).

Şekil 2’de örgütsel bağlılıkta tutumsal bakış açısı gösterilmektedir. Buradaki düz çizgiler bağlılığın neden sonuç ilişkisini gösterirken; kesikli çizgiler, bağlılığı sürekli hale getiren tamamlayıcı nitelikteki değişkenleri göstermektedir. Çalışanın içinde bulunduğu koşullar, psikolojik durumunu etkilemekte ve bu da çalışan davranışının sürekli hale gelmesine yola çıkmaktadır. Sonuçta çalışan örgütüne bağlılık duymaktadır (Eğilmez, 2011: 42).

Öte yandan, davranışsal bağlılık ise, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanır. Davranışsal bağlılıkta bireyin bağlılığını, geçmişteki yatırım eylemlerine bağlı olup olmaması belirlemektedir. Davranışsal bağlılık, işgörenlerin belli bir örgütte çok uzun süre kalma sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir kavramdır. Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok, çalışanın davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Örneğin; çalışan bir davranışta bulunduktan sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe söz konusu

davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu davranış sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonrasında tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir. Araştırmacılar, her iki tür bağlılık arasında dönüşümlü (dairese) bir ilişkisinin olduğunu ileri sürmüşlerdir. Buna göre bağlılık tutumu, bağlılık davranışlarına götürürken, bu davranışlar da dönüşte bağlılık tutumlarını kuvvetlendirir (Reichers, 1985: 468; akt. Balay, 2000: 25; Bozkaya, 2013: 54-55; Koç 2005: 28; Eğilmez, 2011: 43-44; Topaoğlu, 2010: 64).

Şekil 3: Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı



Kaynak: J.P.Meyer ve N.J. Allen (1991), “A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment”, HRM Review, 1(1), s.63

2.1.3.10. Buchanan II'nin Sınıflandırması

Bağlılığı, örgütün amaç ve değerlerine adanma olarak değerlendiren ve bir kimsenin, rolüne, araçsal bir değerden ayrı olarak, örgütün kendi iyiliği için bağlılık duyması olarak tanımlayan Buchanan II' de örgütsel bağlılığı üç gruba ayırmaktadır.

Özdeşleşme: Kişinin, örgütün amaç ve değerlerini kendisinin amaç ve değerleri olarak benimsemesidir. Sarılma: Kişinin, iş rolünün gerektirdiği eylemlere psikolojik olarak bağlılık duymasıdır. Sadakat: Örgüt için duygusal hisler besleme ve ona içten bağlılık göstermedir (Balay, 2000: 24; Günce, 2013).

2.1.3.11. Wiener'in Sınıflandırması

Wiener, araçsal güdüleme (araçsal bağlılık) ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) ayırımına dayanan kuramsal modelin kurucusudur. Onun değerlendirmesinde araçsal güdüleme, hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken; normatif-moral bağlılık ise değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçeklemektedir. Bu moral ve normatif inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle kişinin, örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak biçimde davranmasını sağlar. Böylece araçsal güdüleyici eylemler kişinin kendisine yönelimli iken, normatif güdüleyici eylemler örgütsel eğilimler taşır (Akgül, 2012: 51).

İşgören ile örgüt arasında değişimsel bağlılık olarak da adlandırılan bu bağlılık türünde örgüt, işgörenin bazı güdülerini doyururken; dönüşte işgörenen örgüte katkı yapmasını beklemektedir. Değişim ilişkisi (yarar, katkı oranı) bir dereceye kadar dengede veya işgörenin lehine olduğu sürece işgören, örgütten ayrılmayı istemeyerek ona bağlılık duyacaktır. Örgüte psikolojik baskı ise, bundan farklı olarak araçsal olmayan ve işgörenin örgüte duygusal bağlılığıdır. İşgören bu bağlılık türünde örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşir ve hatta onları içselleştirir (Balay, 2000: 20-21).

2.1.3.12. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'in yaklaşımında örgütsel bağlılık, kişinin davranışlarına bağlanması olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımda da Becker'in yaklaşımında olduğu gibi kişi, önceki davranışlarına bağlanarak, bunlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir (Kaya, 2013: 63).

Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı getirecektir. Salancik her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından söz etmektedir. Kişinin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağlılığı etkiler. Açık, kesin ve şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı etkilemektedir (Gül, 2002: 49).

Gerek Becker gerekse Salancik bağıllığı, davranışları devam ettirme eğilimi olarak ele almaktadırlar. Ancak Becker'in yaklaşımında kişinin davranışlarına karşı bağıllık gösterebilmesi için o davranıştan vazgeçtiği zaman kaybedeceği yatırımların farkında olması gerekmektedir. Oysa, Salancik'in yaklaşımında davranışa yönelik bağıllığın oluşabilmesi için kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun diğer bir ifadeyle davranış devam ettirme arzusunun olması gerekmektedir. Salancik'in yaklaşımında davranışa yönelik bağıllığın oluşabilmesi için kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun diğer bir ifadeyle davranış devam ettirme arzusunun olması gerekmektedir (Gül, 2002: 49). Bireyin tutumlarına aykırı davranışlarda bulunmasıyla tutum ile davranış arasında uyumsuzluk ortaya çıkarır (Sears vd.,1998; akt. Bakan 2011: 97). Her davranışa aynı şekilde bağlanması mümkün olmayıp, davranışa olan bağıllığı etkileyen özellikler şunlardır (O'Reilly ve Caldwell 1981, 1989).

- Kamuya açıklama-(davranışları başkalarının önünde gerçekleştirme)
- Dışavurum -(davranışın açıklığı ve kesinliği)
- Vazgeçebilirlik -(davranışın geri dönülmez olması)
- İrade -(davranışın istenerek yapılması)

Dolayısıyla, açık ve kesin olarak gerekliliği dışı vurulmuş olan, başkalarının önünde ve bilgisi dâhilinde gerçekleşen, vazgeçilmesi ve geri dönülmesi hemen hemen imkânsız olan ve istenerek yapılan davranışlar bağıllığı önemli ölçüde etkilemektedir (Bakan, 2011: 97-97).

2.1.3.13. Çoklu Bağıllık Yaklaşımı

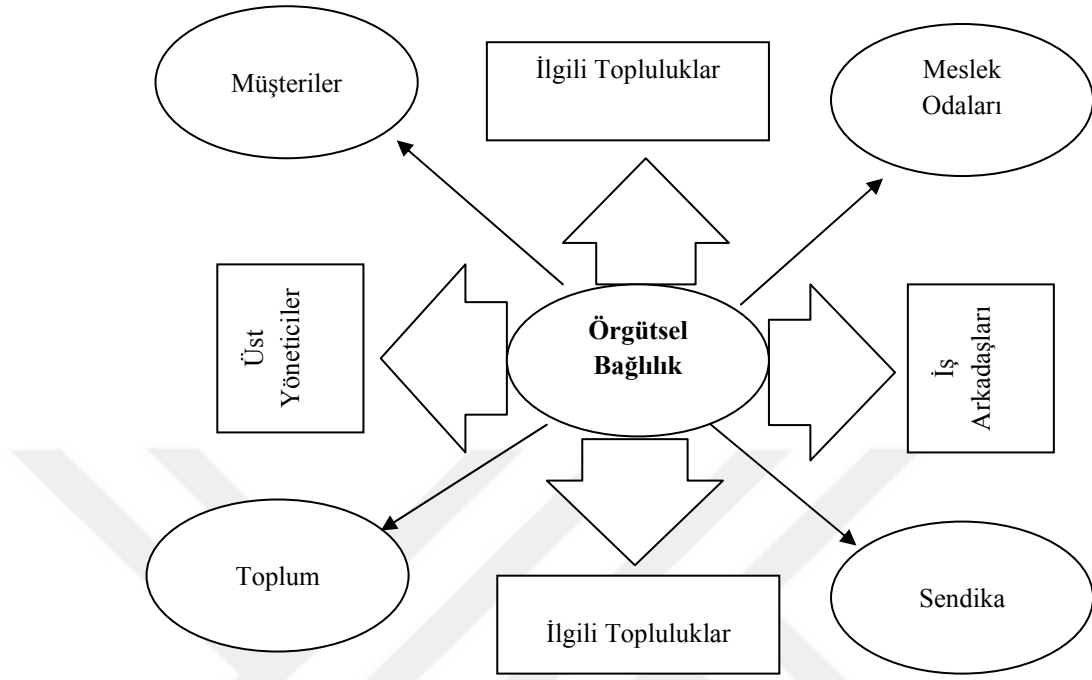
Reichers tutumsal bağıllığı biraz daha geliştirerek çoklu bağıllık yaklaşımını ortaya koymuştur. Örgütsel bağıllıkla ilgili sınıflandırmalar genellikle bağıllığın örgütün bütününe duyulduğu mantığına dayanmaktadır. Çoklu bağıllık perspektifi ise, örgüt içinde bulunan farklı öğelerin varlığını ve bu öğelerle farklı düzeylerde bağıllık geliştirileceğini öngördüğünden, diğer iki bağıllık türünden ayrı olarak ele alınmaktadır (Balay, 2000: 28).

Çoklu bağılıklar yaklaşımı karma nitelikli bir bağılık yaklaşımı niteliğinde olup, örgüt içinde ve dışında bulunan çeşitli faktörlerin farklı düzey ve türlerde bağılıkların ortaya çıkmasına neden olabileceğini ileri sürmektedir. Bu yaklaşım diğerlerinden farklı olarak, örgütsel bağılılığı yalnızca duygusal, ayrılma maliyeti ya da moral faktörlerle değil, bunların tamamı ile açıklamıştır (İnce ve Gül, 2005: 55).

Örgüt teorisyenleri örgütlerin koalisyonu dayanan özellikleri üzerinde dururlarken, bağılık teorisyenleri örgütleri tek ve benzeşik türden bir bütün olarak ele almaktadırlar. Reichers, örgütsel bağılıktaki örgütün tipik olarak kişi açısından bağlanmayı ortaya çıkaran farklılaşmamış tek parça bir varlığı simgelediğini savunmaktadır. Reichers'e göre örgüt teorisyenleri örgüt üyelerinin hizmet etmeye çalıştıkları farklı değerlerle çatışan amaç dizileri üzerinde yoğun olarak durmuş olmalarına rağmen, örgütün kendi doğasıyla yeterince ilgilenmemişlerdir (Reichers 1985: 469-470). Oysaki örgütün doğası, örgütteki belirli gruplar ve onların amaçları kişilerin çoklu bağılıklarının merkezini oluşturmaktadır (Gül 2002: 50). Dolayısıyla bir kişinin örgüte bağılılığı örgütün, kaliteli ürünleri uygun fiyatla sunuyor olmasından kaynaklanırken; bir başkasınının, örgütün, çalışanlara insancıl yaklaşmasından kaynaklanabilir (Balay, 2000: 32).

Çoklu bağılıklar yaklaşımında örgütsel bağılık, örgütü oluşturan çeşitli iç ve dış unsurların çoklu bağılıklarının bir toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Çoklu bağılıklar yaklaşımı, kişilerin örgütlerine, meslek odalarına, sendikalara, topluma, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı bağılık göstereceklerini kabul etmektedir (İnce ve Gül, 2005: 55).

Şekil 4: Örgütsel Bağlılıklar Modeli



Kaynak: (Reichers, 1985: 472; akt. Balay, 2000: 33).

2.1.4. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Belli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlardan oluşan örgütler amaçlarına ulaşabilmek, çağın getirmiş olduğu hızlı değişim ve gelişmelere adapte olabilmek ve rekabetçi dünyada devamlılıklarını sağlayabilmek için en önemli kaynaklarından birini oluşturan insan unsurunu etkili kullanmaları gerekmektedir. Bireyin amaçları ile örgüt amaçları arasında dengenin kurulmasında, işgücü devir hızının düşürülmesinde, işgören verimliliğinin etkin olarak sağlanmasında en önemli faktörlerden biri işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleridir. İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça örgüt amaçlarını benimsemeleri ve örgütle kendilerini özdeşleştirmeleri kolaylaşır, fedakârlık duyguları artar, örgüt üyeliklerini gönüllü olarak sürdürebilir ve rollerini etkin olarak yerine getirebilirler (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 4).

Bireyler örgütte bir takım amaçlar, değerler ve inançlar için bir araya gelerek bütünü oluştururlar. Yine bu bireyler arasındaki paylaşılan ortak değerler ne kadar

çok ise güçlü bir örgüt kültüründen söz edilir. Böyle bir kültürün oluşması örgüt içi birliği sağlayarak, etkinliği, verimliliği ve sürekliliği beraberinde getirir. Örgüt ve birey sürekli olarak birbirine katkı sağladığı sürece birbirine olan bağlılıkları da devam edecektir. Örgüt, personelin gelişimi için fedakârlıktan kaçmadığı sürece birey tüm bilgi, beceri, yetenek ve enerjisini parçası olduğu örgüt için harcamaktan çekinmeyecektir. Bu şekilde sağlanan özdeşleşme ile yani bireyin örgütü, örgütün bireyi benimsemesi ile inanılmaz bir güç doğacaktır (Karaca, 2001: 51).

Bireyin örgütüne karşı olan bağlılık duygusu ile yetenek ve gayretini bu doğrultuda odaklaması örgütsel amaç ve çıkarların gerçekleşmesinde önemli bir faktördür. Diğer yandan örgütsel sadakat duygusunda ise birey, kendi amaç ve çıkarlarını görmezden gelerek doğrudan örgütsel amaç ve çıkarların gerçekleşmesi açısından bir aidiyet duygusu içerisindedir (Koç, 2009: 201).

Örgütsel bağlılık kavramına bakıldığında örgüt ve örgüt üyeleri için ayrı ayrı öneme sahip oldukları görülmektedir. Örgüt ve birey bir bütünün vazgeçilmez parçasını oluşturur. Birey ve örgüt amaçlarına ulaşabilmesi için aralarında dengeler sağlanarak güçlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü her iki tarafın da amaçlarına ulaşabilmesinde birbirlerine ihtiyaç duyulmaktadır (Aygün, 2012: 47-48).

Çalışanların bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en önemli faktör olarak görülmektedir (Dickand Metcalfe 2001; Beckand Wilson 1997). Örgütsel bağlılık, örgütün etkililiği ve verimliliği üzerinde çok önemli etkisi olan bir değişkendir. Araştırmalar (Nauman 1993; Fletcher 1998), örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların görev ve amaçları gerçekleştirmede daha çok çaba harcadığını göstermektedir. Bu tür çalışanlar örgütte daha uzun süre kalmakta ve örgüt ile olumlu bir ilişki yürütmektedirler (Izgar, 2008: 126).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte girişinden itibaren örgütün faaliyetlerine katılma süreciyle ilgili olup, işgörenleri örgütsel amaçlar ve değerlerle özdeşleştirmek noktasında önemli rol oynar (Kılıç ve Öztürk, 2010: 986).

Örgüt-işgören ilişkisi sonucunda oluşan örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Bu nedenle işgörenlerin

yaptıkları işten ve çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamak, örgütler tarafından mal ve hizmet üretmek kadar önemli görülmektedir (Kaya, 2013: 54).

Odiome (1987), örgütsel bağlılığı yüksek işgörenlerin; kendileri ve başkaları için yüksek kabul düzeyleri olduğunu, insanların hata yapabileceklerini kabul ettiklerini, değişimlere uyum sağlayarak yeni faaliyetler içerisine girebildiklerini, riski iyi hesap ederek yeni girişimlerde bulunabildiklerini, olay merkezli değil kişi merkezli davrandıklarını, her şeyi doğru yapmak için büyük uğraş verdiklerini, sorunları görmezlikten gelmek yerine hemen ele alarak sorun çözme yöntemleriyle çözüm yolları ürettiklerini, dış etkenlerden daha az etkilenerek kendi kararlarını kendilerinin verdiklerini, kişisel gelişim için uğraş verdiklerini, daha iyi pozisyonda olmak için bir bedel ödeme bilincinde oldukları ve bu bedeli ödediklerini ve şu anda elde ettikleri veya bulundukları pozisyonlarla gurur duymak yerine daha iyi olmak için kendilerini adadıklarını ileri sürmüştür Bireysel açıdan örgütsel bağlılık aidiyet duygusunun gelişimi, güvenlik, daha iyi kariyer fırsatları, yaşama ilişkin anlamlı amaçların belirlenmesi, pozitif imaj ve daha yüksek düzeyde tatmin edici içsel ödüller gibi avantajlar sağlamaktadır (Rowden, 2000; akt. Bakan, 2011: 47). Bunun yanı sıra bu bireylerin yüksek düzeyde sadakat, verimlilik ve sorumluluk duygusu taşıdıklarına da inanılmaktadır (İlleez, 2012: 24).

Örgütsel bağlanmanın, işgörenin davranışını etkilemesiyle ilgili dört tür çıktıdan söz edilebilmektedir:

- Örgütün hedef ve değerlerine tam olarak kendini adayanlar, örgütsel etkinliklere aktif olarak katılırlar.
- Kendilerini örgüte adayan çalışanlar, genelde örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaya güçlü istek duyarlar.
- Örgüte bağlılık ile işten ayrılma arasında tutarlı ters bir ilişkisi bulunmaktadır.
- İşten doyum, işten ayrılmanın başlangıç döneminde önemli kestiricisi iken, zaman geçtikçe bağlılık, işten ayrılmanın doyumdan daha güçlü bir kestiricisi olmaktadır.

Görülüyor ki işgörenler, örgütlere yeteneklerini kullanacak iş ortamı beklentisiyle belirli ihtiyaçlar, istekler, arzular, becerilerle gelmektedirler. İşgörenler,

kendilerini örgütleri ile tanımlamaya başladıkça, işlerine daha çok katılmakta ve örgütün bir parçası haline gelmektedirler (Balcı, 2003: 27–28).

Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde; iş performansı, iş tatmini, bilgi paylaşım, örgütsel güven, işe devamlılık, kaynakların etkin kullanılması, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi hususların oranı da yüksektir. Diğer taraftan örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olduğu örgütlerde ise, işe devamsızlık, işyerinde ayrımcılık, örgütsel yabancılaşma, kaynakları ve bilgiyi kötüye kullanma, psikolojik taciz ve işten ayrılma gibi üretkenlik karşıtı davranışların ortaya çıkması kaçınılmaz bir hal almaktadır (Yavuz, 2009: 116; Çöl, 2004: 233).

2.1.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin sınıflandırılmasında konuya ilişkin literatürde bazı farklılıklara rastlanmaktadır. Steers (1977: 47) geliştirmiş olduğu modele göre örgütsel bağlılığı etkileyen üç faktörün; kişisel özellikler, iş özellikleri ve iş tecrübesi olduğunu belirtmiştir. Mowday, Steers ve Porter (1982) tarafından yapılan sınıflandırmaya göre örgütsel bağlılığı etkileyen dört ana faktör bulunmuştur. Bunlar; kişisel özellikler, rol ve iş özellikleri, yapısal özellikler ve iş deneyimidir. Schwenk ise bu faktörleri dört ana gruba ayırarak incelemiştir. Bunlar; geçmişteki iş yaşantıları ve tecrübeleri, kişisel-demografik faktörler, örgütsel-görevsel aktörler, durumsal faktörler. Çetin de örgüte bağlılığı etkileyen faktörleri; kişisel özellikler, rol ve iş özellikleri, iş deneyimi, yapısal özellikler olarak sınıflandırmıştır. Oliver (1990) ise demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu gözlemlemiştir. Mathieu ve Zajac (1990: 172-174) tarafından 1967-1986 yılları arasındaki örgütsel bağlılığa ilişkin araştırmalara yönelik yapılan meta-analizi sonucunda, örgütsel bağlılıkla 48 değişken arasında ilişki olduğu belirtilmiş ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri; kişisel özellikler, iş ile ilgili özellikler, role ilişkin özellikler, örgütsel özellikler ve grup lider ilişkileri olarak beş ana grupta toplanmıştır (Bozkaya, 2013: 39; Koç, 2005: 57-58; Çetin, 2004: 99 ; Gürkan 2006: 34; Bakan, 2011: 122).

Çalışanların örgütlerine bağlı olmaları örgüt ve birey için çok önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle örgüte olan bağlılığı etkileyen faktörler önem

kazanmıştır. Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen çok sayıda değişken bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık, birçok örgütsel durumu etkilediği gibi, kendisi de birçok faktörden etkilenmektedir. İlgili alan yazın incelendiğinde araştırmacıların örgütsel bağlılığa etki eden unsurları genel anlamda; farklı araştırmalarda farklı etkenlerle ortaya koyduğu görülmüştür. Bu çalışmada, alan yazında genel görüş kabul gören “kişisel faktörler”, “örgütsel faktörler “ ve “örgüt dışı faktörler” örgütsel bağlılığa etki eden faktörler incelenmeye çalışılacaktır.

Tablo 1.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

KİŞİSEL FAKTÖRLER	ÖRGÜT İÇİ FAKTÖRLER	ÖRGÜT DIŞI FAKTÖRLER
1. İş Beklentileri 2. Psikolojik sözleşme 3. Kişisel özellikler	1. İşin niteliği ve önemi 2. Yönetim 3. Ücret düzeyi 4. Örgüt kültürü 5. Örgütsel adalet 6. Örgütsel ödüller 7. Takım çalışması 8. Sektörün durumu 9. Rol belirsizliği 10. Kariyer 11. İş tatmini 12. Personel devri	1. Yeni iş bulma olanakları 2. Profesyonellik 3. İşsizlik oranı 4. Ülkenin sosyo-ekonomik durumu 5. Sektörün durumu

Kaynak: (İnce ve Gül, 2005: 59).

2.1.5.1.Kişisel Faktörler

2.1.5.1.1. Yaş

Birçok araştırmacı (Lok ve Crawford 2004; Kwon ve Banks 2004; Rowden 2000; Mowday vd., 1982; Meyer ve Allen 1997; Kalbers ve Cenker 2007) yaş ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Hatta örgütte çalışma süresi ve pozisyon süresi gibi yaş ile yakından ilişkili olan faktörler kontrol altına alındıktan sonra dahi yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişki tutarlılığını korumaya devam etmiştir (Allen ve Meyer, 1993; akt. Bakan 2001:122).

Kırel tarafından 1999 yılında Türkiye’de yapılan bir araştırmada genç çalışanların işlerini daha eğlenceli buldukları, istekli çalıştıkları ve yaşlı çalışanlara göre örgütlerine daha bağlı oldukları tespit edilmiştir (Kırel, 1999: 115-136).

Buna karşın yaş değişkenini ele alan pek çok araştırmada, yaş arttıkça bağlılığın da arttığına ilişkin bulgular elde edilmiştir (Angleand Perry 1981; Morris and Sherman 1981; Mathieu and Zajac 1990; Nauman 1993). Anele ve Perry (1981) çalışanların yaşı arttıkça, alternatif ya da farklı bir eğitim alma imkânlarının azaldığını, dolayısıyla çalışanların, üyesi oldukları örgütlere bağlılıklarının arttığını belirtmektedirler (Koç, 2005: 65).

Başka bir görüşe göre ise, bireyin yaşı ilerledikçe içinde bulunduğu örgütün yapısına, çalışma arkadaşlarına, iş ortamına alışması ve örgüte yapılan yatırımların birikmesi sebebiyle diğer iş imkânları bireye cazip gelmemektedir. Oysa genç çalışanların örgüte fazla yatırımı olmaması sebebiyle yaşlı çalışanlara göre daha az bağlılık duymaktadırlar (G. Lawrence Hrebiniak ve Joseph A. Alutto; akt. Kaya, 2013: 72).

Yapılan araştırmalarda yaş ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı ve pozitif ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Özkaya vd. (2006) araştırmalarında genç çalışanların orta yaştaki çalışanlara göre örgütlerine daha az bağlı olduklarını, 41–50 yas grubunda olanların örgütlerine devamlılık bağlılığı gösterdiklerini belirlemişlerdir (Uslu, 2012: 32). Yaş faktörü tek başına ele alındığında, “yaş” ile “örgüte bağlılık” arasında doğru orantı olduğu tespit edilmiştir. Yaş değişkenini ele alan pek çok araştırmada, yaşartıkça bağlılığın da arttığına ilişkin bulgular elde edilmiştir. İşgörenlerin yaşları ilerledikçe, alternatif iş bulma ya da farklı bir eğitim alma imkânlarının azaldığını, bu nedenle de üyesi oldukları örgütlere olan bağlılıklarının arttığı ifade edilmektedir. Yaşı ilerlemiş olan çalışanların, mesleklerinden ve kurumundaki görevlerinden daha memnun olma eğiliminde oldukları da söylenebilir (Çakır, 2001: 100).

2.1.5.1.2. Cinsiyet

İçinde yaşadığımız yüzyılda kadınların eğitim düzeyleri belirgin bir şekilde yükselmesi, kadınlar yüksek oranda çalışma yaşamına katılmaları ve kariyer

hedefleri peşinde koşmaları cinsiyetle ilişkilendirilen araştırmaların artmasına neden olmuştur.

Birçok yapılan araştırmalarda cinsiyetin örgütsel bağlılığa farklı boyutlarda etki ettiği görülmüş birçok araştırmada erkeklerin çalıştıkları örgüte daha çok bağlı olduğunu göstermiştir. Aynı şekilde farklı bazı çalışmalarda da bayanların örgüte bağlılık düzeyinin erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Erkeklerin mi yoksa kadınların mı örgütlerine daha çok bağlılık duyduklarına yönelik yapılan araştırmalarda farklı bulgulara ulaşılmıştır. Araştırmaların büyük çoğunluğu kadınların, örgüte olan bağlılıklarının erkeklerden daha güçlü olduğu bulgusuna ulaşmışlardır (Bakan, 2011: 125). Bunun nedeni olarak, kadınların örgütte bulundukları pozisyonları elde etmede erkeklerden daha çok engel aştıkları ve bunun örgüte üyeliği olanlar açısından daha önemli hale getirdiği iddia edilmiştir (Gürkan, 2006: 35).

Koç (2005) yapılan araştırmalarda kadın ve erkek çalışanların örgüte bağlılığının gerekçelerini şu başlıklar altında toplamıştır.

- Kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının erkeklerden düşük olduğunu savunanların gerekçeleri: Kadınların ailesel rollerine verdikleri önemin, işlerindeki rollerinin ikinci planda kalmasına neden olması ve kadınların işgücüne katılmalarının önünde engeller bulunmasıdır.
- Erkek çalışanların, örgütsel bağlılıklarının kadınlardan daha düşük olduğunu savunan araştırmacıların gerekçeleri: Kadın çalışanların örgütte, erkeklere nazaran daha istikrarlı olmaları ve kadın çalışanların, karşılaştıkları engellerin onların motivasyonlarını artırmasıdır.

2.1.5.1.3. Eğitim Düzeyi

Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak ele alınan bir diğer değişken ise, çalışanların eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanın eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Başka bir ifadeyle çalışanın eğitim düzeyi azaldıkça, örgütsel bağlılığı artmaktadır. Çünkü çalışanın eğitim düzeyi arttıkça, örgütün gerçekleştirebileceğinden veya karşılayabileceğinden daha fazla beklenti ve istekleri

ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda alternatif iş imkânları da eğitim düzeyinin artmasına paralel olarak artış göstermektedir. Sonuç olarak bu gibi faktörler, çalışanın eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin azaldığını ortaya koymaktadır (Koç, 2005: 68-69).

İlke olarak eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin iş alternatiflerinin ve beklentilerinin görece olarak düşük eğitilmiş bireylerden daha fazla olmasından dolayı bağlılıklarının daha düşük olduğunu düşünmek mümkündür. Örgütlerin karşılamayacağı kadar yüksek beklentileri olan bu bireyler kolayca alternatif bir örgütü tercih edebilirler. Beklentilerindeki yüksekliğin temelini de birikim ve becerilerine aşırı güvenin sebep olduğunu söylemek mümkündür (Hüseyinklioğlu, 2010: 61).

2.1.5.1.4. Medeni Hal

Yapılan çalışmalar, evli olan işgörenlerin, ailelerine karşı yükümlülüklerinin bekârlara nispeten daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yüzden araştırmalarda evli olanların örgütsel bağlılık derecelerinin bekâr olan işgörelere göre daha az olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Cengiz (2001) tarafından yapılan bir araştırmada, evli erkeklerin örgüte daha yüksek düzeyde, buna karşın evli kadınların daha düşük düzeyde bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Böyle bir sonucun gerçekleşmesindeki etkenin ise evliliğin, erkeklerin yaşamını düzenli hale getirirken, kadınların iş yükünü ve sorumluluklarını artırdığı iddia edilmiştir. Bu durum ise, evli kadınların örgüte olan bağlılıklarında azalmaya yol açmaktadır (Kılınç, 2013: 58).

2.1.5.1.5. Çalışma Süresi (Kıdem)

Örgütte çalışma süresi, işgörenlerin örgüte yapmış olduğu yatırımların bir göstergesi olarak kullanılmıştır. Bu konudaki genel varsayım, örgütte çalışma süresi arttıkça işgörenin çalıştığı örgüte yaptığı yatırımların ve çabanın artmasıdır (Çırpan, 1999: 61). İşgörenler bu yatırımın farkına vardıklarında, örgütten ayrılmak istemezler ve örgütte daha fazla kalma arzusu ile çalışmaya devam ettikleri görülmektedir (Aygün, 2012: 66). İşgörenlerin kişisel yatırımları çarpıcı şekilde onları örgüte bağlamaktadır. İstihdam öncesi yapılan fedakârlıklar, emeklilik maaşı alma plânları, statü, artan yaş, kıdem, alınan hizmet ve benzeri örgütsel yatırımlar, geçirilen

zamanın fazlalığı ile birlikte örgütten ayrılma maliyetini arttırırken, örgüte sadakati kuvvetlendirmeye hizmet etmektedir (Balay, 2000: 58).

Tablo 2.Örgütsel Bağlılık ve Kişisel-Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar

ARAŞTIRMACILAR	ARAŞTIRMA BULGULARI
Yalçın ve İplik (2007)	• Örgütsel bağlılık ile yaş arasında negatif ilişki bulunmuştur. • Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. • Örgütsel bağlılık ile toplam çalışma süresi arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.
Özkaya vd. (2006)	• Örgütsel bağlılık ile yaş arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. • Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki tespit edilmiştir. • Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.
Currie ve Dollery (2006)	• Kadınların duygusal bağlılıkları daha yüksektir. • Yaş ile örgütsel bağlılık, duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Devam bağlılığı ile yoktur. • Duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık ile çalışanların cinsiyeti arasında ilişki yoktur.
Çakar ve Ceylan (2005)	• Yaş, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim düzeyi gibi değişkenler ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.
Lok ve Crawford (2004)	• Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. • Cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır. Kadınlar erkeklerden daha az bağlıdır.
Swailes (2004)	• Yaş ve cinsiyetin bağlılığın hiçbir çeşidiyle ilişkisi yoktur. • Örgütsel bağlılık cinsiyetle pozitif ilişkilidir.
Kwon ve Banks (2004)	• Örgütsel bağlılık ile yaş, eğitim düzeyi ve kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
Meyer vd. (2002)	• Yaş ve çalışma süresi ile örgütsel bağlılığın üç boyutu arasında zayıf ve pozitif ilişki vardır. Devam bağlılığının yaş ve çalışma süresi ile ilişkisi daha güçlüdür.
Meyer ve Smith (2000)	• Devamlılık bağlılığı yaş, cinsiyet ve kıdemle önemli oranda ilişkilidir. • Kadınlar ve kıdemli çalışanların devam bağlılığı daha yüksektir.

Kaynak: (Uslu, 2012: 36).

2.1.5.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, iş ve çalışma hayatına ilişkin değerleri kapsamaktadır. Örgütsel bağlılık, örgütsel faktörlerle yakından ilişkilidir. Bu çalışmada; işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı ve karar alma süreçlerine katılım, ücret düzeyi, nezaret (denetim), örgütsel kültür, rol belirsizliği, örgütsel adalet ve örgütsel ödüller üzerinde durulmuştur.

2.1.5.2.1. İşin Niteliği ve Önemi

İş tatminini belirleyen en önemli unsurlardan birisi işin niteliğidir. İşin niteliği, çalışanın tatmininde önem kazanmaktadır. İşin niteliğini oluşturan unsurlar; işin gerektirdiği beceri çeşitliliği, işle özdeşleşme, işin anlamı, işin yapılırken çalışana tanıdığı özerklik ve performans hakkında alınan geribildirimdir (Keser, 2005; Kaya, 2013: 16).

Araştırmalar, yapılan işin özelliklerinin çalışanın bağlılığını etkilediğini ortaya koymuştur. Genellikle çalışanın sorumluluk duygusunu azaltan işler bağlılığı da azaltabilir. Yapılan işin pek çok özelliği, çalışanın sorumluluk algısını etkileyebilir. Bazı mevkiler daha çok sorumluluk taşır ve daha yüksek mevkilerde olan insanlar bağlılığa daha çok yatkındırlar. Benzer olarak, bazı işler çalışanlarına daha çok sorumluluk ve kişisel karar alma imkânı tanır ve bu tür görevlerde bulunan çalışanların, daha az özgürlüğe sahip çalışanlara göre daha uygun yaklaşımlara sahip oldukları belirlenmiştir (Çetin, 2004: 105).

İşin niteliği ve öneminin örgütsel bağlılıkla ilişkisi, yüksek statülü çalışanlar için daha yoğundur. Yüksek statülü çalışanlar için, kararlara katılma, rol belirsizliği ve otonomi gibi konular, örgütsel bağlılığı, yaş, medeni durum, eğitim gibi kişisel faktörlerden daha çok etkilemektedir (Koç, 2005: 71).

2.1.5.2.2. Yönetim Tarzı ve Karar Alma Süreçlerine Katılım

İşgörenlerin yönetime ve karar alma süreçlerine aktif katılımı, işgörende sorumluluk ve bağlılık hissini artırır. Esnek ve katılımcı yönetim ve liderlik tarzı örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilerken, otokratik yönetim tarzı katılımı engelleyerek bağlılık duygusunu zedelemektedir (Koç, 2005: 72).

Yönetim tarzı örgütsel değerlere ve hedeflere bağlılığı artırmaktadır. Eğer üst yönetim örgütsel kültüre ve değerlere önem verirse, verimlilik ve yenilikçilik artmaktadır. Bu da örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Bu nedenle birçok araştırma liderlik tarzına ya da daha geniş bir kavram olan örgüt kültürüne önem vermiştir. Son yıllarda yapılan araştırmalar ise örgütsel bağlılığın çalışanların bütünsel yönetim algısından ve arkadaşlık grubu algısından daha çok etkilendiğini ifade etmektedir (Budak, 2009: 63). Esnek ve katılımcı yönetim tarzı örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Çünkü bu tarz yönetim rol stresini azaltmaktadır. Yönetimin çalışanları insan olarak ele alması, örgütü ise sosyal ve kültürel bir sistem olarak düşünmesi, yönetime esneklik, uyum, örgüte ise istikrar kazandırmaktadır (Rachid, 1994: 980-981; akt. Uslu, 2012: 38).

2.1.5.2.3. Ücret Düzeyi

Bir işin bağlılığı etkileyen en belirgin özelliklerinden birisi de ücret boyutudur. Kâr amacı gütmeyen örgütler dışında, hemen hemen örgütlerin tamamında gerçekleştirilen işler belirli bir ücret karşılığında yapılmaktadır. Kişilerin elde ettikleri ücret düzeyi ile bağlılıkları arasında ilişki bulunmaktadır. Yapılan bir çalışmada ücret düzeyinin işi bırakmada en önemli etkenlerden birisi olduğu ileri sürülmüştür (Byington and Johnston, 1991; akt. Koç, 2005: 73). Ücretin bağlılık üzerinde etkili olmasında, geçim ve yaşam standardı etkili olmakla beraber ücret dağıtımındaki adalet de önemli bir etkidir. Bireyler örgütte uygulanan ücret politikasının adil ve dengeli olduğunu düşündükleri takdirde bağlılıkları da bundan olumlu yönde etkilenecektir (Uslu, 2013: 38).

2.1.5.2.4. Nezaret (Denetim)

İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide denetim önemli bir değişkendir (Azeem, 2010). Yöneticilerin çalışanları üzerindeki kontrol şekli örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden biridir. İşverenlerin verdikleri işi takip etme şekli çalışanların sorumluluklarını anlaması noktasında belirleyici olmaktadır (Yılmaz, 2013: 47).

Nezaretin arkadaşça ve katılımcı bir yaklaşım içinde yürütülmesinin örgüte bağlılığı arttırdığı, satış elemanları üzerinde yapılan bir çalışmayla ortaya konmuştur.

Ayrıca, amirlerin örgütsel ödülleri adil bir biçimde dağıtımında gösterdikleri başarı da astların örgüte bağlılıklarını geliştiren bir faktör olarak bulunmuştur. Kontrol mekanizmalarını artırmak, otonomiye azaltmak çalışanların örgüte bağlılık duygusunu zedeleyerek azalmasına yol açmaktadır (Karaca, 2001: 62).

2.1.5.2.5. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, örgüt çalışanlarının zaman içerisinde geliştirdikleri gelenekler, anlayışlar ve normlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Kırım, 1998: 58).

Örgüt kültürü, işlerin yapılış şekillerini ve örgütü etkileyen özelliklerin örgüt üyelerince paylaşılan algılarını içermektedir (Balay, 2000;142-143). Örgütsel kültürün olumlu yönleri bireylerde ortak bir kimlik duygusu yaratmasında görülür. Örgüt kültürü ayrıca, örgütsel amaçlara katılım yoluyla örgütsel bağlılık oluşturmaya yardım eder. İşgörenlere, olayları değerlendirebilecekleri bir ilgi çerçevesi sağlamaya; bakış açılarını ve algılarını etkileyerek örgüt ortamında kişilerarası ilişkilerin dengede tutulmasına yardım eder. Fakat örgüt kültürü aynı zamanda değişime karşı yüksek düzeyde direnç göstermeye bürokrasi ve katılığı özendirerek örgütte kısır (dar) düşünmeye de yol açabilir.

Örgütün gereksinim ve eylemleri düzenli olarak değişmek zorunda olmasına karşın, onun başat kültürü aynı kalabilir. Örgütsel yapının değişimi sonrasında işgörenler arasında devam eden, modası geçmiş tutum, bakış açıları ve çalışma yöntemleri "kültürel boşluk" olarak adlandırılır (Balay, 2000: 142-143).

Kültür ve bağlılık kavramları ile bu kavramlar çerçevesinde yapılan çalışmalar ele alındığında, örgüt kültürü unsurlarının çoğunluğunun, örgütsel bağlılık bileşenlerini doğrudan, pozitif ve kayda değer biçimde etkilediği görülmektedir. Diğer yandan, bu boyutlardan bazılarının, örgütsel bağlılık hakkında öngörülerde bulunmaya da önemli katkılar sağladığı kabul edilmektedir. Genel olarak literatürdeki en büyük yansıma ise, örgütsel bağlılığı anlamada örgüt kültürünün öneminin azımsanamaz veya göz ardı edilemez olduğudur (Kök ve Özcan, 2012: 119).

2.1.5.2.6. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, bireylerin çalışmakta oldukları örgütlerde kendilerine adil davranılıp davranılmadığını belirlemede kullandıkları yollar ve adaletin işle ilişkili değişkenleri nasıl etkilediği ile ilgilidir (Kaya, 2013: 78). Örgütsel adalet yaklaşımının temelinde eşitlik teorisi bulunmaktadır. Eşitlik teorisi kapsamında çalışanların örgüte sağladıkları katkı ile örgütün çalışanlara sundukları arasında oransal olarak bir karşılaştırma söz konusudur (Yılmaz, 2013: 43).

Örgütsel adalet; çalışanların, görev dağılımı, mesaiye uyulması, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımı gibi yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Örneğin, yeni işe başlayan, aynı özelliklere sahip ve benzer görevleri ifa eden iki çalışana farklı ücretin verilmesi, özellikle düşük ücret alan çalışanın kurumda örgütsel adaletin zayıf olduğunu düşünmesine yol açacak, bu da o kişinin örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkileyecektir (Koç, 2005: 76-77).

2.1.5.2.7. Örgütsel Ödüller

İşgörenin çalışmasının karşılığında almış olduğu maddi veya manevi ödüller çalışanın örgütsel bağlılığını etkiler. Her ödül her işgörende aynı etkiyi yapmasa da, her bireyi mutlu edecek bir ödül vardır. Ödüller manevi içerikli araçlardan oluşabileceği gibi fiziksel biçimlerde de sunulan ödüllendirmenin bireylerin örgüte bağlılığını sağlamada etkili olacağını söylemek mümkündür (Yüksel, 1997: 159). Ödüllendirme sadece yönetim anlamında değil, birçok alanda isteklendirme kaynaklarının başında gelmektedir. Örgüt içerisinde ödüllendirme kişinin yaptığı işlerden ve performanstan duyulan memnuniyetin bir göstergesidir. Bu durum iki yönlü olarak ele alınabilir. Birincisi; çalışanın performansından duyulan memnuniyeti ifade ederek onun bu davranışını pekiştirme ve gelecekte de aynı başarıları göstermesi için yeni beklentilerin oluştuğunun ifadesidir. Diğer yandan çalışanların ödüllendirilmesi, örgütte çalışan diğer paydaşlara örnek teşkil etmesi ve nispeten zayıf olanların kapasite artırımı konusunda gayret sarf etmelerini teşvik etmektedir (Kılınç, 2013: 46).

2.1.5.2.8. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Rol, kişinin sahip olduğu sosyal statü veya çeşitli kurumlar içerisinde bulunduğu konum gereği göstermesi beklenen davranış örüntüsüdür (Demir ve Acar, 1992; akt. Kaya, 2013: 76).

Rol belirsizliği en basit ifadesiyle kişinin ne yapacağını tam olarak bilmemesidir. Bu durum kişinin işiyle alakalıdır. Örgüt içerisinde iş tanımlamaları açık bir şekilde yapılmamış ise, örgüt çalışanları cari olarak karşılaştıkları iş beklentileri karşısında bekleneni veremeyebilirler (Yılmaz, 2013: 48). Sorumlulukların net bir şekilde belirlenmediği ve işgörenlerden beklenenlerin açıkça ortaya konulmadığı durumlarda görevden kaçınma ortaya çıkacaktır (Spreitzer, 1996: 487). Bu nedenle, görev ve rollerdeki belirsizliğin minimum düzeye indirilmesi gerekmektedir (Çöl ve Ardıç, 2008: 161).

Rol belirsizliği, örgütün rol ile ilgili beklentilerinin sınırlarını tam olarak çalışana bildirmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışanın yerine getirmek zorunda olduğu görevleri ile ilgili kendisinden beklentilerin belirgin olmaması, bunları davranışa yöneltilmesi için kendisine açık bir bilgi verilmemesi örgüt ortamında ortaya çıkabilecek belirsizlikler olarak ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle rol belirsizliği, görev, yetki ve sorumluluk açısından tam bir kesinlik olmaması durumudur (Cengiz, 2001: 60-61).

2.1.5.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağıllığı etkileyen kişisel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra örgütsel olmayan; diğer bir ifadeyle örgüt dışı faktörler de söz konusudur. Bunlar genel olarak uzmanlık ve yeni iş alternatifleri olarak sınıflandırılabilir.

2.1.5.3.1. Alternatif İş İmkânları

Alternatif iş imkânları daha az olan çalışanların, örgüte olan bağıllığı daha fazla olmaktadır. Yüksek eğitimli çalışanların alternatif iş imkânları daha fazladır ve iş beklentileri o oranda da yüksektir (Aygün, 2012: 72).

Yeni iş bulma olanakları bulunmasına rağmen örgütün aktif bir üyesi olarak kalmaya devam eden ve örgütü ile kimlik birliği geliştirmiş olan bir çalışanın, yeni iş bulma olanağına sahip olmadığı için örgütteki konumunu kaybetmemeye çalışan bir kimseden daha fazla örgütsel bağlılık göstermesi beklenilebilir. Bu durumda eğitim, işten ayrılma niyetini etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü yüksek eğitilmiş çalışanların yeni iş bulma olanakları daha fazladır. Yeni iş bulma olanakları ile ilgili faktörün yanı sıra çalışanların iş arama davranışlarının da bağlılıkla ilişkili olduğu saptanmıştır. Buna göre iş arama davranışları bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir (Koç, 2005: 86).

2.1.5.3.2. Profesyonellik

Profesyonellik kendi kurallarını koyan ve bunların geçerliliğine inanan, sosyal sorumluluk sahibi olan, bağımsız hareket etme eğilimi taşıyan ve genellikle kendi alanları ile çeşitli teşekküllerin çatısı altında birleşen bireylerdir şeklinde tanımlamak mümkündür (Koç, 2005: 84).

Profesyonellik söz konusu olduğunda çelişkili bir örgütsel bağlılık kavramı ile karşılaşmaktayız. Hukuk, tıp, mühendislik ve diğer bazı teknik alanlardaki profesyoneller için ya mesleğine ya da örgütüne bağlılık kazanmaktadır. Hem mesleğine hem de örgütüne bağlı ise, bir ikilem doğmaktadır. Eğer örgüt mesleki gelişim sağlamasına katkıda bulunuyorsa veya kariyer beklentileri mesleği dışında örgüte bağlı ise, bireyin mesleki bağlılığını olumsuz olarak etkiler. Ancak, örgütsel bağlılığı artar (Aygün, 2012: 72).

2.1.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık yapı itibarıyla değişkenliğe sahiptir. Bağlılığı artırabilecek ve azaltabilecek başka bir değişle örgütsel bağlılığa yön verebilecek bazı faktörler bulunmaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi çalışanların örgütsel bağlılığı ne kadar güçlü ise örgütün performansı da aynı yönde artacaktır. Başarılı denebilecek bir örgütün örgütsel bağlılığın önemini kavraması ve bağlılığa yön veren değerleri bilmesi ve doğru analiz etmesi gerekmektedir (Demir ve Öztürk, 2011: 23).

Bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu veya olumsuz olabilir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali vardır. Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, davranışsal sonuçların bağlılıkla en güçlü ilişkiler içinde olduğu bulunmuştur. Bunlardan özellikle iş doyumu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz ilişkili bulunmuştur (Balay, 2000: 83).

Örgütsel bağlılık arttıkça, işgörenlerin örgütten ayrılma istekleri de azalmaktadır. Amaçları benimseme ve örgütle özdeşleşme düzeyleri artan işgörenler, örgüt üyeliklerini istekli bir şekilde devam ettirirler. Örgüte bağlılıkları yüksek olan işgörenlerin, görev ve sorumluluklarını yerine getirmede, örgütsel norm ve kurallara uymada ve örgütsel amaçlara uygun davranmada daha duyarlı oldukları anlaşılmaktadır. Örgütünün amaç ve hedeflerine bağlanmış işgörenlerin örgütsel amaçlara hizmet edecek şekilde davrandıkları ve daha uzun süre örgütsel üyeliklerini sürdürdükleri anlaşılmaktadır (İmamoğlu, 2011: 25; Topaloğlu, 2010: 73; İllez, 2012: 24).

Örgütsel bağlılığın güçlü olmasının aşağıda örnekleri verilen nedenlerden dolayı örgüt açısından olumlu çıktılar üreteceği savunulmaktadır:

- Örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanlar enerjilerinin büyük bir kısmını özel yaşantılarından çok kendi örgütleri için harcamaya gönüllü olacaklardır.
- Bazı finansal kayıplara uğrayacağını bilse dahi örgütüne bağlılığı güçlü bir işgören, başka bir örgüte transfer olmak yerine kendi örgütünde çalışmaya devam etmek isteyecektir. Bu da sonuçta yüksek işgören devir hızının yarattığı maliyetleri minimize edecektir.
- Örgütüne bağlı bir işgören, gerektiğinde fazla çaba harcamaktan kaçınmayacaktır.
- Örgütüne bağlı bir işgören, örgütün amaçları ve değerleri ile diğer örgütlerin amaç ve değerlerinin çatışma içerisinde bulunduğu durumda, kendi örgütünün

yanında yer alacak ve örgütünü diğerlerine karşı savunacaktır (White, 1987; akt. Bakan, 2011: 49).

Öte yandan örgütsel bağlılık düşükçe Keleş'e (2006) göre düşük seviyedeki bağlılık derecesinin faydalı yanları olabileceği gibi, yüksek bağlılık derecesinin de sakıncalı yanları bulunabilir. Düşük bağlılık derecesinin sakıncalı yanı, devamsızlığa, işe geç gelmelere, işe özen göstermemeye, düşük verimliliğe ve sabotaja neden olmasıdır. Düşük bağlılık derecesinin yararlı yanı ise; belirsizlik ve çatışma durumlarında, bağlılık düzeyi düşük olan personelin orijinal ve yenilikçi fikirler ortaya çıkarabilmeleridir. Yüksek bağlılık derecesi olduğu durumlarda ise; yenilik ve yaratıcılıktan uzaklaşma, değişime direnme, iş yaşam dengesini kuramama, stres gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşılabilir (Uslu, 2012: 45).

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yaptığı çalışmada Randall (1987), bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin bireye ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını irdelemiştir. Bu bağlamda ortaya çıkan düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık kavramları aşağıda ifade edilmiştir (Bayram, 2005:135; Doğan ve Kılıç, 2007).

Tablo 3. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı.	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu bireysel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma.	İş devri/düşük performansın engellenmesi, işgörenin zararını sınırlama, morali yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasa dışı faaliyetler, Sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol.
İlmlı Bağlılık Düzeyi	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlilik, sadakat ve görev Yaratıcı bireycilik, Kimliğin korunması.	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir, parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma.	Artan işgören kıdemi, Sınırlı ayrılma isteği, Sınırlı iş devri, Yüksek iş doyumu.	İşgörenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlandırılması, Örgütsel istemlerle iş dışı işlemlerin dengelenmesi, Örgütsel etkililikte düşüş.
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu.	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenilikçilik ve hareket olanaklarının bastırılması, Değişime karşı bürokratik direnç, Sosyal ve ailevi ilişkilerde gerilim, İşgörenler arasındaki dayanışmanın yetersizliği, Görev dışında da örgütün bir araya gelmesi için sınırlı zaman ve enerji.	Güvenli ve dengeli işgücü, işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, Örgütsel amaçların karşılanabilmesi.	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, Örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, Geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, Gayretli işgörenlerden öfke ve düşmanlık, Örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme.

Kaynak: (Randall, 1987: 462; akt. Balay, 2000: 93-94).

2.1.6.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılığın bireye ve örgüte dönük olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Düşük örgütsel bağlılıkta bireyin yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığı ortaya çıkabilir. Birey, örgüte düşük düzeyde bağlılık duyduğu için alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilir. Örgüt, içten gelen ve informal olan bu iletişim sisteminden zamanında yararlanabilirse, kendisine pahalıya mal olabilecek sorunların üstesinden gelebilecektir. Düşük örgütsel bağlılık uzun dönemde örgüte olumsuz sonuçlar sağlayabilecek itiraz, şikâyet ve söylenmelerle sonuçlanır (Randall, 1987:461; akt. Balay, 2000: 85-86). Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren işgörenler, bireysel görevlerle ilgili çabalarda geride oldukları gibi, grup bağlılığının sağlanmasında da en az çaba gösterirler. Bu yüzden bu tür işgörenler örgüt içerisinde “duygusuz işgörenler” olarak tanımlanmaktadır (Randall, 1987: 463; akt. Bayram, 2005: 135).

Bununla birlikte, düşük örgütsel bağlılık gösteren bireyler yöneticiler tarafından gözden çıkarıldıkları için yukarıya terfi etme olağan dışı hale gelmektedir. Bu tür bireyler düşük bağlılıkları nedeniyle ayrıca gelir kaybı, iş güvenliği kaybı, soyutlanma, karakter aşınması, kendisinden beklenmeyen görevleri yapma ve rahatsız edilme gibi ağır kişisel bedeller ödemek zorunda kalırlar. Düşük bağlılık genellikle yüksek düzeyde işgören devri, yüksek devamsızlık, işe geç kalma, örgütte kalma isteğinin yok olması, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, işgören hırsızlığı, yetersiz çaba, ikamet yerinin değiştirilmesi ve benzeri sonuçlarla ilişkili bulunmuştur (Özkan, 2008: 33).

Genel olarak düşük adanmışlık düzeyi, işgören devri, büyük oranda işe geç gelme örgütten ayrılma veya göreve gelmeme, örgüte sadakatsizlik zimmete geçirme gibi örgüte karşı suça yönelme ve örgütsel ilgilerini koruma ve geliştirmede sınırlı rol davranışı göstermesiyle ilintilidir. Düşük adanmışlık örgütü suçlama, isyankâr davranış gösterme, zararlı biçimsel olmayan iletişimi doğurduğunda, örgütün etkililiği tehlikeye düşmekte; örgüt çevrenin güvenini kaybetmekte; yeni durumlara uyum sağlamada güçlük çekmekte ve gelir kaybetmektedir (Celep, 2000: 24).

2.1.6.2. İlmli Örgütsel Bağlılık

Bu bağlilık düzeyi ise “şekilsel bağlilık” ya da Allen ve Meyer’in (1990) örgütsel bağlilık sınıflamasında yer alan “normatif bağlilığı” olarak da adlandırılabilir. Bu bağlilık düzeyinde, bireyin örgütte kalmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlilık göstermesinin doğru olduğunu hissetmesi etkili olmaktadır (Koç, 2009: 206).

Birey deneyiminin güçlü, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağlilığın tam olmadığı bağlilık düzeyidir. İlmli bağlilık düzeyinde yer alan işğörenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki işğörenler, örgütün bütün değil ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler (Bayram, 2005: 136).

İlmli bağlilık birey ve örgütün karşılıklı değer uyumunu yansıttığından bireye dengeli inisiyatif ve kişisel tercih olanağı vermekte, böylece sonuçta dengeli bir bağlilık düzeyi ortaya çıkmaktadır. Örgütte ılmli düzeyde bağlilık, her zaman olumlu sonuçlar ortaya çıkarmayabilir. Bu düzeydeki işğörenler topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama ya da çatışma yaşarlar. Bu da kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilir (Randall, 1987: 464; akt. Balay, 2000: 82).

2.1.6.3. Yüksek Örgütsel Bağlilık

Bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç ve hedeflerini kabul ettiği, tüm değer yargılarını benimsediğı, örgütüyle özdeşleştiğı, bağlandığı ve kendisini adadığı bağlilık düzeyidir. Birey bu bağlilık düzeyinde örgütün amaç ve hedeflerinin gerçekleşebilmesi için gerekli tüm çabayı sarf etmektedir. Bununla birlikte örgütte kalmak için şiddetli bir arzu hissetmektedir (Koç, 2009: 209).

Bu bağlilık düzeyinde birey örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlilık gösterir. Örgütle olan özdeşleşme sonucunda yüksek bağlilık, hem birey hem de örgüt açısından önemli sonuçlar yansıtmaktadır. Bu bağlilık düzeyi bireye, meslekte başarı ve ücretten doyum sağladığı gibi, dış baskılara karşın örgüte yüksek

derecedeki sadakatini de devam ettirir. “Örgüte sadık ol ki örgüt de sana sadık olsun” anlayışı vardır. Yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler aynı zamanda yüksek derecede işlerine de bağlı iseler, örgütün en değerli üyeleri olurlar. Bu gibi işgörenler örgüt içinde kurumsal yıldızlar olarak adlandırılır. Bu işgörenlerin; işin kendisinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından, ödemedeki eşitliğin bir yansıması olarak da ücretlerinden doyumlari yüksektir (Balay, 2000: 89-90).

Yüksek örgütsel bağlılık bazen, işgörenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum, aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi, bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Bayram, 2005: 136).

2.1.7. Örgütsel Bağlılık Boyutları

Örgütsel bağlılık, örgüte psikolojik olarak kendini adamadır. Bireyin, örgütteki diğer kişilere yakın olma duygusuyla kendini ifade ettiğı *özdeşleşme* boyutu; bireysel ve örgütsel amaç ve değerler sisteminin uygunluğunu anlatan *işselleştirme* boyutu (ki bunlar adanmışlığın karşılığıdır) ve araçsal bir birlikteliğı anlatan *uyum* boyutu olmak üzere üç boyutta incelenebilir (Balay, 2000: 95-96).

2.1.7.1. Uyum

Uyum bağlılıkta ilk aşama olup: Uyum, tutum ve davranışlar paylaşılmış inançlar nedeniyle değil de, sadece belirli ödülleri kazanmak için gerçekleşir. Uyum ödül-maliyet dengesine dayalı bir bağlılık olma yanında, birey ve örgüt arasında var olan bir dizi karşılıklı kabullere dayanır. Bu aşamada birey diğerlerinin etkilerini, sadece onlardan bir şey elde etmek için kabul eder. Uyum boyutunda alınacak ödül ve cezadan kaçma süreci önemlidir. Uyum boyutu gösterenler örgüte karşı yüzeysel düzeyde desteklerler. Uyum ayrıca yetkiyi elinde bulunduranın avantajlı olduğu bir durum olup, genellikle acil bir çözüm olarak kısa dönemler için geçerlidir. Tercihlerini, astlarına pozisyonunu kullanarak kabul ettirmeye çalışan bir yöneticiye uyulur. Fakat bu uyma gönülsüzdür. Bu yüzden uyum güvene değil kontrole dayanır (Balay, 2000: 95-96).

Uyum her zaman bir zorunluluk bildirmekte olup, birey yaptığını severek, inanarak değil yapmak zorunda olduğu için yapar. Bir başka deyişle, birey sergilediği davranışları bilerek isteyerek değil, zorunluluk duygusuyla ortaya koyar. Ödül-maliyet ilişkisini sürekli dengede tutmaya çalışan birey elde ettiği ödülün, ödülü kazanmak için katlandığı maliyetten düşük seviyede olduğunu hissederse emir ve talimatlara gösterdiği uyumu azaltmaya çalışır (Bakan, 2011: 86).

2.1.7.2. Özdeşleşme

Özdeşleşme, işgörenin örgütüne yüksek düzeyde duygusal olarak bağlanması ve kendi “ben”i ile örgütü birleştirmesidir. İşgören, örgüte ussal bağlılığını, giderek duygusal bağımlığa dönüştürdüğünde örgütle özdeşleşmeye başlar. Özdeşleşme, ussal olmaktan çok duygusaldır (Başaran, 2008: 289).

Bir örgütte özdeşleşmeyi sağlamak için başvurulacak yöntemlerin başında, çalışanların davranışlarının onaylanıp, başarılı olanların ödülmesi gelmektedir. Bu durum, çalışanların kendilerine güvenmelerini ve örgütleri için daha fazla bir sorumluluk alma duygusuna sahip olmalarını sağlayacaktır (Bülbül, 2007: 6).

Özdeşleşme, kişilerin yakın olma isteğine dayanan örgütsel bağlılık aşamasıdır. İnsanlar özdeşleşme boyutunda örgütlerine bağlılık göstermekten gurur duymaktadır. İşgörenler bu aşamasında örgütle üst düzeyde özdeşleşir. Çünkü özdeşleşme, çalışanların memnuniyet duydukları bir örgütü taklit etme isteğinden kaynaklanan etkidir. Özdeşleşme, bir çekicilik durumu yarattığından, bireye yüksek derecede hoşnutluk verir. Fakat bu çekicilik, kolayca kaybolabileceğinden korunması gerekir. Bağlılık, hoş gelmesine karşın sahibine sorumluluk ve maliyet yükler. Uyum ile özdeşleşme boyutu arasındaki benzerlik her ikisinde dışsal ödül amaçlı olarak yapılması farklılık ise bireyin tutumlarındaki değişiklik uyum boyutunda görünürde bir değişiklik iken özdeşleşme boyutunda görünürde değil gerçek bir değişikliktir (Bakan, 2011: 87; Koç, 2005: 10; Balay, 2000: 100; Celep, 2000: 21).

2.1.7.3. İçselleştirme

Örgütsel bağlılığın son göstergesi içselleştirme. İçselleştirme, davranışa rehberlik eden değerlerin birleştirilmesini içeren bir etkileme sürecidir. Örgüt

yönetiminin iş ve çalışma ile ilgili tutum ve inançlarının, çalışanların gözünde çok daha fazla önem taşımaktadır. Çalışanlar kendi amaç ve değerleriyle örtüştüğü oranda örgütsel amaç ve değerleri içselleştirirler (Koç, 2005: 11).

İçselleştirme, bireysel ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumlu olmasına dayanır. Bu boyut, kişisel değerlerin örgütsel değerlerle uyumluluğu ve örgütsel değer sisteminin, bireyin tutum ve davranışları üzerindeki etkileri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Örgütlerin en çok arzuladığı bağlılık formu içselleştirmedir. Çünkü içselleştirme, kendi kendini devam ettirici olarak başlangıçtaki etki kaynağından bağımsızdır. Fakat başarılması hem daha zor hem de zaman alıcıdır. İçselleştirme bir kez gerçekleştiğinde, bireyi etkilemek için yeni etki kaynaklarının devreye konulması gerekmez. Çünkü bu bağlılık boyutunda birey, yeni bir fikri, değişimi, tutum veya davranışı kendisinin olarak kabul eder. Bunun için zorlamasız ve baskısız davranır (Balay, 2000: 101).

2.1.8. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yapılan Araştırmalar

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalar, Türkiye’de yapılan araştırmalar ve yurt dışında yapılan araştırmalar olmak üzere iki alt başlık altında ele alınmıştır.

2.1.8.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Balay (2000) “Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı” isimli araştırmasında, özel liseler ile resmi liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin, çeşitli değişkenler boyutunda örgütsel bağlılık algılama düzeyleri bağlamında, anlamlı farklılaşma olup olmadığı açısından incelemiştir. Araştırma ile örgütsel bağlılığın hizmet süresi, mezun olunan kurum, öğrenim düzeyi ve gelir faktörlerine göre karşılaştırmalı inceleme yapılmıştır. Bu araştırmada örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında tanımlanmıştır. Araştırmaya katılanlardan resmi liselerdekiler özel liselere göre, öğretmenler de yöneticilere göre yüksek düzeyde uyuma ilişkin örgütsel bağlılık göstermektedir. Katılımcıların algılarına göre özel liseler resmi liselere göre, yöneticilerde öğretmenlere oranla özdeşleşme boyutunda daha üst düzeyde örgütsel bağlılık algısına sahiptirler. İçselleştirme boyutuna ilişkin olarak ise araştırmaya katılanlardan özel liselerdekiler

resmi liselere kıyasla, yöneticiler de öğretmenlere göre daha üst düzeyde örgüte ilişkin içselleştirme algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Şenyüz (2004) Türkiye’de sigorta sektöründe çalışanlar üzerinde örgütsel bağlılığa etki eden faktörler belirlemek ve örgütsel bağlılıkla işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapmış olduğu araştırmada örgütsel bağlılıkla işten ayrılma arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu, örgütsel destek algısı ve örgütsel imajın örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Çekmecelioğlu’nun (2006) Gebze-Dilovası bölgesinde, kimya sektöründe faaliyet gösteren dört boya fabrikası çalışanları üzerinde örgütsel bağlılık ile işe devam arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapmış olduğu araştırmada duygusal bağlılıkla ile normatif bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu bulunmuştur.

Çetin’in (2006) “Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi’nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki”nin araştırılması adlı çalışmasında: Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının algılanmasında ise yalnızca içsel değer alt boyutunu algılamada örgütte çalışma yıllarının % 10 luk önem seviyesinde bir farklılık yarattığı görülmüştür. Bunun dışında, cinsiyet, yaş, unvan ve çalıştıkları birimler örgütsel bağlılık alt boyutlarını algılamada anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucu elde edilmiştir.

Budak (2011) “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”yle ilgili araştırmasında çalışma örneklemini 2008- 2009 eğitim öğretim yılında Kocaeli ilinin 4 ilçesinde görev yapan öğretmenler arasından 30 ilköğretim okulunda 575 öğretmen olarak belirlemiştir. Araştırma bulgularına göre; kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının istihdam, cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmişken; medeni durum, öğrenim durumu, branş ve okulda çalışma süresi değişkenine göre ise de anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

İmamoğlu (2011) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki”yi saptamak amacıyla yaptığı

araştırmasında, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeylerinin demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve bulundukları okulda hizmet süreleri) anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. Araştırmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarının genelde “katılıyorum” düzeyinde, örgütsel adalet algıları alt boyutlarının ise “kararsızlık” düzeyinde olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık boyutları ile örgütsel adalet algısı boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, en güçlü ilişkinin ise işlemsel adalet ile özdeşleşme boyutu arasında olduğu bulunmuştur. Araştırma kapsamında örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları boyutları ile demografik özelliklerin bazı noktalarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık boyutlarından uyum ve özdeşleşme boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuş iken içselleştirme boyutunda ise anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Mesleki kıdem değişkenine göre, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilirken, uyum boyutunda ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Cevahiroğlu (2012) “İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Algıladıkları Liderlik Davranışları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İstanbul İli Bayrampaşa İlçesi Örneği” adlı araştırmayı, branş öğretmenlerinin algıladıkları liderlik davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığını saptamak amacıyla yapmıştır. Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılığı ile ilgili sonuçlara bakıldığında; büyük çoğunluğu çalıştığı okuldan dışarıda gururla bahsetmekte, okulun problemlerini kendi problemleri gibi hissetmekte ve okulun kendisi için çok önem ve anlam taşıdığını belirtmektedir.

Eğriboz (2013) “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”yi incelemek için yaptığı araştırmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ile öğrenim durumu arasında ise anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ile branş, kıdem ve cinsiyet durumları arasında da anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yöneticilerin örgütsel bağlılık algıları ile yaş durumu arasında anlamlı fark bulunamazken öğretmenlerin normatif bağlılık algıları ile yaş arasında istatistiksel bakımdan anlamlı fark gözlemlenmiştir. 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 31-40 yaş

grubundaki öğretmenlere nazaran normatif bağlılıklarının daha fazla olduğu görüldüğü tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının bir eğitim kurumu için istenilen düzeyde olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmada yöneticilerin, öğretmenlere nazaran örgütsel bağlılığı da daha az algıladıklarının ortaya çıktığı sonucuna ulaşmıştır.

Bozkaya (2013) “Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hiyerarşik Yapısı Yüksek Bir Kurumda Uygulama” adlı araştırması sonucunda; işgörenlerin dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık gibi kişilik özelliklerinin duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilediği; duygusal denge kişilik özelliğinin devam bağlılığını olumlu yönde etkilediği; dışadönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin normatif bağlılığı olumlu yönde etkilediğini belirlemiştir.

2.1.8.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Örgütsel bağlılık konusu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış, daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılığın çeşitli yönleri çeşitli araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. 1956 yılından beri süregelen araştırmalar, bağlılık konusunda çok sayıda ve birbirinden farklı kavramın bulunduğunu ortaya koymaktadır (Gül, 2002).

Örgütsel bağlılık konusunda bilimsel nitelikteki ilk önemli çalışmanın, Porter’ı (1974) temel alarak, Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974) tarafından stajyer psikiyatri teknisyenlerinin örgütsel bağlılıkları, iş doyumları ve iş devir düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışma olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık konusundaki çalışmalar incelendiğinde; Buchanan (1974), örgütsel bağlılık ve yöneticilerin sosyalleşmesi; Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974) örgütsel bağlılık ve iş doyum; Cook ve Wall (1980)örgütsel bağlılığın ölçülmesi; Meyer ve Allen (1990), Allen ve Meyer (1991) örgütsel bağlılığın boyutları üzerinde çalışmışlardır (Buluç, 2009).

Lok ve Crawford (1998) Avustralya’da hastane çalışanları üzerinde örgütsel bağlılık ile örgüt kültürü, alt kültür, liderlik tarzı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi

incelemek amacıyla yapmış oldukları araştırmalarında, iş tatmini ve liderlik tarzı örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur.

Rowdwen (2000) karizmatik liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla ABD’de çeşitli örgüt çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmada, örgütsel bağlılıkla yaş ve çalışma süresi arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulmuştur.

McIntyre, Barret, Kitching ve Recher’in (2002) ABD ordu çalışanları üzerinde iş grubu fırsat adaleti ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ile iş tatmin ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapmış oldukları araştırmada, iş grubu ile fırsat adaleti arasında kurulan hipotez kısmen desteklenmiştir. Aynı araştırmada iş grubu etkinlik algısı ve örgütsel bağlılık arasında kurulan hipotez desteklenmemiştir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında kurulan hipotez ise desteklenmiştir (Akt. Günce, 2013)

Hulpia, Devos, Rosseel ve Vlerick, (2012) “Paylaşılan Liderliğin Boyutları ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkileri” adlı çalışmalarında yapılan analizler sonucunda paylaşılan liderliğin boyutları olarak kabul ettikleri; liderlik takımlarınca sergilenen desteğin ve rehberliğin paylaşımı, bu takımların eşgüdümlü çalışması ve karara katılma başlıklarının örgütsel bağlılıkla ilişkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının % 9’u okullar arasındaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında rol oynayan temel faktörün, liderlik işlevlerinin formal liderler arasında dağıtımı olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu konudaki temel etkenlerin ise, liderlik takımı arasındaki ortaklaşa ve eşgüdümlü çalışma ile karşılıklı gösterilen destek olduğunu tespitini yapmışlardır. (Akt.Tınaz, 2014)

Dude (2012) tarafından yürütölen “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılığı: İşte Özerkliğin, Güç Aktarımının ve Paylaşılan Adaletin Etkileri” adlı doktora tez çalışmasında, işte özerkliğin, güç aktarımının ve paylaşılan adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin araştırılması hedeflenmiştir. Veriler, Amerika Midwest’te 1078 resmi ve özel okul yöneticisinden internet aracılığıyla toplanmış; çoklu regresyon tekniği ile kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar her üç değişkenin de örgütsel bağlılığın artmasında etkili olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

Litton Potter (2012) tarafından yürütülen “Eğitimcilerin Örgütsel Bağlılıkları ve İş doyumları ile Yöneticilerin Cinsiyeti Arasındaki İlişki” adlı doktora tez çalışmasının amacı, Tennessee ortaokullarındaki öğretmenlerin iş doyumları ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile yöneticinin cinsiyeti arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Yöneticilerinin cinsiyeti doğrultusunda tesadüfi olarak 85 kadın ve 85 erkek yöneticisi olan toplam 170 okul seçilmiş; yöneticisi üç yıldan az süredir görevde olan okullar elenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, iş doyum ve örgütsel bağlılık ile yöneticinin cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Dehaghi, Goodarzi, Arazi (2012) “Çalışanların Manevi Değerlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Modelleri” adlı çalışmalarında, iş yerinde çalışanların manevi değeri desteklendiğinde örgütsel bağlılık düzeyinde ve çalışma performansı üzerinde olumlu etkileri olduğu bulunmuştur.

2.2. DEĞERLER

Türkçede “karşılık olma” anlamında “değmek” kökünden türetilen değer kelimesi, Hint-Avrupa dil grubunda “güç” anlamına gelen “wal” kökünden türetilmiştir. Başlangıçta “güçlü olmak” anlamında türetilen “la valera” kelimesi, sonraları değer anlamındaki “la valor”a dönüşmüştür. Değer kavramı İngilizce de ise “value” kelimesiyle ifade edilir (Tanıt, 2007: 37).

2.2.1. Değer Kavramı

Değer, nesne ve olayların bir toplum, bir sınıf ya da bir insan bakımından taşıdığı önemi belirleyen, insanların hayatın anlamı ve günlük yaşamını biçimlendirmesi konusunda alternatif yollar arasında bir tercih yapmalarını sağlayan, doğaüstü, nitelikteki soyut yahut somut ilke, inanç veya varlıklardan her biri olarak tanımlanabilir. Kısaca, neyin doğru, saygıdeğer ve istenen olduğuna dair, geniş, soyut ve ortak ölçülerdir (Güney, 2004: 53; Tozlu, 2003: 148).

Başaran (2008), değeri; bir kişi, nesne, inanç, işlem, düşünce, süreç ve eylemin yararını, iyiliğini, güzelliğini, doğruluğunu, istenebilirliğini belirleyen niteliğine ve niceliğine ilişkin inanç olarak açıklarken; Güngör, (1993) “bir bireyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inanç”; Yılmaz (2008), “önemli ya

da değerli bulunan ya da önem veya değer verilen şey, bir nesne ya da bireyi niteleyen, onun yarar, önem ve gücünü gösteren bir standart”; Cevizci (2012), ise “nesnelerin olayların eylem ve yaşantıların eylemi, yaşanılacak eylemi ve ya yaşanılacak hayatın akışını belirleme amacı doğrultusunda sahip oldukları anlam ve önemi sergileyen bir nitelik” olarak tanımlar.

Birçok araştırmacı değeri, insanı harekete geçiren düşüncenin altında yatan temel inanç olarak ortaya koymaktadır. Bu nedenle değer, insanın yaptıklarına ve davranışlarına yol gösteren standartlardır (Balay, Kaya ve Atlı, 2013). Bunlar bir bireyin neyin doğru, iyi veya arzu edilen olduğuna dair fikirlerini taşıyan yargısal bir unsur barındırır (Robbins ve Judge, 2012: 145).

Değerler ile ilgili olarak yapılan tanımlar arasında en çok bilineni Amerikalı sosyal psikolog Rokeach (1973) tarafından yapılmış olandır. Rokeach değeri “kişisel ya da toplumsal olarak zıt ya da farklı bir davranış biçimi veya yaşam amacına yönelik tercih edilen, belirli bir davranış biçimi yahut da yaşam amacı şeklinde kalıcı bir inanç” olarak yorumlamıştır. Rokeach’e göre değerlerin en önemli fonksiyonu çeşitli durumlarda davranışa rehberlik eden standartlar sağlamasıdır (Arslan, 2006: 28; Sağnak, 2005).

Ayrıca Rokeach (1973) insanların değerleri ile ilgili olarak bir takım varsayımlar ileri sürmüştür:

1. Değerler, değer sistemleri içinde örgütlenmiştir.
2. Her birey bir değere ve değerler sistemine sahiptir.
3. Bir insanın sahip olduğu değerlerin toplam sayısı görece azdır.
4. Herkes aynı değere farklı derecelerde sahiptir.
5. İnsanın sahip olduğu değerler, kültürün, toplumun, kurumların ve bireylerin kişiliğinin bir ürünüdür (Yılmaz, 2008: 50).

Allport’a (1968) göre değerler, benlikle ilişkili olarak algılanan manalardır. Bir şeyi değerli görmek demek onu tercih etmek, ona psikolojik olarak bağlanmak ve ona ulaşmak ya da onu muhafaza etmek için belli bir çaba ve gayret içerisinde olmak anlamına gelmektedir. Buna göre değerli tutulan şey maddî ya da manevî bir niteliğe

sahip olabilir. Ancak onu esas önemli kılan husus, psikolojik olarak ona belli bir değerin atfedilmiş olmasıdır (Uncu, 2008: 26).

Schwartz'ın (1994) sosyal psikolojide geniş ölçüde kabul gören tanımına göre değerler “kişinin veya diğer sosyal oluşumların hayatına yol gösterici ilkeler olarak hizmet eden, önemlilikleri farklılık gösteren durumlar üzeri arzu edilen amaçlardır.” (Yılmaz, 2008: 46).

Schwartz (1992) değer kavramıyla ilgili şu özellikleri belirtmiştir:

- a) Değer bir kavram veya inançtır,
- b) Değer, arzu edilir sonuç durum veya davranışlarla ilişkilidir,
- c) Değer belirli (özel) durumları aşar,
- d) Değer, davranış ve olayların seçimi veya değerlendirilmesinde yol göstericidir,
- e) Değerler göreceli önemleri açısından sıralanırlar.

Önemli kültür ögesi olarak değerler, birey, grup ve toplumların yaşamında önemli işleve sahiptir; onların tutum, tavır ve önceliklerini değerler tayin eder. Değerlerin bu işlevi, örgütsel yaşantı için de geçerlidir. Değerler, insanın çevresiyle ilişkisini düzenlemeye, gereksinmelerini karşılamaya aracılık yaparlar; sorunlarını çözerken bulduğu seçeneklerin karşılaştırılmasına ve uygun seçeneğin seçilmesine yararlar. Toplum katında yayılmaya başlar. Bir değer, toplum üyelerince ne denli yaygın paylaşılıyorsa, giderek kültürün öz değerine dönüşür. Toplumun üyeleri karşılaştıkları her nesneye bir değer biçerler. İnsanın geliştirdiği değerler ayrı ayrı bulunmazlar. Değerler birbiriyle sürekli etkileşim içinde bulunur ve dirik bir değer örüntüsü oluştururlar. İnsanın bu değer örüntüsüne, değer sistemi denir (Başaran, 2008: 390; Yılmaz, 2008).

Değerlerin ayrıca, çalışanların sosyal rollerini seçmelerine dayanak oluşturma, sosyal baskı ve kontrol aracı olma, dayanışmaya aracılık etme gibi işlevleri de vardır. Kısaca değerler, birey ve toplumlar için ideal düşünce ve davranış yollarını işaret eder. Değerler örgütte karar alma, seçme, ödül-ceza, performans

değerlendirme, ast-üst ilişkileri, iletişim, liderlik gibi pek çok konu ve uygulamaya rehberlik, örgütsel normlara da dayanak teşkil eder (Yılmaz, 2008).

Hangi değerlerin daha önemli olduğu, değerlerin kendi içindeki önem sıralaması, insanların değer sistemini oluşturduğu için, değerler bir yargı aracı olarak kullanılacak, davranışların yönü objelere, düşüncelere, olaylara ve insanlara karşı değişecektir (Kara, 2011: 53).

Buraya kadar yapılan açıklamalar aklımıza “insanın davranışlarını yönlendirdiği kabul edilen “iyi” veya “kötü” olarak nitelendirilmeye tâbi tutulan, kişiler arası ilişkilerde tutum ve davranışları biçimlendiren güçlü etkinliğe sahip olan ve insanın ahlakî dünyasını donatan değerler nelerdir? Sorusunu getirmektedir. Bu soruya cevaben; adalet, doğruluk, yalan söylememe, yardımseverlik, sözünde durma, iyilik yapma, hoşgörülü olma, sabırlı olma, başkalarına zarar vermeme, cömertlik, kişiliği koruma, güvenilir olma, saygı, sevgi vb. gibi değerleri saymamız mümkündür (Cebeci, 2005: 20). Değerlerin en büyük özelliği toplumun çoğunluğu tarafından özümsemiş, benimsenmiş ve uygulanmakta olmasıdır. Bu da onların, her zaman her fertte ve kesimde tekrar edilebilir olduğunu ve devamlılık kazandığını gösterir (Bolay, 2013).

Değerler sosyal, kültürel ve bireysel değişimlerden etkilenebilmektedir. Bu özelliği değerlerin zaman içinde değişebildiğini ortaya koymaktadır. Ancak bu değişim çok hızlı ve ani bir biçimde ortaya çıkmamaktadır, yani değerler belli oranda süreklilik de göstermektedir. Buradan hareketle değerler çok değişken olsaydı insan kişiliğinin ve toplumun sürekliliğinin mümkün olamayacağı, eğer onlar hiç değişme göstermeselerdi, bu sefer de hem bireylerin kişiliklerinin hem de toplumda değişmelerin meydana gelemeyeceği rahatlıkla ifade edilebilir. İşte bu noktada değerlerin bireysel tutumlarla ve sosyal normlarla ilişkisi ortaya çıkmaktadır (Uncu, 2008: 26). Bundan dolayı eğitimin, bilgi toplumunda etkili olma becerilerini öğretirken, bir yandan da “erdem” aşlamak zorunda olduğu ifade edilmektedir. İnsanın kendi kendini denetleyebilmesi için ahlak sorunları hakkında belirli bir anlayışının bulunması ve ahlak konularında bilinçli seçimler yapma olanağı veren bilgiye dayalı kıyaslama yeteneğine sahip olması gerekmektedir (Özden, 2000: 92).

Bu düşüncelere amaç-araç değer ayrımı eklenebilir. Bilindiği gibi, amaç değer nihai amacı gösterir ve sonuçta ne olması beklendiğinin ifadesidir. Buna karşılık araç değerler, çoğunlukla amaç değerlere ulaşmada kişiye veya kişilere yardımcı olması beklenen değerlerdir. Amaç değerler genel yaşam ve dünya ile ilgili ifade edilirler; Buna karşılık araç değerler çoğunlukla kişilik özellikleri şeklinde ifade edilirler. Ancak, bu iki grubu birbirinden ayırmak bazen oldukça zorlaşmaktadır (Bacanlı, 2002: 207).

2.2.2. Etik, Ahlak ve Değer İlişkisi

Etik ve ahlak kavramları birbirine yakın kavramlardır. Birçok düşünür, ahlak ve etik sözcüklerini birbiri yerine kullanmakta sakınca görmemektedir. Ancak genel eğilim bu iki kavramın birbirinden ayrı olduğu doğrultusundadır. Kısaca belirtecek olursak, etik; doğru ve yanlış davranış teorisidir, ahlak ise onun pratiğidir. Ahlaki, değil de etik ilkelerden; etik değil de ahlaki bir davranış tarzından söz etmek daha doğrudur. Etik bir kişinin belli bir durumda ifade etmek istediği değerlerle ilgilidir. Ahlak ise bunu hayata geçirme tarzıdır. Ahlak kavramı salt insani varlık alanına özgü bir kavramdır (Özkalp ve Kırel, 2011: 504; Uysal, 2003: 52). Ahlak felsefesi ya da etik, ahlaki konu edinen felsefe dalıdır. Kullanılan ahlak terimlerini ve ahlaki yargıların statüsünü analiz eden etik, takınılan ahlaki tutumların ardında yatan yargıları ele alır (Nuttall, 1997: 15; akt. Aydın, 2013: 13-14).

Ahlak doğru yanlış, iyi kötü, erdem ve kusur ile ilgili davranışları ve davranışların sonuçlarıyla ilgilenirken; etik, ahlaki konu edinen felsefe dalıdır. İyi olan ve kötü olan üzerine akıl yürütmeler başladığında etik sınırları içerisinde dolaşmaya da başlamış oluruz (Uğurlu, Sincar ve Çınar, 2013). Etik, ahlaki davranışların temelindeki genel ilke ve yasaları araştıran epistemoloji temelli bir felsefedir. Ahlaki davranışın kendisini değil, onun olmasını sağlayan temel ilkenin bilgi yapısını, özünü ve doğasını inceler. Bu durumda ahlak felsefesi, davranışların ahlaki özünü ve yapısını incelerken, etik, davranışların arkasındaki ilke ve temelleri bilgi açısından inceler (Çüçen, 2001: 252-253)

Etik, felsefenin değerlerle ilgili boyutunu oluşturan bir temel disiplin olarak, doğru ve yanlışın teorisi; olması gerekenle ilkeleri ele alıp tartışan felsefe disiplini (Cevizci, 2012: 165), ahlak ise; kültürel değerler ve ideallerle ilgili doğruları,

yanlışıları; bunlara uygun olarak nasıl davranılması gerektiğini ortaya koyar. Ahlak, bir toplumda insanların birbirileriyle olan ilişkilerini düzenlemek amacıyla geliştirilmiş olan kural, ilke ve değerler bütünü olup, toplumda kabul görmüş yazılı olmayan kuralları içerir. Buna karşın etik ise daha soyut kavramlara dayalıdır (Atatunç, 2006: 14; Cevizci, 2012: 16). Başka bir deyişle ahlak, kültürel değerler ve ideallerle ilgili doğru ve yanlışları ve bunlara uygun olarak nasıl davranılması gerektiğini belirler ve geniş tabanlı ve nasıl davranılması gerektiğine ilişkin yazılı olmayan standartları içerir. Etik ise, hem daha soyut kavramlara dayalıdır hem de bu soyut kavramlardan ne anlaşılması gerektiğini tanımlamaya çalışır (Aydın, 2012: 6).

“Etik değerler” denen kavram da etik ilişkilerde eylemde bulunmanın bu şekilde gerçekleştirilmesi olanakları ve eylemde bulunma insansal etkinliğini, etkinlik olarak amacına uygun gerçekleştirme olanakları olur (Kuçuradi, 2011: 189). Değer yargısı dediğimiz kavram, her ne denli zihinsel bir kavram gibi görünürse de gerçekte yaşamsal bir olgudur. (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000).

Etik değerler, etik kişi değerleri ve etik ilişki değerleri olarak ikiye ayrılır (Atatunç, 2006: 27). Kişi değerleri, kişilerarası ilişkilerde doğrudan doğruya veya dolaylı olarak ortaya çıkan sevgi, dürüst olma, bağlılık, saygı, adil olma gibi ve açık düşünebilme, doğru bağlantılar kurabilme gibi kişi imkânlarıdır (Kuçuradi, 2013: 41). Etik değerlerin kişi değerlerine göre farklılığı, etik ilişkilerde ortaya çıkmalarıdır. Bu değerlerin birinci türünü oluşturan kişi özelliklerinin diğer kişi özelliklerinden ayrılığı, her türlü etik ilişkilerinde kişinin belirli bir şekilde eylemde bulunmakla edindiği özelliklerle ortaya çıkar (Atatunç, 2006: 27).

Ahlak ve etikle yakın ilişkili olan diğer bir kavram da erdem sözcüğüdür. Erdem, iradenin ahlaki bakımından iyiye doğru yönelmesi olarak tanımlanabilir (Güney, 2004: 78). Ahlaki bakımından sürekli iyi ve değerli olan davranışlara erdem denir. Erdem, ahlak felsefesinin yücelttiği, övdüğü, arzuladığı ve ön plana çıkarttığı değerlerdir. Örneğin, dürüstlük, doğruluk, iyilik, adalet, hoşgörü, alçakgönüllülük vb. birer erdemdir (Çüçen, 2001: 256). Erdem ahlaki anlamda bir kişilik özelliğidir ve gerek davranışlara gerek motivasyonlara dolaylı şekilde yansır. Ahlaken erdemli bir kişi, toplumun ortak ahlak değerleri olan çalışkanlık, duygusal akıl, şeref, adalet, yardımseverlik, merhamet gibi değerlere bağlı kişidir. (Ocak, 2011: 81).

2.2.3. Değerler ve Kültür

Kongar (1997), en genel ve en nesnel tanım olarak kültürü, insanın tüm yarattıkları olarak görmektedir. Eğitim örgütlerinin, kültürün aktarılmasında ve kültürel değişimde önemli rolleri bulunduğu dikkate alındığında değerlerin eğitim örgütleri açısından daha da önemli olduğu söylenebilir (Karaköse ve Altinkurt, 2009: 51). Örgütlere kültürel bakış açısının altında, toplum kavramı ve paylaşılan değer ve anlamların önemi bulunmaktadır. Schein'a göre (1992) örgüt kültürü, bir grubun üyeleri tarafından paylaşılan inanç, varsayım ve değerler sistemi, grup yaşantısının öğrenilen sonuçları, herhangi bir grubun içsel bütünleşme ve dışsal uyum sorunlarını çözmek amacıyla öğrenme süreci içinde geliştirmiş olduğu temel varsayımlar örüntüsü olarak tanımlamaktadır (Yılmaz, 2008: 22).

Önemli kültür ögesi olarak değerler; birey, grup ve toplumların yaşamında önemli işleve sahiptir; onların, tutum ve tavırları ile önceliklerini değerler tayin eder. Değerlerin bu işlevi, örgütsel yaşantı için de geçerlidir. Çalışanların, dolayısıyla da toplam örgütün tutum ve eylemleri ile öncelikleri değerlere dayalıdır. Değerlerin ayrıca, çalışanların sosyal rollerini seçmelerine dayanak oluşturma, sosyal baskı ve kontrol aracı olma, dayanışmaya aracılık etme gibi işlevleri de vardır. Kısaca değerler, birey ve toplumlar için ideal düşünce ve davranış yollarını işaret ederler. Değerler örgütte karar alma, seçme, ödül-ceza, performans değerlendirme, ast-üst ilişkileri, iletişim, liderlik gibi pek çok konu ve uygulamaya rehberlik, örgütsel normlara da dayanak teşkil eder (Yılmaz, 2008). Okul sosyal bir sistemdir. Her okulun kendine özgü bir kültürü ve iklimi vardır. Örgüt kültürü örgüt üyelerinin paylaştığı duygular normlar, etkileşimler, etkinlikler, varsayımlar İnançlar, tutumlar ve değerlerden oluşmaktadır. Örgütsel kültür sadece değerlerden oluşmamasına rağmen değerler örgütsel davranışı yönlendiren en önemli faktörlerden biridir. Okulun var olan değerlerini paylaşımı yönetim sürecinin en kritik alt sürecidir (Çelik, 2012).

Değerler, bireysel düzeyde olduğu gibi örgütsel düzeyde de gelişir. Örgüt kültürü, bir örgütte paylaşılan değerler sistemidir. Değerler örgüt kültürünün diğer öğelerine göre daha güvenilir bir özellik taşırlar. Çalışanlara yaptıkları işin ya da sergiledikleri davranışın nedeni sorulduğunda genellikle bu davranışı yönlendiren bu

değerlere ulaşılmaktadır. Örneğin, “açık kapı politikasının uygulandığı” bir örgütte çalışanlar istedikleri zaman üstleri ile görüşebiliyorlarsa, bu uygulama örgütte iletişimin önemli bir değer olduğunu göstermektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Değerler, ürün ve hizmetlerin kalitesi, kurum performansı ve kurumsal davranışta örgütsel kimliği ifade eder. Örgütün paylaşılan değerleri, inanç ve davranışları olarak tanımlanan örgüt kültürünün örgütsel kimliğinin sonuçlarından ortaya çıktığını ileri sürmüştür (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010: 253).

Değerleri güçlü olan okullar etkili okullardır (Çelik, 2012). Etkili okulların temel değerlerini şöyle belirlemiştir:

1. Kolektiflik,
2. Uygulamaya önem verme,
3. Yüksek başarı beklentisi,
4. Dürüstlük ve güven,
5. Yönetsel destek,
6. Sorun çözmeye yönelik karar verme,
7. Açık iletişim,
8. Saygı ve onurlu olma.

2.2.4. Değerlerin Oluşumu

Değerler doğuştan getirilmeyip, gözlem ve etkileşim sonucunda yaşayarak öğrenilirler. Başka bir ifadeyle sosyal rollerin öğrenilmesi sürecinde kuşaktan kuşağa aktarılacak gerçekleşen bir olaydır. Bireylerin yaşam biçimini oluşturan değerler, sosyal rolleri öğrenmeyle gerçekleşmektedir. Değerlerin öğrenilmesinde uyarıcı eşleşmesi (klasik koşullanma) söz konusudur. Köpek uluması ölüme yol açar anlayışı, sabaha karşı uluyan köpekten sonra birkaç kez cenaze haberinin alınmasıyla ortaya çıkmış olabilir. Değerlerin öğrenilmesinde takdir edilenin tekrar etmesi (operant koşullanma) de önemli rol oynamaktadır. Bir toplumda devlete vergi ödemediğinden kişi cezalandırılmaz ve ayıplanmaz ise bu davranışın ortaya çıkma sıklığı artar (Uncu, 2008: 29; Fidan 2009; Kaymakcan ve Meydan, 2011).

Değerlerin oluşması ve yerleşmesi gelişimin erken dönemlerinde ailede kazanılmaya başlanır ve kişiliğin oluştuğu dönemlere kadar devam eder. Çocuklarda temel değerleri geliştirmek önce anne ve babaların daha sonra eğitimcilerin görevidir. Çocukta yanlış gelişmiş bir değeri arzulanan başka bir değerle değiştirmek, yeni bir değeri yerleştirmekten çok daha zordur (Bal, 2004; akt. Tanıt, 2007: 43).

Değerlerin öğrenilmesinde bilgi ve düşünce boyutu da önemlidir. İnsanlar tercihlerini ve yargılarını yeni öğrendikleriyle değiştirmekte ve şekillenmektedir. Sonuçta değerler genetik olarak aktarılmazlar. Değerler sosyal rollerle öğrenilerek bir sonraki kuşaklara aktarılırlar. Sosyal roller içinde mesleki, cinsel, sosyal, kişisel gibi kimlik yapıları da yer almaktadır. Sosyal rollerle biçimlenen kimlik yapılarının oluşmasında değerler önemli bir yere sahip bulunmaktadır. Belirli bir sosyal rolde kişilerin neler yapması, neler yapmaması ve nelere kıymet vermesi öğrenilir ve bunlar bir yaptırım da olabilir. Değerler çeşitli sosyal rollerde bize neler yapmamız gerektiğini de söylemektedir. Örneğin, cinsel kimlikle ilgili değerler kız ve erkek çocuklarında farklı oluşur. Bir erkek için cesaret, azim, sebat ve soğukkanlılık önem verilen değerler olurken kızlar için koruyuculuk, duygusallık ve bağlılık daha önemli değerler olarak karsımıza çıkar. Değerlerin oluşmasında sosyal destekler ve pekiştireçler önemlidir. Bir değer diğer insanlar tarafından onaylanır ve takdir görürse bireydeki etkisi yüksek olur. Değerler arkalarındaki toplumsal destekleri kaybettikçe değişmeye veya etkisiz olmaya başlamaktadır (Uncu, 2008: 29).

2.2.5. Eğitim ve Değer

Eğitim en geniş anlamda, kişini toplum davranışlarına, ahlak ve estetik ölçülerine, inanış ve yaşama anlayışına sağlıklı uyumuna yardım eden bir süreç olarak görülebilir (Varış, 1996: 57). Eğitim bir taraftan toplumsal değerleri bireye kazandırırken diğer taraftan bireyin arzu ve ideallerini bireysel değerlerini formüle etmelidir. Kısaca eğitimin kasıtlı bir kültürleme olduğu söylenebilir.

Eğitim yöneticilerinin ve öğretmenlerin sahip oldukları değerler, eğitim politikalarının ve felsefesinin belirlenmesi, bu politikaların programlar yoluyla gerçekleştirilmeye çalışılması, personelin seçimi, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi,

kaynakların rasyonel kullanılması, sağlıklı bir okul kültürünün oluşturulması ve okulun etkili kılınmasında oldukça önemli bir yere sahiptir (Ekşi, 2009: 23).

Temel insanî değerleri benimsemiş bireyler yetiştirmek aile, toplum ve okulun başlıca misyonları arasındadır. Bu perspektiften hareketle okulların temel iki amacından bahsetmek yanlış olmaz: Akademik açıdan başarılı ve temel değerleri benimsemiş bireylerin yetiştirilmesi, aynı şekilde temel değerlerin kazandırılması amacı milli eğitim temel kanunu ve ders programlarının amaçları incelendiğinde de açıkça görülür. Temel kanunun hemen başlangıcında milli eğitimin amaçları sayılırken ahlaki, manevi değerleri benimseyen, beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımından dengeli sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere sahip kişiler yetiştirilmesinden bahsedilir (Ekşi, 2003).

Yönetim ve örgüt alanında örgüt üyelerinin davranışlarını etkileyen değerler, gelenekler sayılırlar, inançlar, semboller gibi öğelerden oluşan örgütsel kültür yaşamsal bir öneme sahiptir. Kuşkusuz kültürü oluşturan öğelerin her biri ayrı ayrı öneme sahiptir. Ancak örgüt kültürünün öğeleri arasında en önemlisi değerler konusu olduğu, alan yazında “örgüt kültürünün özü” diye söz etmektedir (Fırat-Şahin,2010: 73-74).

Bir okulun, eğitim sistemi ve kurumun amacına bağlı olarak etkin verimliliğe sahip olması, öğretmenin, okul yöneticisinin okul ve eğitim sisteminin amaç ve değerlerini benimseme derecesine bağlıdır. Öğretmenin, kendisine başvuru kaynağı olarak seçtiği amaç ve değerler, okulun amacını etkileyebilmektedir. Bir öğretmenin, öğretmenlik mesleği, öğretim işi, öğrenci, okul ile çalışma grubu gibi okul içi başvuru gruplarının amaç ve değerlerini benimseme derecesine göre, iş başarısında farklılıklar görülebilmektedir. Ancak, öğretmenin okul dışındaki dış başvuru gruplarının amaç ve değerlerini kendisine odak olarak seçmesi, okulun ve eğitim sisteminin amacından sapmasına neden olabilir ki bu durum, ülkenin geleceği için tehlike yaratabilir. Özellikle eğitim örgütleri, bu tür dışsal amaç ve değerlerin etkisine açık olan örgütlerdir (Celep, 2000:1).

Eğitimde toplumun değer yargılarını bir sonraki nesile aktarmak da bir amaçtır. Bu aktarım hazırlanan programlar yoluyla açık veya kapalı şekilde gerçekleştirilmektedir. Burada yine eğitimciler, programların hazırlanmasında ve bu

değerlerin aktarılmasında önemli bir rol oynamaktadırlar. Bu sebeple hangi değerlerin veya değerler sisteminin aktarılacağı, ne şekilde aktarılacağı, eğitimcilerin bunu gerçekleştirirken nasıl davranacağı belli etik ilkelere bağlanmalı ve eğitimciler bu etik ilkeleri içselleştirebilmelidir. Çünkü eğitim işi değerlendirmeyi, yargıyı ve seçimi gerektirdiği için belli değerlerin olduğu, olması gerektiği açıktır. Değerlerden arındırılmış ve değerleri kapsamayan bir eğitim olamayacağından; neyin doğru, neyin yanlış ve neyin öğretmede öncelikli ve önemli olduğunu vurgulama eğitimcilere rehberlik edecek ilkelerin olması gerekmektedir. Bu sebeple eğitim yöneticileri ve öğretmenlerin değer tercihleri ile ilgili çalışmaları yapması gerekmektedir (Tanıt, 2007: 52-53).

Okulu anlayabilmek için insanların günlük yaşamlarıyla iç içe geçmiş olan “değerler” dünyasının anlaşılması gerekmektedir. Bu anlamda örgütleri anlamak için nihai bir gerçek yoktur. Aksine örgütler insanların irade, niyet, yorumlama ve anlamlandırmaları ile türettikleri sosyal gerçekliklerdir. Greenfield’e (1994) göre, eğitim yönetimi alanı, pozitivist paradigmanın egemenliğine girdiği günden bu yana, alanla ilgili araştırmalarda kasıtlı olarak insani değerler, duygular ve insanın öznel yönü dışlanmıştır (Yılmaz, 2008: 8).

Değer, inanç olduğundan, insandan insana değişir. Bu yüzden, insanın değerleri, kendine özgüdür. Kültürel değer niteliğini belirleyen önemli özellikleri şunlardır: Değerler, insanda yaşantılarla oluşurlar; ama bazen insan, toplumsal öğrenme ve koşullanma yoluyla, edindiği değerlerin farkına varamayabilir. Değerler, insanın kültürüne özgü davranışlar kazandırmasının kaynağıdır; kişiliğinin temel belirleyicileridir. İnsan, yaptığı bir davranışı kendi değerlerine göre yargılar, kendini haklı ya da haksız bulur. İnsan, amaçlarını, umutlarını, ülkülerini kendi değerlerine göre geliştirir (Başaran, 2008: 389).

Eğitim örgütlerini mal ve hizmet üreten diğer toplumsal örgütlerden ayıran en önemli özelliklerinden birisi, işleyişinin bütünüyle norm ve değerlere dayalı olması ve her üretiminin her basamağının insan ilişkilerine dayalı olmasıdır. Bu durum, sistemin bilimsel verilerle donanık güçlü norm ve değerlere sahip olmasını zorunlu kılmaktadır. Eğitim sisteminin güçlü normlar sahip olması, sistemin amacı ve kendi içinde tutarlı eğitim politikalarını gerektirir (Celep, 2000: 3). Bu yönüyle okul,

çocuğa uygun değerler yoluyla olumlu karakterin kazandırıldığı canlı bir laboratuvar ve öğretmenler ise laboratuvarında uygulama yapan kişiler olarak değerlendirilebilir. Öğretmenlerin değerlerle yüklü olması onun rol modeli olması açısından da önemlidir. Bu nedenle okulda rol modeli öğretmenler tarafından verilen değerler eğitimi yoluyla karakteri olumlu yönde şekillendirilen çocuk, moral yaşamın bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarını kavrayarak, ahlaki değerleri anlama ve onları yaşatma konusunda hassasiyet taşımaya başlayacaktır (Lickona, 1996; Eksi & Milson, 2003; akt. Balay, R., Kaya, A. ve Atlı, H. 2013).

2.2.6. Değer ve Okul Yönetimi

Değerler, insanların toplumsal ilişki ve görevlerin bilincine varmalarını sağlayan özgün birer ölçütlerdir. Değerler, bireye örgüt veya toplum tarafından kazandırıldığı gibi, bireyin kişisel değerleri de olabilmektedir. Değerlerin bir kısmı çevrenin etkisiyle oluşurken, bir kısmı da sosyal, ekonomik, yasal ve kültürel yapılanmanın getirdiği eğilimlerle biçimlenmektedir. Değerler bireyde bir kez kazanıldıktan sonra kişisel bağlılık gösteren duygusal özellikler göstermeye başlayacaktır.

Bir örgütün değerlerle yönetilmesi, örgütsel etkililik açısından büyük önem taşır çünkü değerler; davranışlara açıklık getirir ve rolleri daha belirgin olarak oynamamıza yardımcı olur. Örgütsel değerlerin örgütün dışındaki evrensel ilkelere dayanması gerekir (Covey, 1998; akt. Çelik, 2012: 97). Değerler, yönetimin bütün süreçlerinde yer almakla birlikte kendini en fazla yönetim sürecinin kalbi sayılan karar verme ve liderin davranışı ve eylemlerinde hissettirir. Çünkü gerek alınan kararlar gerekse liderin davranışı ve eylemleri birçok insanın hayatına etki etmektedir (Bursalıoğlu,1987).

Örgütte egemen olan ve paylaşılan değerler ve normlar örgütte uzlaşma sağlayan davranışlarda benzerlik oluşturan üyelerin davranışlarını kestirmeye yarayan öğelerdir. Bunlar grup içinde birlik duygusunun oluşturulmasında ve sürdürülmesinde, üyelerin örgüt amaçlarıyla bütünleşmelerinde örgütte güven duygusunu gelişmesinde olumlu davranış ve tutumları pekiştirmede yasal düzenlemelerden daha yararlı olabilir ve yöneticiler tarafından daha güçlü bir kontrol aracı olarak kullanılabilir (Sağnak, 2005). Örgüt üyelerince paylaşılan değerler,

örgütteki tüm işgörenlere ortak bir yön verir ve onların günlük davranışlarına kılavuzluk eder (Fırat ve Açıkgöz, 2012).

Yöneticilerin değerleri de, toplum değerlerinin etkisi altında yönlenme ve gelişme eğilimi göstermektedir. Değerler, yöneticilerin karar ve davranışlarının yönünün belirlenmesinde önemli katkıları bulunmaktadır. Bir yönetici için hangi değerlerin daha önemli olduğunun belirlenmesi ve değerlerin kendi içindeki önem sıralaması, yöneticilerin değer sistemini oluşturduğu için, değerler bir yargı ölçütü olarak kullanılacak, davranışlarının yönü objelere, düşüncelere, olaylara ve insanlara karşı farklılık gösterecektir. Değerlendirmeye alınanlar önemli, değerli, yararlı, anlamlı olup olmadığına göre kabul edilecek veya ret edilecektir (Kara, 2011).

Eğitim yöneticileri günlük rutin işlerini yaparken ahlaki seçimler yapmayla yüz yüze kalmakta (Beck, Murphy ve Associates 1997) ve çoğu zaman belli etik ilkeler olmadığından kendi ahlaki değerleri ile karar vermektedirler. Nitekim yapılan birçok araştırmada okul yöneticilerinin aldıkları kararlarda ve eylemlerinde kişisel değerlerinden ve etik anlayışlarından etkilendikleri belirlenmiştir (Begley ve Leithwood, 1990; Kasten ve Ashbaugh 1991; Marshall 1992; Pehlivan 1998; Winter Newton ve Kirkpatrick, 1998; akt. Akbaba Altun, 2003).

Sergiovanni (1992) göre okul yöneticileri başkalarına özen göstermeyi gerektiren bir mesleğe sahip olmaları dolayısıyla mesleklerini icra ederlerken (I) her bireye saygı göstermeli, (II) dürüst ve doğru bir iletişim kurmalı, (III) muhataplarının özgüvenlerini geliştirmeli, (IV) herkesin yararına olacak adil bir kültürel sistem oluşturmalıdır (Smith, 1997; akt. Akbaba Altun, 2003).

Değer belirleme sürecinde okul yöneticisinin liderlik rolünü oynaması gerekir. Okul yöneticisi, belirlediği değerler setinin okulun misyonu ile tutarlı olmasını sağlamalıdır. Değerleri belirleme sürecinde öğretmenlerin ve öğrencilerin görüşleri alınmalıdır. Değerlerle yönetim sürecinin ilk alt süreci iyi yönetilmezse, değerlerle yönetim uygulaması başarısızlıkla sonuçlanabilir (Çelik, 2012: 86-87).

Okul yöneticisinin değerleri belirleme sürecinde izlemek zorunda olduğu alt evreler şunlardır:

1. Okul yöneticisi okul için öncelik arz eden değerler setini belirler,

2. Öğretmenlerin değerlerle ilgili düşünceleri alınır,
3. Velilerin ve öğrencilerin değerlerle ilgili düşünceleri belirlenir,
4. Elde edilen veriler çerçevesinde belirlenen misyon ve değerler,
5. Okul yöneticisi tarafından öğretmenlerin onayına sunulur,
6. Onaylanan ve paylaşılan değerlerin toplumsal değerlerle tutarlılığı sağlanır.

Her bireye saygı gösterme, doğru ve dürüst iletişim kurma özellikleri temelinde her bireyin sahip olduğu değerlerin farkında olmayı ve bu bireylerin sahip olduğu değerlere saygı göstermeyi gerektirir. Okul yöneticilerinin, çalışanların özgüvenlerini geliştirmeleri ve adil bir kültürel sistem oluşturmaları ise, onların güçlerini etik olmayan yönlerde, baskı aracı olarak kullanmalarını ortadan kaldıracak gibi, bürokratik bir kültürün yerleşmesini de engelleyerek, daha yaratıcı çalışmaların çıkmasına olanak sağlar. Diğer bir deyişle, okul yöneticilerinin astlarını güçlendirmeleri ve onlarla daha adil bir ilişki ağı oluşturmaları; onlara, kendi değerlerini aşlamayı önleyerek etik davranmalarını temin eder (Tanıt, 2007: 55).

2.2.7. Değerler ve Liderlik

Etik liderlik kapsamında da değerlendirilen değer sistemi yöneticilerin kurumlarını iyi ve doğru kabul edilen ilkeler doğrultusunda yönetmesi anlamına gelmektedir (Aslanargun, 2012). Liderlik bir etkileme süreci olarak kabul edilirse, değerler ile liderlik arasındaki ilişki, liderlerin izleyenlerini değerler yoluyla etkilemesiyle ortaya çıkar. Teorisyenler ve liderlik yazarları etkili liderliğin en temel bileşeni olarak değerleri tanımlamaktadırlar. Liderler için güçlü ve etkileyici değerlere sahip olmak, başarılı liderliğin anahtar niteliğidir. Bu yaygın kanıya göre güçlü liderler güçlü kişisel değerlere, ilkelere ya da etik davranışa da sahip olan liderlerdir (Graber ve Kilpatrick, 2008:180; akt. Baloğlu, 2012).

Bu doğrultuda toplumsal ve kültürel değerlerin yaşatılması ve geliştirilmesi doğrultusunda etkinlikte bulunmak üzere kurulan okulların, içinden çıktığı toplumun kültürel değerleri doğrultusunda etkinlikte bulunması gerekmektedir. Yöneticilerin de, bu anlamda, ait olunan toplumsal ve kültürel değerlerini benimseyen, bu doğrultuda etkinlikte bulunarak mevcut değerleri yeniden üreten bir rolü

benimsemesi önemlidir. Bu kapsamda okul yöneticilerinin sahip olması gereken değerlere ilişkin son yıllarda literatürde moral liderlik, değerlere dayalı liderlik, etik liderlik, dönüşümcü liderlik gibi tanımlamalara sıkça rastlanmaktadır (Aslan, 2012).

Değerlerin yoğun bir şekilde okul yönetiminde önem oynamasından dolayı moral ya da etik liderliğin önemi ön plana çıktığı söylenebilir. Sergiovanni (1992) okulların moral değerlere sahip topluluklar olduğunu ve buraların yönetiminin ve liderliğinin, moral liderlikle yürütülmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Altun, 2003). Sergiovanni (1992) moral ya da etik liderliği, moral güce dayanarak astlarını etkilemeye yönelik bir liderlik biçimi olarak tanımlamaktadır (Çelik, 2012). Etik liderlikte, karakter ön plandadır (Uğurlu, Sincar ve Çınar, 2013: 268).

Bununla birlikte, liderin karakteri yanında değerleri de, örgütteki davranışlarını yansıtır. Etiksel davranışlar, etiksel kurumsallaşma üzerinde etkiye bulunur. Örneğin, etiksel yönelimi olmayan bir lider, belki başarılı bir dönüşümcü lider olabilir. Ancak etiksel bir örgüt oluşturamadığı için, muhtemelen kendini izleyenlere kabul ettirmede başarısız olur. Bir lider yaptığı bir şeye inanmadığı zaman, uygulamalarında izleyenlerine ilham veremez ve dolayısıyla etik ölçütlerin geliştirilmesinde etkili olamaz. Etiksel lider, eylem ve kararlarında etiksel sorumluluk almalıdır (Çelik, 2012: 91).

Bir örgütte görev alan yönetici tüm kişilik özellikleriyle birlikte değerler sistemini de beraberinde getirir ve görevindeki karar ve davranışlarını bu sisteme göre oluşturur. Aynı anda birçok farklı değerler farklı yöneticiler aracılığıyla örgütlere getirilmektedir. Bu farklılık yöneticilerin farklı kültürlerden ve dolayısıyla farklı etik ve düşünce sistemine sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Yöneticilerin örgütsel ortama taşıdıkları toplumsal değerler, örgüt tarafından kolaylıkla da değiştirilememektedir (Kara, 2011: 136).

Örgütsel kültürü güçlü olan örgütler değerlerle yönetilir. Bir örgütün değerlerle yönetilmesi, örgütsel etkililik açısından büyük önem taşır. Çünkü değerler, davranışlara açıklık getirir ve oynamamız gereken rolleri daha belirgin olarak oynamamıza yardımcı olur. Etiksel liderler, değerlerle yönetmeyi bir yaklaşım olarak uygulayabilir. Etiksel liderlikte hassas bir nokta, belli ilkelere dayanan örgütsel değerlerin merkeze alınmasıdır (Çelik, 2012: 97-98).

Eğitim örgütleri değer temelli liderlik uygulamalarının yoğun olarak yaşandığı birimlerdir. Okullar, gerek toplumsal yaşamın mikro düzeydeki bir örneği olarak gerekse de bireyleri yaşama hazırlayan mesleki topluluk olarak çok çeşitli değerlerin iç içe yaşandığı kurumlardır. Okul örgütünde rol oynayan her öğenin ayrı bir değer sistemine sahip olabilmesi, bu iç içe geğmişliği daha karmaşık bir duruma getirmektedir. Bu perspektiften bakıldığında değer temelli liderliğin okul örgütünün her boyutunda farklı bir uygulama alanı bulacağı da söylenmelidir (Baloğlu, 2012).

Yönetici, törel değerlere başarı ve duyguların karşısında daha çok önem verir. Önemli gördüğü şeylerin törel değerlere ters düşmemesini ister. Onun için astların seğiminde ve çalışmalarında törelci davranmak önemlidir. Bu tip bir yöneticinin amacı, törelci değerlere uymak, onları uygulamaktır. Törel değerlerden ayrılmamak uğruna başarı ve duygular ikinci plana itilebilmektedir (Kara, 2011: 150).

Bununla birlikte törel değer yönelimli bir yönetici, her zaman topluma hizmete ve sorumluk almaya hazırdır. Yönetici, hep sorumluluk sahibidir ve geleceği düşünür. Çevresine her zaman yararlı olmak ister. İşine, görevine bağlı ve sorumluluk duygusu taşır. Toplum çıkarlarını, kendi çıkarlarından önde tutar. Törelci değer yönelimli yöneticinin aldığı kararlar genellikle insancıl değerlerle ilgilidir, ancak davranışlarını bürokratik kurallar çerçevesinde gerçekleştirir (Kara, 2011: 150).

Eğitim yöneticilerinin sahip oldukları değerler, eğitim politikalarının ve felsefesinin belirlenmesi, bu politikaların programlar yoluyla gerçekleştirilmeye çalışılması, personelin seçimi, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi, kaynakların rasyonel kullanılması, sağlıklı bir okul kültürünün oluşturulması ve okulun etkili kılınmasında oldukça önemli bir yere sahiptir. Eğitim yöneticileri karar verici konumunda olmalarından dolayı tüm bu aşamalarda etik ikilemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bazen bu etik problemler çok karmaşık ve değerlerle ilgili olabilmekte, bireysel çabayla özölememektedir. Bu ikilemlerin asılması için, eğitim yöneticilerinin bir takım etik ilkelere sahip olmaları gerekir (Tanıt, 2007: 57).

Bu bağlamda eğitim yöneticilerinin uyması gereken etik ilkeler (Pehlivan-Aydın, 2001) ise;

- Hoşgörü,

- Adalet,
- Sorumluluk,
- Dürüstlük,
- Demokrasi saygıdır.

Aynı konuda Çelik'e göre (2012) Okul yöneticileri için geliştirilen etik ölçütler şunlardır:

1. Öğrencilere yönelik karar verme ve uygulama etkinliklerinde, en iyi temel değerlere uyulmalıdır.
2. Mesleki sorumluluklarını dürüstlük ve bütünlük içinde yerine getirme.
3. Bütün bireysel hakları, insan haklarını ve vatandaşlık haklarını koruma ve bu haklara uygun ilkeleri destekleme.
4. Ulusal ve yerel kanunlara itaat etmek, devlet yönetimini doğrudan veya dolaylı olarak hedef alan yıkıcı eylemlerde bulunmamak.
5. Eğitim yürütme kurulunun aldığı yönetsel karar düzenlemeleri uygulamak.
6. Eğitimsel hedeflere ulaşmayı engelleyecek kanun, politika ve düzenlemelerin doğru ölçütlere dayandırılması için gerekli çabayı göstermek.
7. Politik, sosyal, dini ve ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı davranışlardan kaçınmak.
8. Sadece denklik belgesi veren kurumlara uygun olarak mesleki sertifikaları ve akademik dereceleri kabul etmek.
9. Standartları korumak, sürekli olarak mesleki gelişmeye katkı sağlayıcı araştırmalar yapmak ve mesleki etkililiği geliştirmek.
10. Bütün örgütsel sözleşmelere onuruyla uymak ve bağlılığını göstermek.

2.2.8. Yedi Ahlaki Değer

Öğretmenler, güçlü ahlaki değerler yüklenerek mesleklerini icra ettiklerinde bu durum onları mesleklerine daha çok bağlılık duyan çalışanlar haline getirir. Araştırmalar, mesleklerini özdeşleşme düzeyinde benimseyen, hatta mesleğinin amaç ve değerlerini içselleştiren öğretmenlerin, daha az tükendiklerini, daha fazla

sorumluluk duygusu ile hareket ettiklerini, sonuçta öğrencilerini daha yüksek başarılarla ulaştırdıklarını ortaya koymuştur (Balay, 2000). Bütün insani değerler öğretmenlik mesleği için vazgeçilmezdir, ancak aşağıdaki yedi ahlaki değer temel değerler olduğu ileri sürülmektedir (Lashway, 1997; Balay, 2011):

1.Dürüstlük

Dürüstlük; doğruyu, içten, açık sözlü, candan olmak, kopya çekmemek, çalmamak, yalan söylememek, kötülük etmemek veya kötü harekette bulunmamak olarak tanımlanabilir (Özkalp ve Kirel, 2011: 510-511). Brown'a göre (2005) doğruluk insanın karakterini, bütünlüğünü anlatır. Yani dürüstlük bireyin ya da grubun söze, vaatlere, sözlü ya da yazılı ifadelerle itimat etmesi, güvenmesidir. İnsanlar doğru davranışlar gösterirlerse, örgütler de doğruluk üzerine desenlenirlerse onlara da güvenilir (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010: 264).

İnsanlar arasındaki ilişkileri çekici hale getirmede dürüstlüğün etkisi büyüktür. İnsan faktörünün ağırlıklı olduğu eğitim örgütlerinde dürüst olmanın önemi çok daha büyüktür. Dürüstlük, öğretmenlerin okul ve sınıf içindeki ahlaki kapasitesini doğrudan ortaya koyan en açık değerdir. Bu yüzden bir öğretmen her şeyden önce dürüst hareket etmek zorundadır. Dürüst bir öğretmen, sınıfının adeta güven abidesi haline gelir. Yazarlar öğretmenlik mesleğinin temelini güvene dayandığını ileri sürmektedirler. Öğretmenler, güven yaratmak için güçlü bir karakter ve dürüstlüğe sahip olmalıdır. Buna göre öğretmenler güven olmadan öğrencilerin sadakatini devam ettiremezler (Schermerhon, Hunt ve Osborn, 2000; akt. Balay vd., 2013).

Söz gelişi: dürüstlük, bir eylemde istenen ile gerçekleştirilenin aynılığıdır; yani dürüstlük, istenen ile diğer kişiye veya insanlara yapılan arasındaki ilginin zorunluluğunda ortaya çıkar. (Kuçuradi, 2011: 185).

Büyük değişimleri ve dönüşümleri, söylediğini yaparak diğerlerine canlı bir model olabilen liderler yapabilirler. İnsanlar onlara güvenir, çünkü onlar takipçilerinin inandıkları değerler doğrultusunda davranırlar. Lider değer, söz ve eylemleriyle tutarlı bir insandır. Dürüst davranmanın ön koşulu neyin değerli ve önemli olduğu konusunda liderin kendisi ve diğerlerine karşı dürüst olmasıdır.

Düşünce ve eylemleriyle tutarlı olmayan liderin dürüstlüğünden söz edilemez (Özden, 2000: 129).

2.Sadakət

Genel olarak sadakat bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma veya kendisine hayranlık duyduğumuz bir şeye karşı bağlılık göstermektir. Böyle olunca sadakat, aynı zamanda yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır (Balay, 2000). Örgütsel güvenin tamamlayıcısı olarak sadakat, örgüte yönelik iyi niyet, değerlerin paylaşımı, amaçların gerçekleştirmesindeki isteklilik, örgütü ve diğerlerini koruma ve destekleme, zarar vermeme ve örgüte bağlılık durumunu ifade eder (Clark ve Payne, 1997; akt. Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010: 264).

Sadakət, aileye, arkadaşlara, çalışanlara ve ülkeye bağlı ve inançlı olmak, profesyonel bir yapıda gereksiz etki veya çıkar çatışmalarından etkilenmeden bağımsız karar verebilme yeteneğini korumaktır (Özkalp ve Kirel, 2011: 510-511).

3.Cesaret

Öğretmenlik cesur ve kararlı olmayı gerektiren bir meslektir. Araştırmalarda cesaret, bir kişinin prensipleri ve davranışları arasındaki uyum olarak tanımlanır. Buna göre cesaret, kişinin davranışlarıyla sözlerinin birbirine uyması, prensiplerinden taviz vermemek ve davranışlarının sonuçlarını bahane üretmeden kabul etmekle yakından ilgilidir. Cesur öğretmenler, cesaret gerektiren kararlar vermekten kaçmak yerine, gerektiğinde riski ve sorumluluğu kucaklamaktan geri kalmazlar (Lashway 1997; akt. Balay vd., 2013).

Örgütteki her bir çalışan yeteri kadar cesaretli ve dayanıklı ise onlar etik olmayan davranışlarla mücadele edebilir veya etik davranışlar doğrultusunda yol gösterebilirler. Örneğin onlar; gammazlık yapmak, sabotajda bulunmak gibi etik olmayan davranışlarla bu şekilde başa çıkabilirler (Özkalp ve Kirel, 2011: 533).

4.Saygı

Saygı, diğer kişilerin eylemlerini ve isteklerini hesaba katma durumu, diğer kişilere karşı sempatik davranma, onların bakış açılarından bakabilme ve

karşıdakinin değerinin onaylanmasıdır (Aydın, 2012: 78). Liderlerin, yanındakilerin fikirlerine saygı göstermesi ve başkalarını dinlemenin bir süreç değil, bir saygı meselesi olduğunu kabul etmesi gerekir (Özden, 2000: 129).

Etik bir kişi özelliği olarak saygılılık, başkasının kendi kendisiyle etik ilişkisine karışmamadır. Saygılı kişi, ilişkide olduğu kişilere, kendi kendileriyle etik ilişkilerinde dokunmayan kişidir. Etik bir kişi özelliği olarak saygılılık, başkasının kendi kendisiyle etik ilişkisine karışmamadır. Saygılı kişi, ilişkide olduğu kişilere, kendi kendileriyle etik ilişkilerinde dokunmayan kişidir (Kuçuradi, 2011: 185; Atatunç, 2006: 28).

Saygı için denilebilir ki: saygı, insan olmanın değerini bilen bir insanın, bu değeri en “zor” koşullarda da koruyan bir insanla ilişkisinde, onun değer eylemlerini, hatta bir tek eylemini, doğru değerlendirme sonucu yaşayabileceği yaşantıların tortusudur (Kuçuradi, 2011: 187-188).

Başkalarına saygı göstermek, kişilerin haklarına, özel yaşamlarına ve kişisel tercihlerine saygılı olmak, nazik, anlayışlı, teşvik edici olmak, insanların kendi hayatlarıyla ilgili karar verebilmelerinde ihtiyaç duydukları bilgiyi sağlamak, patronluk taslamamak, başkalarını küçültücü davranışlar sergilememektir (Özkalp ve Kirel, 2011: 510-511).

5.İlgi/Sevgi

Sevgi tüm evreni bir arada tutan en yüce değerdir. Sevgiyle yaşamak, herkese karşı merhametli olmak demektir. Hepimiz açılabilir ve sevginin içimizden akarak dışarıya, dünyaya neşrolmasını sağlayabilir (Kulaksızoğlu ve Dilmaç, 2000: 201).

Yöneticinin, sürekli olarak insanlar için, insanlarla birlikte çalışma gerekliliği, insanları sevmesini de gerekli kılar. İş, başkalarına egemen olmanın değil, başkalarına hizmet etmenin bir aracı olarak görülmelidir. Birlikte çalışılan işgörenler, yöneticinin kendi amaçlarına ulaşmasını sağlayan araçlar olarak değil, örgütsel amaçların birlikte gerçekleştirildiği, aynı takımın üyeleri olarak algılanması gerekir (Aydın, 2013: 75).

Çağdaş eğitimde çoğu yerde ilgi, sevgi kavramıyla birlikte kullanılmaktadır. İlgi, sadece çocukların eğitimi için gerekli soyut bir kavram değildir. Bu, eğitimde özellikle öğrencilere gösterilmesi gereken hem insani hem de mesleki bir yükümlülüktür. İlgi duymak, karşıdakini sevmek ve onu umursamaktır. Birini umursadığımızda onun bize iletmeye çalıştığı mesajı gerçekten duyar, görür ve hissederiz (Lashway, 1997). Mevlana aynı sevgiyi, şefkati en çok çocuklara gösterirdi. Kendini oyundan alamayan çocuğun “Mevlana bekle elini öpmeğe geleceğim” diye seslenmesi üzerine yolun ortasında durup onu beklemesi, her yerde görülen tevazünün, sevginin bir başka örneğidir (Karakoç, 1989; akt. Balay vd., 2013).

6. Adalet

Adalet; tarafsız ve açık fikirli olmak, hataları kabul etmek, uygun durumlarda pozisyon ve inançları değiştirmek, yargıya olan bağlılığı sergilemek bireylere eşit davranmak, başkalarının hatalarından veya eksiklerinden kendine çıkar sağlamamaktır (Özkalp ve Kirel, 2011: 510-511).

Adalet kavramının günlük yaşama geçirilmesinde altı belirleyici bulunmaktadır. Buna göre adalet, 1) Eşit paylaşıma, 2) Bireyin gereksinimlerine, 3) Bireylerin çabalarına, 4) Bireylerin katılımlarına, 5) Bireylerin hak ettiklerine, 6) Bireysel koşulların serbest rekabet koşulları ile olan ilişkisine göre paylaştırılması gereken bir kavram olarak ele alınabilir (Aydın 2001: 69; akt. Aydın, 2013: 60).

Çalışanlar örgütte ödüllerin adil dağıtıldığını ve alınacak kararlarda adil davranıldığını düşünüyorlarsa, burada örgütsel adalet duygusunun varlığından bahsedilebilir. Eğitimde bireysel adil olmanın, toplumda adil insanlar yetiştirmedeki rolü çok büyüktür. Adaletin bu en ideal formuna, bilgelik ve cesaretin hassas eleğinden geçilerek ulaşılır. Örgütte adaletsizlik algısı olduğunda çalışanlar, belki doğrudan işin gereklerine yönelik çabalarını azaltmazlar, ancak bunun yerine örgütsel vatandaşlık davranışını azaltarak tepkilerini gösterebilirler. Çalışanların örgütte adaletsizlik olduğunu düşünmeleri, örgütsel vatandaşlık davranışını zayıflatabilir. Adalet duygusu hâkim olduğunda ise, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminde artış olur. Bu noktada, bireyi motive eden temel etken, kendisine adil davranıldığına olan inancıdır. Birey, örgütle olan ilişkilerinde

kendisine ne derece dürüst ve adil davranıldığına inanıyorsa, iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki de o ölçüde olumlu yönde değişmektedir (Sezgin, 2005; Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010: 295; Balay vd., 2013).

7.Zarafet

Yazarlar zarafete, incelik, asalet, itibar, fazilet ve tahammül anlamlarını yüklerler. Burada zorluklara teslim olmayan bir sabır ve tahammül söz konusudur. Zarafet, aynı zamanda kişinin davranışlarındaki incelik veya hoşluktur (Rishel ve Tingley, 1995). Bu yönüyle zarafet edeple yakından ilişki içindedir. Eğitimin asıl gayesi edepli, zarif insan yetiştirmektir. Edepli insan otururken kalkarken, etiket adamı olmak değil, tam tersine bir denge insanı olmaktır. Müeddep insan olmaktır. Yani müeddep insan edebiyata aşinadır, düşünceye aşinadır. Edebiyatı, düşünceyi insan ilişkilerinde yüksek bir incelikle kullanır (Aydın, 1996 akt. Balay vd., 2013).

2.2.9. Ahlaki Değerle İlgili Yapılan Araştırmalar

Ahlaki değerle ilgili yapılan araştırmalar, Türkiye’de yapılan araştırmalar ve yurt dışında yapılan araştırmalar olmak üzere iki alt başlık altında ele alınmıştır.

2.2.9.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Erol Güngör’ün (1998) “Değerler Psikolojisi Üzerine Araştırmalar” adlı çalışmasında, ahlakî değer yargılarıyla davranışların bazı temel değişkenleri arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışmıştır. Araştırma, davranışların gerisinde tek türden bir değer bulunmadığının ve insan eylemlerinin mekanizmasının bilinenden daha karmaşık olduğu vurgusunu yapmıştır.

Cebeci (2005), “İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Derslerinde Ahlakî Değerlerin Eğitimi ve Öğretimi” adlı çalışmasında, öğrencilerin, derse ilgi duydukları, konuları hal-i hazırda farklı işlemek istedikleri, davranışlarında dinî inançlarının etkisinin olduğu, ahlakî yönde arkadaşlarından ve televizyondan olumsuz yönde etkilendikleri, derse ilgi duyan ve dersin olumlu etkisinden söz eden öğrencilerin ahlakî değer kazanımlarının daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Atatürk'un (2006) "Ahlak ve Etik Değerlerin Çağdaş Basına Yansımaları" başlığı altında hazırladığı tezde var olan durumu ve eksiklikleri antik çağ itibarıyla ele alarak günümüze kadar gözler önüne sermiştir. Ayrıca tezde geçtiğimiz dönemlerden bugüne ahlak ve etik değerler tanımlanmış, uluslararası kriterler vurgulanarak hem var olan hem de olması gereken sistem vurgulanmıştır.

Tanıt (2007) araştırmasında eğitim yöneticilerinin değer tercihleri ile yaratıcılıkları arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmıştır. Araştırma ile okullardaki yöneticilerin kişisel değerlerinin kararlarındaki yaratıcılığı etkileyip etkilemediği araştırılmış ve bu amaca ilişkin bulgular cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, yöneticilik kıdemi, eğitim durumu, branş, gelir düzeyi, çalışılan kademe ve hizmet içi eğitim kursu değişkenleri açısından ortaya konmuştur. Son olarak; değerler ölçeği ve yaratıcılık ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda, eğitim yöneticilerinin değer tercihleri ile yaratıcılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Başka bir deyişle; eğitim yöneticilerinin değer tercihleri ile yaratıcılıkları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Özkul'un (2007) "Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışmasında öğrencilerin eğitim gördükleri fakültelerin farklı olmasının yaşam değerleri faktörlerinden inançsal değerler üzerinde etkisi olduğu yönünde sonuçlar bulunmuştur. Ayrıca araştırma sonuçlarına ayrıntılı olarak bakıldığında; öğrencilerin şu an eğitim gördükleri sınıfın ilk veya son sınıf olmasına göre yaşam değerlerinde farklı tutumların meydana gelebileceği konusundaki test sonuçlarına göre, görüş farklılığının olduğu söylenebilir. Yaşam değerleri ile cinsiyet faktörü arasında grupsal anlamda tutum farklılığı içeren bir sonuç görülmemektedir. Erkek ve bayan öğrenciler; yaşam değeri faktörleri olan ideal, inançsal ve ekonomik değerlerde farklı bir tutum sergilememektedirler. Öğrenciler, eşitlik, hürriyet, bilgisizlikten arınmak ve insanlara yardım gibi ideal değerlerde, günahlardan arınma, öbür dünyayı kazanma ve vicdan huzuru gibi inançsal değerlerde ve ekonomik bağımsızlık-konforlu hayat gibi ekonomik değerlerde cinsiyet grupları balgamında anlamlı bir görüş farklılığı sergilememektedirler. Cinsiyet grupları arasında öğrenciler için en çok önem verilen değer olan "Vicdan Huzuru" değerine yönelik yapılan analizlerde bayanların bu değere erkeklerden daha çok önem verdikleri gözlemlenmiştir.

Uncu (2008) öğretmen ve eğitim yöneticilerinin değer yönelimlerinin çok boyutlu olarak incelenmesi adlı çalışmasında, öğretmen ve eğitim yöneticilerinin değer yönelimleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki araştırmanın sonuçlarıyla ortaya konmuştur. Öğretmen ve yöneticilerin değer yönelimlerinin önem sırası incelendiğinde, tercihler arasında ciddi farklılıklar olmadığı görülmüştür. Yine de en çok tercih edilen değer “evrensellik” olurken, en önemsiz bulunan değer “güç” olarak ortaya çıkmıştır. Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyet değişkenine göre; başarı, hazcılık, özyönetim, evrensellik, yardımseverlik, güvenlik alt boyutlarında bayanların lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Ateş (2011) öğretmenlikte meslek ahlakı ve mesleki değerler adlı çalışmasında; öğretmenin bireyler için en önemli model olduğu, öğretmenlik meslek ahlakı ve mesleki değerlerinin evrensel, milli ve kültürel değerlere göre şekillendiği, öğretmen alımlarında eğitim fakültesi mezunu olmayan öğretmenlerin genel olarak beklentileri karşılayamadığı sonuçları çıkarılmış, öğretmenlik meslek ahlakı ve mesleki değerleri netleştirilmiştir.

Mansuroğlu (2012) okul müdürlerinin etik davranışları ile okullardaki iklim arasındaki ilişkiyi incelenmiş, bulgulara göre öğretmenlerin okul iklimi algıları cinsiyet (erkek öğretmenlerin lehine), görev (branş öğretmenlerinin lehine) ve kadro tipi (kadrolu öğretmenlerin lehine) değişkenine göre samimiyet alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermiştir. Ayrıca moral alt boyutunda kıdem (görece kıdemsiz öğretmenlerin lehine) değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Yapılan anket sonuçlarından örgütsel etik ölçeğine ait bütün alt boyutların (hoşgörü, dürüstlük, adalet, sorumluluk), okul iklimi alt boyutlarıyla (çözülme, engellenme, samimiyet, moral, yüksekten bakma, yakından izleme, işe dönüklük, anlayış gösterme) anlamlı bir ilişki içinde olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu bulguya göre, okullardaki yöneticilerin etik davranışlarının okul iklimi üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Aslanargun (2012) nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim deseni ile yürüttüğü “Okul Müdürlerinin Sahip Olması Gereken Değerler” adlı çalışmasında, okul müdürlerinin görüşlerinin genel olarak; atama yönetmelikleri çerçevesinde bakanlığın, okul müdürlerinin sahip olması gereken değerlerin başta gelenlerinin;

adalet, güven, çalışkanlık, kariyer, liyakat olarak ifade etmişlerdir. Ancak bu noktada sınava endeksli olarak şekillendirilen atamalar ile adalet, güven, çalışkanlık, kariyer, liyakat gibi sürekli tartışılan fakat içeriği net olarak doldurulamayan değerler ve kavramlar arasında bağın nasıl kurulması gerektiğinin önem arzettiği söylenebilir. Bununla birlikte okul müdürlerinin sahip olması gereken değerlere ilişkin olarak; performans, deneyim, insan ilişkileri, yetiştirme eğitimi, kişisel özellikler ve lisansüstü eğitim gibi ek nitelikler müdürlerce vurgulanmaktadır. Sadece sınava dayalı müdür atamasının sakıncaları bütün müdürlerce altı çizilen olumsuzluk olarak ön plana çıkmaktadır. Sınavla birlikte insan ilişkileri, eğitim ve kişisel yeterlikler gibi hususların vurgulanması liderlik kavramının müdürlerce önemsendiğini göstermektedir.

Balay vd. (2013) eğitim fakültesinde öğrenim gören öğretmen adaylarının ahlaki değer yönelimlerini çeşitli değişkenlere göre betimlemeye çalışmışlardır. Araştırma Harran üniversitesi eğitim fakültesinde ilköğretim sınıf öğretmenliği, ilköğretim din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenliği, güzel sanatlar resim-iş ve müzik öğretmenliği programlarında okuyan 242 öğrenci/öğretmen adayı örneklemini üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonunda öğretmen adaylarının ahlaki değer yönelimlerinin saygı, adalet ve sadakat boyutlarında düşük; cesaret, dürüstlük, zarafet ve güven boyutlarında ise orta düzeyde olduğu görülmüştür.

2.2.9.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Rokeach'ın değer envanteri 1968'de ABD'de yirmi bir yaşın üzerindeki yetişkinlere uygulanmış, amaçsal ve araçsal olarak belirlenen değerlerin, cinsiyet, gelir düzeyi, eğitim, ırk, yaş, dinî ve politik aidiyetlere göre nasıl farklılaştığına bakılmıştır. Buradaki bulgular ortak kültür ve alt kültürel deneyimlerin, değerlerin önemli belirleyicileri olduğunu göstermiştir (Bilgin, 1995).

Antonucci, Gillet ve Hayer (1979) 60 ayrı treytin ve on dört değer yer aldığı bir skala oluşturarak değerlerin nesiller üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Amaçsal değerlerden eşitlik, heyecanlı bir yaşam, özgürlük ve başarı değerlerinde kuşaklar arasında bir farklılaşma bulunamamıştır. Daha yaşlı kuşaklar hırslılık, muktedir olma, bağımsızlık araçsal değerlerini diğer kuşaklardan daha yüksek önem derecesinde sıralamışlardır. Bununla birlikte eğitim, para, başarı vb. gibi is merkezli

değerleri daha yüksekte sıralamışlardı. Bayanlar hırslılık, eğitim ve entelektüellik değerlerini erkeklere oranla daha yüksekte sıralamışlardır. Yani genelde kuşaklar arasında araçsal değerler farklılaşabilirken, görece daha kalıcı ve toplumsal yapıda daha stabil halde bulunan amaçsal değerler değişmemektedir. Bununla birlikte, amaçsal değerler yaşlı birlikte daha önemli hâle gelmektedir (Akt.Uncu, 2008).

Feather (1986) Adeliade Lisesi öğrencilerine kendi fikirlerine ve okullarındaki yaygın fikirlere göre değerleri sıralamalarını isteyerek eğitim ortamındaki öğrencilerin değerlerine ilişkin çalışmalar yapmıştır. Waysluk ile yaptığı diğer bir çalışmada, Avustralyalı ve Ukraynalı öğrencileri ve onların ailelerinin sahip olduğu değer sistemlerini karşılaştırmıştır. Bu yolla nesiller arası ve kültürler arası farklılaşmaları veya benzemeleri tespit etmeye çalışmıştır. Sonuçlar, her iki kültürdeki ebeveynlerin ve yetişkinlerin benzer değerlere sahip olduğunu göstermektedir (Akt. Uncu, 2008)

Schwartz ve Bilsky, Rokeach'ın değerlerini kullanarak üç evrensel ihtiyacın kognitif temsili olarak değerlerin bir taksonomisini yapmışlardır; biyolojik, etkileşimsel, toplumsal. Buradan hareketle, değerlerin sekiz motivasyon alanı ortaya çıkarılmıştır. Bu alanlar; hoşlanma, sosyal güç, öz-denetim, prososyalite, kısıtlayıcı konformite, güvenlik, başarı ve olgunluk alanlarıdır (Kağıtçıbaşı ve Berry, 1989 akt. Orhan, 1997).

Elizabeth (2002) örgütsel ahlaki değerler adlı çalışmada, beş ahlaki değer (dürüst iletişim, mülkiyete saygı, hayata saygı, din için saygı ve adalet), tanımlanmıştır. Ayrıca örgütün ahlaki değerlerin ayırımında kullanılan bu değerlerin boyutları incelenmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma betimsel-ilişkisel tarama modelindedir. Betimsel-ilişkisel tarama modelindeki araştırmalar, mevcut olay ve olguları olduğu gibi araştırmaya ve ortaya koymaya çalışan araştırma türleridir. Bu tür araştırmalarda, ele alınan olgular mevcut haliyle betimlenmeye çalışılmakta, ayrıca başka değişkenlerle ilişkisi incelenerek, bu değişkenlere göre anlamlı bir farklılığın meydana gelip gelmediği tespit edilmeye çalışılmaktadır. Bu çerçevede bu araştırma, eğitim kurumlarında görev yapan ilköğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi betimlemeyi, ayrıca söz konusu bu ilişkinin çeşitli değişkenler açısından ilişkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

3.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini Şanlıurfa ili merkezindeki resmi ilköğretilerde görev yapan ilköğretmenleri oluşturmaktadır. Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan bilgilere göre; kuruma bağlı il merkezinde bulunan resmi ilköğretilerde 2.996 öğretmen bulunmaktadır. Bu bilgilere göre araştırmanın evreninde toplam 2.996 kişi bulunmaktadır.

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma, evrenin geniş olması ve tamamına ulaşmanın imkânsızlığı, zaman ve maliyet sınırlılıkları nedeniyle evrenden seçilen ve onu temsil eden bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. 2.996 kişiden oluşan bu evrenin %5 hata payı ile en az 350 kişiden oluşan bir örneklem grubu ile temsil edilebileceği anlaşılmaktadır (Balcı, 1997). Örneklemin evreni temsil gücünü arttırmak ve muhtemel veri kayıplarını da

dikkate alarak, örneklem sayısı 380 olarak belirlenmiştir. Araştırmada örneklem seçilirken, basit tesadüfî örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bu doğrultuda, öncelikle Şanlıurfa ili merkezinde hizmet veren kurumlar, kurum türü dikkate alınarak, il milli eğitim müdürlüğünde ilkokul olmak üzere toplam 380 ilkokul öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır. Belirlenen okullardan örnekleme seçilmek için eşit ve bağımsız bir şansa sahip olabilmesi açısından basit tesadüfî yöntem kullanılmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerden bilgi toplamak amacıyla veri toplama aracı olarak ölçekler kullanılmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda genel olarak ölçekler üç bölüm halinde desenlenmiştir. Birinci bölümde, araştırmaya katılacak öğretmenlerin çeşitli değişkenlere ilişkin kişisel bilgileri; ikinci bölümde, Balay (2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve üçüncü bölümde, yine Balay (2011) tarafından geliştirilen “Moral Erdemler Ölçeği” kullanılmıştır. Kendisiyle görüşülerek, ölçekleri kullanmak için izin alınmış olup, her iki ölçek de beşli likert derecelendirme ölçeği şeklinde desenlenmiştir.

3.4.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) 27 soru ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, *uyum* boyutu (1-8) *özdeşleşme* boyutu (9-16), ve *içselleştirme* boyutu (17-27), olmak üzere üç farklı boyutu yansıtmaktadır. Araştırmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, en olumsuzdan en olumluya doğru sıralanan seçenekler şeklinde belirtmeleri istenmiştir. Buna göre ölçek seçenekleri; (1) hiç katılmıyorum, (2) biraz katılıyorum, (3) orta derecede katılıyorum, (4) çok katılıyorum ve (5) tam katılıyorum şeklinde sıralanmıştır. Böylece ölçek sonuçları 4/5 puanlık bir genişliğe dağılmıştır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. ÖBÖ’nün ölçek ifadelerinin puanlanmasına ilişkin bilgiler Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Puan Aralıklarına İlişkin Bilgiler

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiç Katılmıyorum	1	1.00 – 1.79	Çok düşük
	2	1.80 – 2.59	Düşük
	3	2.60 – 3.39	Orta
	4	3.40 – 4.19	Yüksek
Tam Katılıyorum	5	4.20 – 5.00	Çok yüksek

Balay (2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (ÖBÖ) faktör analizi tekniği kullanılarak geliştirilmiştir. Güvenirlik çalışması için alfa iç tutarlılık katsayısı ve bu kapsamda madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin birbirinden bağımsız alt faktörlerinin olup olmadığını belirlemek amacıyla Varimax Dik Döndürme yöntemi kullanılmıştır. Yapılan ilk analizler sonucunda ölçeğin üç faktörlü çıktığı; *uyum*, *özdeşleşme*, *içselleştirme* olmak üzere üç temel yapıyı yansıttığı tespit edilmiştir. Yapılan analizde ölçekte yer alan maddelerin anlamlı olarak birbirinden bağımsız üç faktörde toplandığı; maddelerin faktörlerindeki yük değerlerinin .49 ile .85 arasında değiştiği görülmüştür. Analiz sonucunda birinci faktörün 8, ikinci faktörün 8, üçüncü faktörün ise 11 maddeden oluştuğu saptanmıştır. Bulgulara göre ÖBÖ'nin eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri ölçebilecek, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır. Balay'ın (2000), yaptığı çalışmada ÖBÖ'nün alt boyutlarına ve toplamına ilişkin güvenilirlik düzeylerini de hesaplamışlardır. Buna göre *uyum*, boyutuna ilişkin güvenilirlik düzeyi .38 ile .68 *özdeşleşme* boyutuna ilişkin güvenilirlik düzeyi .33 ile .75 ve *içselleştirme* boyutuna ilişkin güvenilirlik düzeyi ise, .53 ile .83 olarak hesaplanmıştır. Yapılan çalışmada ÖBÖ'nün genel güvenilirliği ise .56.7 olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışmada güvenilirlik çalışması tekrar yapılmıştır. Buna göre güvenilirlik oranları, *uyum* boyutu için .83, *özdeşleşme* boyutu için .87, *içselleştirme* boyutu için de .91 olarak hesaplanmıştır. Yapılan çalışmada ÖBÖ'nin genel güvenilirliği ise .82 olarak hesaplanmıştır.

3.4.2.Moral Erdemler Ölçeği

Balay'ın geliştirdiği “Moral Erdemler Ölçeği” (MEÖ) 50 soru ve 7 boyuttan oluşmaktadır. Açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre ölçek Boyutlar, *saygı (1-15)*, *adalet (16-24)*, *sadakat (25-31)*, *cesaret (32-38)*, *dürüstlük (39-43)*, *zarafet (44-47)* ve *güven (48-50)* olarak sınıflandırılmıştır. Araştırmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, en olumsuzdan en olumluya doğru sıralanan seçenekler şeklinde belirtmeleri istenmiştir. Buna göre ölçek seçenekleri; (1) hiç katılmıyorum, (2) biraz katılıyorum, (3) orta derecede katılıyorum, (4) çok katılıyorum ve (5) tam katılıyorum şeklinde sıralanmıştır. Ölçek sonuçları 4/5 puanlık bir genişliğe dağılmıştır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. MEÖ'nün ölçek ifadelerinin puanlanmasına ilişkin bilgiler Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Moral Erdemler Ölçeği'nin Puan Aralıklarına İlişkin Bilgiler

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiç Katılmıyorum	1	1.00 – 1.79	Çok düşük
	2	1.80 – 2.59	Düşük
	3	2.60 – 3.39	Orta
	4	3.40 – 4.19	Yüksek
Tam Katılıyorum	5	4.20 – 5.00	Çok yüksek

Verilerin analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testleri, faktör analizi, temel bileşenler analizi ve Varimax Dik Döndürme Teknikleri kullanılmıştır. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 65.5'tir. Ölçekte bulunan maddelerin faktör yük değerleri .30 ile .78 arasında değişmektedir. Güvenirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin alt boyutları için güvenilirlik katsayıları 0.72 ile 0.95 arasında değişmekte; ölçeğin tamamı için ise 0.97'dir. Araştırma sonunda moral erdemler ölçeğinin yükseköğretimde uygulanabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu araştırmada güvenirlik çalışması tekrar yapılmıştır. Buna göre güvenirlik oranları, saygı boyutu için .96, adalet boyutu için .95, sadakat boyutu için .94, cesaret boyutu için .92, dürüstlük boyutu için .94, zarafet boyutu için .90 ve güven boyutu için .90 olarak hesaplanmıştır. Yapılan araştırmada ME 'n n genel güvenirliği ise .98 olarak hesaplanmıştır.

3.5.Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, şanlıurfa ili merkezinde 2013-2014 yılında İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nde görev yapan 350 ilkokul öğretmeninden elde edilmiştir. Öncelikle okullarda katılımcılara dağıtılmak üzere toplam 380 anket gönderilmiş, bunlardan 350'si geri dönmüştür. Eksik ve hatalı doldurulan 2 anket geçersiz sayılıp değerlendirmeye alınmamıştır. Böylece 348 anket analizlerde kullanılmış, anketlerin geri dönüş oranı %92 olarak hesaplanmıştır. Balcı (2004), araştırma sonuçları ile ilgili olarak bir yargıya varılabilmesi için anketlerin %80 oranında geri dönmesinin gerektiğini vurgulamaktadır. Buna göre bu araştırmada anketlerin geri dönüş oranının yeterli olduğu görülmektedir.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 16.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel yöntemler olarak sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenleri için Kolmogorov Smirnov-Z normal dağılım testi uygulanmıştır. Değişkenlerin normal dağıldıkları tespit edilmiştir. Verilerin analizleri yapılırken parametrik yöntemler kullanılmıştır. Nicel verilerin karşılaştırılmasında ikili gruplar için bağımsız t-testi, ikiden fazla grupların analizinde tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizi ile test edilmiştir. Pearson korelasyon analizi aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Büyüköztürk, akmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012: 226).

<i>r</i>	İlişki
0.00-0.30	Zayıf
0.31-0.70	Orta
0.71-1.00	Yüksek

Regresyon analizinde ise ölçekler arasındaki ilişki düzeyi aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006: 116).

<i>R</i>	İlişki
0.00-0.25	Çok Zayıf
0.26-0.49	Zayıf
0.50-0.69	Orta
0.70-0.89	Yüksek
0.90-1.00	Çok Yüksek

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında .05 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan ilkököl öğretmenlerinden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular ve yorumlarına yer verilmiştir.

4.1. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Araştırmaya katılanların kişisel özelliklerine ilişkin özet bilgiler Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bilgiler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	156	44.8
	Erkek	192	55.2
Medeni Durum	Evli	212	60.9
	Bekâr	136	39.1
Yaş	30 yaş ve altı	173	49.7
	31-40 yaş arası	137	39.4
	41 ve üzeri	38	10.9
Mezuniyet	Diğer	35	10.1
	Lisans	313	89.9
Mezun Fakülte	Diğer	74	21.3
	Fakülte	274	78.7
Okul Türü	Taşınalı	101	29.0
	Normal ilkököl	247	71.0
Öğretmen Sayısı	20 ve altı	42	12.1
	21-30	75	21.6
	31 ve üstü	231	66.4
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	105	30.2
	6-10 yıl	143	41.1
	11 yıl ve üzeri	100	28.7

Okuldaki Süre	0-3 yıl	214	61.5
	4-7 yıl	87	25.0
	8 ve üzerinde	47	13.5
Teknolojik Altyapı	Evet	84	24.1
	Hayır	264	75.9
Sendikaya Üye	Evet	207	59.5
	Hayır	141	40.5
Yönetim Stili	Demokratik	230	66.1
	İlgisiz	60	17.2
	Otoriter	58	16.7
Öğretmen Görüşü	Evet	252	72.4
	Hayır	96	27.6
Aylık Kitap Sayısı	.00	139	39.9
	1-2	149	42.8
	3 ve üzeri	60	17.2
Öğretmenlik Kariyeri	Stajyer	30	8.6
	Öğretmen	289	83.0
	Uzman	29	8.3
Mezun Lise	Düz lise	202	58.0
	İmam Hatip Lisesi	15	4.3
	Anadolu Lisesi	60	17.2
	Diğer	71	20.4
Kendinizi Tanımlama	Sosyal Demokrat	179	51.4
	Liberal	35	10.1
	Milliyetçi	65	18.7
	Dindar	69	19.8
Toplumsal Tabaka	Alt	26	7.5
	Orta	294	84.5
	Üst	28	8.0
	İyi bir üniversite eğitimi alma	40	11.5
	Çalışkan ve girişimci olma	118	33.9

Bir Kişinin Ekonomik ve Sosyal Seviyesi	Ahlaki değerlere uygun yaşama	48	13.8
	Zengin bir aileye sahip olma	45	12.9
	Menfaat gruplarıyla ilişkili olma	49	14.1
	Siyasi ve bürokratik açıdan güçlü	48	13.8
Çocuğunuz Hakkında Endişe	Ahlak	125	35.9
	Eğitim	120	34.5
	Sosyal güvenlik	23	6.6
	İşsizlik	48	13.8
	Din	14	4.0
	Ayrımcılık	18	5.2
Öğretmenlik Özelliği	Açık düşünceli	105	30.2
	Ahlaklı	94	27.0
	Planlı	51	14.7
	Çalışkan	88	25.3
	Zengin	2	.6
	İş bitirici	8	2.3

Araştırmaya katılanların 156'sının (%44.8) kadın, 192'sinin (55.2) erkek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların 212'sinin (60.9) evli, 136'sının (39.1) bekâr olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılanlar, 173'ünün (49.7) 30 yaş altı, 137'sinin (39.4) 31-40 yaş arası, 38'inin (10.9) 41 ve üzeri yaş aralığındadır.

Tablo 6'ya bakıldığında araştırmaya katılanların 35'inin (10.1) diğer öğrenim düzeyine, 313'ünün ise (89.9) lisans öğrenim düzeyine sahip olduğu, 74'ünün (21.3) diğer okullardan, 274'ünün ise (78.7) fakülte mezunu olduğu görülmektedir. Tabloya bakıldığında 101'inin (29,0) taşımalı, 247'sinin ise (71,0) normal ilkokul olduğu, ayrıca 42'sinin (12,1) 20 ve altı öğretmen, 75'inin (21.6) 21-30 öğretmen, 231'inin ise (66.4) 31 ve üstü öğretmen sayısının bulunduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların 105'inin (30.2) 0-5 yıl, 143'ünün (41.1) 6-10 yıl, 100'ünün ise (28.7) 11 yıl ve üzeri görev yaptığı, 214'ünün (61.5) 0-3 yıl, 87'nin (25.0) 4-7 yıl, 47'sinin ise (13.5) 8 ve üzerinde o okulda görev yaptığı görülmektedir.

Aynı tabloya göre 84'ünün (24,1) teknolojik alt yapıya sahip olduğu, 264'ünün ise (75,9) teknolojik alt yapıya sahip olmadığı, 207'sinin (59,5) sendikaya üye, 141'inin ise (40,5) sendikaya üye olmadığı görülmektedir. Yönetim stillerine bakıldığında ise 230'unun (66,1) demokratik, 60'ının (17,2) ilgisiz, 58'inin ise (16,7) otoriter olduğu görülmektedir. Öğretmen görüşlerinin 252'sinin (72,4) evet dediği, 96'sının (27,6) hayır dediği görülmektedir. Ayrıca 139'unun (39,9) 0, 149'unun (42,8) 1-2, 60'ının ise (17,2) 3 ve üzeri kitap okuduğu görülmektedir. Tabloya bakıldığında 30'unun (8,6) stajyer, 289'unun (83,0) öğretmen, 29'unun (8,3) uzmanlık kariyerine sahip olduğu, 202'sinin (58,0) düz lise, 15'inin (4,3) imam hatip lisesi, 60'ının (17,2) Anadolu lisesi, 71'inin ise (20,4) diğer liselerden mezun olduğu görülmektedir. Ayrıca bu bireylerin kendilerini tanımlama biçimlerine bakıldığında 179'unun (51,4) sosyal demokrat, 35'inin (10,1) liberal, 65'inin (18,7) milliyetçi, 69'unun ise, (19,8) dindar olduğu görülmektedir.

Tablo 6'ya bakıldığında katılımcıların 26'sının (7,5) alt, 294'ünün (84,5) orta, 28'inin (8,0) üst toplumsal tabakaya ait olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcılar bir kişinin ekonomik ve sosyal seviyesinin iyi olmasının 40'ının (11,5) iyi bir üniversite eğitimi alma, 118'inin (33,9) çalışkan ve girişimci olma, 48'inin (13,8) ahlaki değerlere uygun yaşama, 45'inin (12,9) zengin bir aileye sahip olma, 49'unun (14,1) menfaat gruplarıyla ilişkili olma, 48'inin ise (13,8) siyasi ve bürokratik açıdan güçlü olmakla mümkün olacağını dile getirmişlerdir.

Diğer yandan araştırmaya katılanların çocukları hakkında endişeleri sorulduğunda 125'inin (35,9) ahlak, 120'sinin (34,5) eğitim, 23'ünün (6,6) sosyal güvenlik, 48'inin (13,8) işsizlik, 14'ünün (4,0) din, 18'inin ise (5,2) ayrımcılık olduğu görülmektedir. Son olarak araştırmaya katılanların 105'inin (30,2) açık düşünceli, 94'ünün (27,0) ahlaklı, 51'inin (14,7) planlı, 88'inin (25,3) çalışkan, 2'sinin (0,6) zengin, 8'inin ise (2,3) iş bitirici öğretmenlik özelliğine sahip olduğu görülmektedir.

4.2. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer

Yönelimlerinin Bazı Değişkenlere İlişkin Bulgular ve Yorumları

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin; cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, mezuniyetlerine, mezun olduğu

fakültelere, okul türlerine, çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına, mesleki kıdemlerine, okuldaki kalma sürelerine, okullarının teknolojik altyapısına, sendikaya üyeliklerine, yönetim stili hakkındaki görüşlerine, okudukları aylık kitap sayılarına, öğretmenlik kariyerlerine, mezun oldukları liselerine, kendilerini tanımlama biçimlerine, kendilerini ait hissettikleri toplumsal tabakaya, kişinin ekonomik ve sosyal seviyesine, çocuğu hakkında endişelerine ve öğretmenlik özelliklerine göre tablolar halinde sunulmuştur.

4.2.1. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin cinsiyet değişkenine göre bulguları Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Kadın	156	3.30	.85	346	.057	.955
Erkek	192	3.29	.89			

P<.05

Tablo 7’ye göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($t = .057$; $p=0.955>0.05$) cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

4.2.2. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin medeni durum değişkenine göre bulguları Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Evli	212	3.24	.87	346	-1.336	.183
Bekâr	136	3.37	.86			

P<.05

Tablo 8'e göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($t = -1.336$; $p=0.183>0.05$) medeni durumlarına göre anlamlı şekilde bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

4.2.3. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin yaş değişkenine göre bulguları Tablo 9'da gösterilmektedir.

Tablo 9. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P
30 yaş ve altı	173	3.34	.87	Grup içi	1.787	2	.893	1.166	.313
31-40 yaş	137	3.29	.85	Gruplar arası	264.310	345	.766		
41 yaş ve üzeri	38	3.10	.93	Toplam	266.097	347			
Toplam	348	3.29	.87						

P<0.05

Tablo 9'a göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($F = 1.166$; $p=0.313>0.05$) yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

4.2.4. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mezuniyet Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin mezuniyet durumu değişkenine göre bulguları Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Mezuniyet durumu	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Diğer	35	3.37	.92	346	.574	.566
Lisans	313	3.28	.87			

P<.05

Tablo 10'a göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($t = .574$; $p=0.566>0.05$) mezuniyet durumlarına göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

4.2.5. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mezun Oldukları Fakülte Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin mezun oldukları fakülte değişkenine göre bulguları Tablo 11'de gösterilmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mezun Oldukları Fakülte Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Mezun fakülte	olunan	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Eğitim fakültesi		274	3.26	.85	346	-1.462	.145
Diğer		74	3.43	.93			

P<0.05

Tablo 11'e göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($t = -1.462$; $p=0.145>0.05$) mezun oldukları fakültelere göre anlamlı şekilde bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

4.2.6. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer

Yönelimlerinin Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin okul türü değişkenine göre bulguları Tablo 12'de gösterilmektedir.

Tablo 12. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Okul Türü Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Okul Türü	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Taşınmalı	101	3.27	.88	346	-.253	.800
Normal İlkokul	247	3.30	.87			

$P<0.05$

Tablo 12'e göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($t = -.253$; $p=0.800>0.05$) okul türlerine göre anlamlı şekilde bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

4.2.7. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer

Yönelimlerinin Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre bulguları Tablo 13'te gösterilmektedir.

Tablo 13. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Öğretmen sayısı	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
20 ve altı	42	3.16	.69	Grup içi	.962	2	.481	.626	.535
21-30	75	3.35	.92	Gruplar arası	265.135	345	.769		
31 ve üstü	231	3.30	.89	Toplam	266.097	347			
Toplam	348	3.29	.87						

P<0.05

Tablo 13'e göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($F = .626$ $p=0.535>0.05$) bu okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı şekilde bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

4.2.8. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin mesleki kıdem değişkenine göre bulguları Tablo 14'te gösterilmektedir.

Tablo 14. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
0-5 yıl	105	3.3	.78	Grup içi	.855	2	.428	.55	.57
		7						6	4
6-10 yıl	143	3.2	.93	Gruplar arası	265.242	34	.769		
		6				5			
11 yıl ve üzeri	100	3.2	.87	Toplam	266.097	34			
		6				7			
Toplam	348	3.2	.87						
		9							

P<0.05

Tablo 14'e göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($F = .556$; $p=0.574>0.05$) mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

4.2.9. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Bu Okuldaki Süre Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin bu okuldaki süre değişkenine göre bulguları Tablo 15'de gösterilmektedir.

Tablo 15. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Bu Okuldaki Sürelerine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Okuldaki süreleri	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
0-3 yıl	214	3.36	.90	Grup içi	3.518	2	1.759	2.311	.101
4-7 yıl	87	3.27	.75	Gruplar arası	262.579	345	.761		
8 yıl ve üzeri	47	3.06	.90	Toplam	266.097	347			
Toplam	348	3.29	.87						

$P<0.05$

Tablo 15'e göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($F = 2.311$ $p=0.101>0.05$) bu okuldaki sürelerine göre anlamlı şekilde bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

4.2.10. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Okullarının Fiziki Donanımı ve Teknolojik Altyapısı Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin okullarının fiziki donanımı ve teknolojik altyapısı değişkenine göre ilişkin bulguları Tablo 16'da gösterilmektedir.

Tablo 16. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Okullarının Fiziki Donanımı ve Teknolojik Altyapısı Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Okulunuzun fiziki donanımı ve teknolojik altyapısı	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p
Evet	84	3.47	.93	346	2.157	.032
Hayır	264	3.24	.85			

P<0.05

Tablo 16'ya göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($t = 2.157$; $p=0.032<0.05$) ise okullarının fiziki donanım ve teknolojik altyapısına göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bulgulara göre, okullarının fiziki donanım ve teknolojik altyapısını yeterli bulan katılımcıların ahlaki değer yönelimleri ($\bar{x} = 3.47$), okullarının fiziki donanım ve teknolojik altyapısını yeterli bulmayan katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 3.24$) anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

4.2.11. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin herhangi bir sendikaya üye olma değişkenine ilişkin bulguları Tablo 17'de gösterilmektedir.

Tablo 17. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Sendikaya üyelik	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Evet	207	3.25	.86	346	-.987	.324
Hayır	141	3.35	.89			

P<0.05

Tablo 17'ye göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer ($t = -.987$; $p=0.324>0.05$) yönelimlerinin herhangi bir sendikaya üye olmasına göre anlamlı şekilde bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

4.2.12. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer

Yönelimlerinin Yönetim Stili Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin yönetim stili değişkenine ilişkin bulguları Tablo 18'de gösterilmektedir.

Tablo 18. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Yönetim Stiline Göre Varyans Analizi Sonuçları

Yönetim stili	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Scheffe
Demokratik	230	3.59	.79	Grup içi	63.182	2	31.591	53.712	.000	1-2
İlgisiz	60	2.56	.61	Gruplar arası	202.915	345	.588			1-3
Otoriter	58	2.86	.80	Toplam	266.097	347				
Toplam	348	3.29	.87							

P<0.05

Tablo 18'e göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($F = 53.712$; $p=0.000<0.05$) okullarının yönetim stiline göre anlamlı farklılık göstermiştir. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan Scheffe analizi sonucunda, okul yönetim stilini demokratik bulan katılımcıların ahlaki değer yönelimleri ($\bar{x} = 3.59$), okul yönetim stilini ilgisiz bulan katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 2.56$) ve okul yönetim stilini demokratik bulan katılımcıların ahlaki değer yönelimleri ($\bar{x} = 3.59$); okul yönetim stilini otoriter bulan katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 2.86$) anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

4.2.13. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer

Yönelimlerinin Karar Sürecine Katılmaları Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin karar sürecine katılmaları değişkenine ilişkin bulguları Tablo 19’da gösterilmektedir.

Tablo 19. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Karar Sürecine Katılmaları Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Karar sürecine katılmaları	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Evet	252	3.54	.80	346	9.681	.000
Hayır	96	2.64	.69			
P<0.05						

Tablo 19’a göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($t = 9.681$; $p=0.000<0.05$) algılarının karar sürecine katılmalarına göre anlamlı şekilde bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bulgulara göre, karar sürecine katılan katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($\bar{x} = 3.54$), karar sürecine katılmayan katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 2.64$) anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

4.2.14. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer

Yönelimlerinin Aylık Okunan Kitap Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin aylık okunan kitap sayısı değişkenine ilişkin bulguları Tablo 20’de gösterilmektedir.

Tablo 20. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Aylık Okunan Kitap Sayısına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Aylık okunan kitap	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
0	139	3.23	.84	Grup içi	1.002	2	.501	.652	.522
1-2	149	3.33	.89	Gruplar arası	265.095	345	.768		
3 ve üzeri	60	3.35	.90	Toplam	266.097	347			
Toplam	348	3.29	.87						

P<0.05

Tablo 20'ye göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($f = .652$; $p=0.552>0.05$) aylık okudukları kişisel gelişim kitaplarına göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.2.15. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Öğretmenlik Kariyerlerine Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin öğretmenlik kariyerlerine değişkenine ilişkin bulguları Tablo 21'de gösterilmektedir.

Tablo 21. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Öğretmenlik Kariyerlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Öğretmenlik Kariyeri	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Stajyer	30	3.24	.79	Grup içi	.104	2	.052	.068	.935
Öğretmen	289	3.30	.87	Gruplar arası	265.993	345	.771		
Uzman	29	3.29	1.01	Toplam	266.097	347			
Toplam	348	3.29	.87						

P<0.05

Tablo 21'e göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($F = .068$; $p=0.935>0.05$) öğretmenlik kariyerlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.2.16. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mezun Oldukları Liseye Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin mezun oldukları liseye değişkenine ilişkin bulgular Tablo 22'de gösterilmektedir.

Tablo 22. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mezun Oldukları Liseye Göre Varyans Analizi Sonuçları

Mezun Olunan Lise	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Düz lise	202	3.31	.88	Grup içi	.394	3	.131	.170	.917
İmam Hatip Lisesi	15	3.40	.90	Gruplar arası	265.703	344	.772		
Anadolu Lisesi	60	3.27	.90	Toplam	266.097	347			
Diğer	71	3.25	.82						
Toplam	348	3.29	.87						

$P<0.05$

Tablo 22'ye göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($F = .170$; $p=0.917>0.05$) mezun oldukları liseye göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.2.17. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Kendilerini Tanımlama Biçimlerine Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin kendilerini tanımlama biçimleri değişkenine ilişkin bulgular Tablo 23'te gösterilmektedir.

Tablo 23. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Kendilerini Tanımlama Biçimlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Kendini Tanımlama Biçimi	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Sosyal Demokrat	179	3.30	.86	Grup içi	2.954	3	.985	1.287	.279
Liberal	35	3.23	.84	Gruplar arası	263.143	344	.765		
Milliyetçi	65	3.45	.75	Toplam	266.097	347			
Dindar	69	3.16	.99						
Toplam	348	3.29	.87						

P<0.05

Tablo 23'e göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin (F = 1.287; p=0.279>0.05) kendilerini tanımlama biçimlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.2.18. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Kendilerini Ait Hissettikleri Toplumsal Tabaka Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin kendilerini ait hissettikleri toplumsal tabaka değişkenine ilişkin bulgular Tablo 24'te gösterilmektedir.

Tablo 24. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Kendilerini Ait Hissettikleri Toplumsal Tabakaya Göre Varyans Analizi Sonuçları

Toplumsal Tabaka	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Alt	26	3.12	.72	Grup içi	1.133	2	.566	.738	.479
Orta	294	3.30	.86	Gruplar arası	264.964	345	.768		
Üst	28	3.41	1.06	Toplam	266.097	347			
Toplam	348	3.29	.87						

P<0.05

Tablo 24'e göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($F = .738$; $p=0.479>0.05$) kendilerini ait hissettikleri toplumsal tabakaya göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

4.2.19. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Türkiye’de Bir Kişinin Ekonomik ve Sosyal Seviyesinin Artırmasında Belirleyici Faktör Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin Türkiye’de bir kişinin ekonomik ve sosyal seviyesinin artırmasında belirleyici faktöre değişkenine ilişkin bulgular Tablo 25’de gösterilmektedir.

Tablo 25. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Türkiye’de Bir Kişinin Ekonomik ve Sosyal Seviyesinin Artırmasında Belirleyici Faktöre Göre Varyans Analizi Sonuçları

Ekonomik ve sosyal seviyesinin artmasında faktör	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
İyi bir üniversite eğitimi alma	40	3.44	.81	Grup içi	6.486	5	1.297	1.709	.132
Çalışkan ve girişimci olma	118	3.43	.82	Gruplar arası	259.611	342	.759		
Ahlaki değerlere uygun yaşama	48	3.24	.88	Toplam	266.097	347			
Zengin bir aileye sahip olma	45	3.21	.89						
Menfaat gruplarıyla ilişkili olma	49	3.06	.88						
Siyasi ve bürokratik açıdan güçlü	48	3.21	.97						
Toplam	348	3.29	.87						

$P<0.05$

Tablo 25'e göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($F = 1.709$; $p=0.132>0.05$) Türkiye'de bir kişinin ekonomik ve sosyal seviyesinin artmasında belirleyici faktöre göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

4.2.20. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer

Yönelimlerinin Çocukları Varsa ya da Olduğunda, Geleceği Hakkında Kendilerini En Çok Endişelendiren Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin çocukları varsa ya da olduğunda, geleceği hakkında kendilerini en çok endişelendiren durum değişkenine ilişkin bulgular Tablo 26'da gösterilmektedir.

Tablo 26. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Çocukları Varsa ya da Olduğunda, Geleceği Hakkında Kendilerini En Çok Endişelendiren Duruma Göre Varyans Analizi Sonuçları

En endişelendiren durum	çok	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Ahlak		125	3.26	.82	Grup içi	.787	5	.157	.203	.961
Eğitim		120	3.35	.82	Gruplar arası	265.310	342	.776		
Sosyal Güvenlik		23	3.31	.83	Toplam	266.097	347			
İşsizlik		48	3.25	1.00						
Din		14	3.29	1.04						
Ayrımcılık		18	3.23	1.17						
Toplam		348	3.29	.87						

$P<0.05$

Tablo 26'ya göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ($F = .203$; $p=0.961>0.05$) çocukları varsa ya da olduğunda, geleceği hakkında kendilerini en çok endişelendiren duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

4.2.21. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Öğretmenlik Mesleğini İcra Ederken Tanınmak İstenen Özellikler Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin öğretmenlik mesleğini icra ederken tanınmak istenen özelliklere ilişkin bulgular Tablo 27’de gösterilmektedir.

Tablo 27. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Öğretmenlik Mesleğini İcra Ederken Tanınmak İstenen Özelliklere Göre Varyans Analizi Sonuçları

Tanınmak İstenen Özelliklere	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Açık Düşünceli	105	3.25	.96	Grup içi	3.853	5	.771	1.005	.415
Ahlaklı	94	3.35	.76	Gruplar arası	262.244	342	.767		
Planlı	51	3.48	.90	Toplam	266.097	347			
Çalışkan	88	3.20	.86						
Zengin	2	2.98	.36						
İş Bitirici	8	3.02	.79						
Toplam	348	3.29	.87						

P<0.05

Tablo 27’ye göre, katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin (F = 1.005; p=0.415>0.05) öğretmenlik mesleğini icra ederken tanınmak istenen özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

4.3. Katılımcıların Örgütsel Bağlılıklarının Bazı Değişkenlerine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık düzeyleri; cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, mezuniyetlerine, mezun olduğu fakültelere, okul türlerine, çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına, mesleki kıdemlerine, okuldaki kalma sürelerine, okullarının teknolojik altyapısına, sendikaya üyeliklerine, yönetim stili

hakkındaki görüşlerine, okudukları aylık kitap sayılarına, öğretmenlik kariyerlerine, mezun oldukları liselerine, kendilerini tanımlama biçimlerine, kendilerini ait hissettikleri toplumsal tabakaya, kişinin ekonomik ve sosyal seviyesine, çocuğu hakkında endişelerine ve öğretmenlik özelliklerine göre tablolar halinde sunulmuştur.

4.3.1. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular Tablo 28’de gösterilmektedir.

Tablo 28.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Kadın	156	2.68	.46	346	-.931	.353
Erkek	192	2.73	.53			

P<.05

Tablo 28’e göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının ($t = -.931$; $p=0.353>0.05$) cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Literatür incelendiğinde Günce (2013) tarafından yapılan bir araştırmada cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Eğilmezkol’un (2011) yaptığı araştırmasında da anlamlı ilişki bulunmamıştır. Ertan ise (2008) bayanların genel örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğu ilişkisini bulmuştur. Akgül (2012) tarafından yapılan araştırmada duygusal bağlılık açısından erkeklerin bayanlara göre daha fazla olduğunu bulmuştur. Hüseyiniklioğlu (2010) tarafından yapılan bir araştırmada cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

4.3.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının medeni durum değişkenine ilişkin bulgular Tablo 29’da gösterilmektedir.

Tablo 29. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Evli	212	2.71	.47	346	.380	.704
Bekâr	136	2.69	.55			
P<.05						

Tablo 29'a göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının ($t = .380$; $p=0.704>0.05$) medeni durumlarına göre anlamlı şekilde bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Literatür incelendiğinde Günce'nin (2013)'de yaptığı bir araştırmada medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Akgül (2012)'de yaptığı bir araştırmada medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir ilişkisi bulamamıştır. Aygün (2012) tarafından ise yapılan bir araştırmada bekârların evli olanlara göre devamlılık ve normatif bağlılığı daha yoğun olduğunu bulmuştur.

4.3.3. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Yaş Değişkenine Göre İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının yaş değişkenine ilişkin bulgular Tablo 30'da gösterilmektedir.

Tablo 30. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P
30 yaş ve altı	173	2.66	.51	Grup içi	.655	2	.328	1.286	.278
31-40 yaş	137	2.75	.49	Gruplar arası	87.873	345	.255		
41 yaş ve üzeri	38	2.75	.48	Toplam	88.528	347			
Toplam	348	2.71	.50						
P<0.05									

Tablo 30'a göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ($F = 1.286$; $p=0.278>0.05$) yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Aygün (2012) tarafından yapılan bir araştırmada yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Topaloğlu (2010) tarafından yapılan bir araştırmada yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında 31-35 yaş aralığının bağlılıkta en yüksek bulmuş. Akgül (2012) tarafından yapılmış araştırmada yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmamıştır. Özkan (2008) tarafından yapılan araştırmada sınıf öğretmenlerinin yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık boyutları arasında bir ilişki bulamamıştır.

4.3.4. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mezuniyet Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının mezuniyet durumu değişkenine ilişkin bulgular Tablo 31'de gösterilmektedir.

Tablo 31. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Mezuniyet durumu	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Önlisans	35	2.88	.47	346	2.111	.035
Lisans	313	2.69	.50			

$P<.05$

Tablo 31'e göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının ($t = 2.111$; $p=0.035<0.05$) mezuniyet durumlarına göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bulgulara göre, önlisans mezunu olan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ($\bar{x} = 2.88$), lisans mezunu olan katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 2.69$) anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Eğriboz (2013) yaptığı çalışmada lisans tamamlama ve lisans mezunu yöneticilerin lisansüstü mezunu yöneticilere göre normatif bağlılık algılarının daha fazla olduğu görülmektedir.

Günce (2013) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin eğitim düzeylerine ilişkin bağlılık algılarının tüm alt boyutlarında anlamlı bir fark rastlamamasına karşın eğitim düzeyi lisans olan öğretmenlerin bağlılıkları lisansüstü olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

4.3.5. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mezun Oldukları Fakülte

Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının mezun oldukları fakülte değişkenine ilişkin bulgular Tablo 32’de gösterilmektedir.

Tablo 32. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mezun Oldukları Fakülte Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Mezun fakülte	olunan N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Eğitim fakültesi	274	2.67	.49	346	-2.881	.004
Diğer	74	2.85	.49			
P<0.05						

Tablo 32’ye göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının ($t = -2.881$; $p=0.004<0.05$) mezun oldukları fakültelere göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bulgulara göre, diğer fakültelerden mezun olan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ($\bar{x} = 2.67$), eğitim fakültesinden mezun olan katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 2.85$) anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

4.3.6. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının okul türü değişkenine ilişkin bulgular Tablo 33’te gösterilmektedir.

Tablo 33. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Okul Türü	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Taşınmalı	101	2.61	.55	346	-2.150	.032
Normal İlkokul	247	2.74	.48			
P<0.05						

Tablo 33'e göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının ($t = -2.150$; $p=0.032<0.05$) okul türlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bulgulara göre, okulları normal ilkokul olan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ($\bar{x} = 2.74$), okulları taşınmalı olan katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 2.61$) anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Özkan (2008) tarafından yapılan araştırmada sınıf öğretmenlerinin yerleşim birimleri açısından ile örgütsel bağlılık boyutları arasında bir ilişki bulamamıştır.

4.3.7. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının okuldaki öğretmen sayısı değişkenine ilişkin bulgular Tablo 34'te gösterilmektedir.

Tablo 34. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Öğretmen sayısı	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
20 ve altı	42	2.59	.43	Grup içi	.594	2	.297	1.166	.313
21-30	75	2.73	.55	Gruplar arası	87.934	345	.255		
31 ve üstü	231	2.72	.49	Toplam	88.528	347			
Toplam	348	2.71	.50						

$P<0.05$

Tablo 34'e göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının ($F = 1.166$ $p=0.313>0.05$) bu okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

4.3.8. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdemlerine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdemlerine ilişkin bulgular Tablo 35'de gösterilmektedir.

Tablo 35. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
0-5 yıl	105	2.68	.55	Grup içi	.647	2	.323	1.269	.282
6-10 yıl	143	2.68	.49	Gruplar arası	87.881	34	.255		
11 yıl ve üzeri	100	2.77	.46	Toplam	88.528	34			
Toplam	348	2.71	.50						

P<0.05

Tablo 35'e göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ($F = 1.269$; $p=0.282>0.05$) mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Günce'nin (2013) tarafından yapılan bir araştırmada mesleki kıdem değişkeninin örgütsel bağlılık boyutlarında üzerinde anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

İmamoğlu (2011) tarafından yapılan bir araştırmada mesleki kıdem ile uyum bağlılık boyutu arasında farklılık görülmezken, özdeşleşme boyutunda kıdemleri 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, kıdemi 1-5 yıl öğretmenlere göre daha fazla bağlı oldukları görülmektedir. Yine mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin ve 10 yıl ve altında olan öğretmenlere göre içselleştirme bağlılık boyutunun daha fazla olduğunu bulmuştur.

4.3.9. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Bu Okuldaki Sürelerine Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının bu okuldaki sürelerine değişkenine ilişkin bulgular Tablo 36'da gösterilmektedir.

Tablo 36. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Bu Okuldaki Sürelerine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Okuldaki süreleri	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
0-3 yıl	214	2.68	.51	Grup içi	.353	2	.177	.691	.502
4-7 yıl	87	2.75	.49	Gruplar arası	88.175	345	.256		
8 yıl ve üzeri	47	2.73	.50	Toplam	88.528	347			
Toplam	348	2.71	.50						

P<0.05

Tablo 36'ya göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının ($F = .691$ $p=0.502>0.05$) bu okuldaki sürelerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

İmamoğlu (2011) tarafından yapılan bir araştırmada öğretmenlerin uyum alt boyutunun hizmet süresine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Diğer taraftan araştırmaya katılan öğretmenlerin özdeşleşme alt boyutunun hizmet süresine göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Çoklu karşılaştırma testine göre hizmet süresi 1-5 yıl olan öğretmenler ile 16 yıl ve üzerin olan öğretmenlerin özdeşleşme alt boyutları arasındaki fark anlamlıdır. Ortalama değerler incelendiğinde hizmet süresi 16 yıl ve üstünde olan öğretmenlerin özdeşleşme alt boyutunun hizmet süresi 1-5 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla olduğu söylenebilir. Tablodan görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin içselleştirme alt boyutunun hizmet süresine göre farklılık göstermediği söylenebilir

Günce'nin (2013) tarafından yapılan bir araştırmada okuldaki hizmet sürelerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında üzerinde anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur. Kaya (2013) Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinde şimdiki işyerinde çalışma süresi bakımından bir farklılık yoktur.

4.3.10. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Okullarının Fiziki Donanımı ve Teknolojik Altyapısı Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının okullarının fiziki donanımı ve teknolojik altyapısı değişkenine ilişkin bulgular Tablo 37'de gösterilmektedir.

Tablo 37. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Okullarının Fiziki Donanımı ve Teknolojik Altyapısı Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Okulunuzun fiziki donanımı ve teknolojik altyapısı	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p
Evet	84	2.91	.48	346	4.352	.000
Hayır	264	2.64	.49			
P<0.05						

Tablo 37'ye göre, katılımcıların örgütsel bağlılık ($t = 4.352$; $p = 0.000 < 0.05$) algılarının ise okullarının fiziki donanım ve teknolojik altyapısına göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bulgulara göre, okullarının fiziki donanım ve teknolojik altyapısını yeterli bulan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ($\bar{x} = 2.91$), okullarının fiziki donanım ve teknolojik altyapısını yeterli bulmayan katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 2.64$) anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

4.3.11. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının herhangi bir sendikaya üye olma değişkenine ilişkin bulgular Tablo 38'de gösterilmektedir.

Tablo 38. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Sendikaya üyelik	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Evet	207	2.70	.50	346	-.087	.931
Hayır	141	2.71	.51			

P<0.05

Tablo 38'e göre, katılımcıların örgütsel bağlılık ($t = -.087$; $p = 0.931 > 0.05$) algılarının herhangi bir sendikaya üye olmasına göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

Günce'nin (2013) tarafından yapılan bir araştırmada öğretmenlerin sendikalı olma durumuna göre örgütsel bağlılık boyutlarında üzerinde anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur. Aynı şekilde Karadaş'ın (2013) yaptığı araştırmada

öğretmenlerin sendikaya üyelik durumları ile örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini bulmuştur.

4.3.12. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Yönetim Stiline Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının yönetim stiline değişkenine ilişkin bulgular Tablo 39’da gösterilmektedir.

Tablo 39. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Yönetim Stiline Göre Varyans Analizi Sonuçları

Yönetim stili	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Scheffe
Demokratik	230	2.75	.51	Grup içi	2.282	2	1.141	4.565	.011	1-2
İlgisiz	60	2.53	.42	Gruplar arası	86.246	345	.250			
Otoriter	58	2.73	.50	Toplam	88.528	347				
Toplam	348	2.71	.50							
P<0.05										

Tablo 39’a göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ($F = 4.565$; $p = 0.011 < 0.05$) okullarının yönetim stiline göre anlamlı farklılık göstermiştir. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan Scheffe analizi sonucunda, okul yönetim stilini demokratik bulan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ($\bar{x} = 2.75$), okul yönetim stilini ilgisiz bulan katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 2.53$) anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

4.3.13. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Karar Sürecine Katılmaları Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının karar sürecine katılmaları değişkenine ilişkin bulgular Tablo 40’te gösterilmektedir.

Tablo 40. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Karar Sürecine Katılmaları Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Karar sürecine katılmaları	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Evet	252	2.73	.52	346	1.650	.100
Hayır	96	2.63	.44			
P<0.05						

Tablo 40'a göre, katılımcıların örgütsel bağlılık ($t = 1.650$; $p=0.100>0.05$) algılarının karar sürecine katılmalarına göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

4.3.14. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Aylık Okunan Kitap Sayısına Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının aylık okunan kitap sayısına değişkenine ilişkin bulgular Tablo 41'de gösterilmektedir.

Tablo 41. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Aylık Okunan Kitap Sayısına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Aylık okunan kitap	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Scheffe
0	139	2.66	.50	Grup içi	2,978	2	1.489	6.004	.003	1-3
1-2	149	2.66	.48	Gruplar arası	85,550	345	.248			2-3
3 ve üzeri	60	2.91	.52	Toplam	88,528	347				
Toplam	348	2.71	.50							
P<0.05										

Tablo 41'e göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ($F = 6.004$; $p=0.003<0.05$) aylık okudukları kişisel gelişim kitaplarına göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan Scheffe analizi sonucunda, kişisel gelişim ve insan ilişkileriyle ilgili 3 ve üzerinde kitap okuyan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ($\bar{X} = 2.91$), hiç kitap okumayan katılımcıların algılarından ($\bar{X} = 2.66$) ve kişisel gelişim ve insan ilişkileriyle ilgili 3

ve üzerinde kitap okuyan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ($\bar{x} = 2.91$); aylık 1-2 kitap okuyan katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 2.66$) anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

4.3.15. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Öğretmenlik Kariyerlerine Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının öğretmenlik kariyerlerine değişkenine ilişkin bulgular Tablo 42’de gösterilmektedir.

Tablo 42. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Öğretmenlik Kariyerlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Öğretmenlik Kariyeri	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Stajyer	30	2.64	.51	Grup içi	.798	2	.399	1.570	.210
Öğretmen	289	2.70	.51	Gruplar arası	87.730	345	.254		
Uzman	29	2.86	.40	Toplam	88.528	347			
Toplam	348	2.71	.50						

P<0.05

Tablo 42’ye göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ($F = 1.570$; $p=0.210>0.05$) öğretmenlik kariyerlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.3.16. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mezun Oldukları Liseye Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının mezun oldukları lise değişkenine ilişkin bulgular Tablo 43’te gösterilmektedir.

Tablo 43. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mezun Oldukları Liseye Göre Varyans Analizi Sonuçları

Mezun Olunan Lise	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Düz lise	202	2.72	.49	Grup içi	.521	3	.174	.679	.565
İmam Hatip Lisesi	15	2.82	.61	Gruplar arası	88.007	344	.256		
Anadolu Lisesi	60	2.67	.45	Toplam	88.528	347			
Diğer	71	2.66	.54						
Toplam	348	2.71	.50						

P<0.05

Tablo 43'e göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ($F = .679$; $p=0.565>0.05$) mezun oldukları liseye göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.3.17. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Kendilerini Tanımlama Biçimlerine Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının kendilerini tanımlama biçimleri değişkenine ilişkin bulgular Tablo 44'te gösterilmektedir.

Tablo 44. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Kendilerini Tanımlama Biçimlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Kendini Tanımlama Biçimi	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Sosyal Demokrat	179	2.72	.51	Grup içi	1.002	3	.334	1.313	.270
Liberal	35	2.57	.53	Gruplar arası	87.526	344	.254		
Milliyetçi	65	2.77	.48	Toplam	88.528	347			
Dindar	69	2.67	.48						
Toplam	348	2.71	.50						

P<0.05

Tablo 44'e göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ($F = 1.313$; $p=0.270>0.05$) kendilerini tanımlama biçimlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.3.18. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Kendilerini Ait Hissettikleri Toplumsal Tabaka Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık kendilerini ait hissettikleri toplumsal tabaka değişkenine ilişkin bulgular Tablo 45'te gösterilmektedir.

Tablo 45. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Kendilerini Ait Hissettikleri Toplumsal Tabakaya Göre Varyans Analizi Sonuçları

Toplumsal Tabaka	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Alt	26	2.74	.45	Grup içi	.131	2	.065	.255	.775
Orta	294	2.71	.50	Gruplar arası	88.398	345	.256		
Üst	28	2.64	.53	Toplam	88.528	347			
Toplam	348	2.71	.50						

$P<0.05$

Tablo 45'e göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ($F = .255$; $p=0.775>0.05$) kendilerini ait hissettikleri toplumsal tabakaya göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.3.19. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Türkiye'de Bir Kişinin Ekonomik ve Sosyal Seviyesinin Artırmasında Belirleyici Faktöre Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının Türkiye'de bir kişinin ekonomik ve sosyal seviyesinin artırmasında belirleyici faktör değişkenine ilişkin bulgular Tablo 46'da gösterilmektedir.

Tablo 46. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Türkiye’de Bir Kişinin Ekonomik ve Sosyal Seviyesinin Artırmasında Belirleyici Faktöre Göre Varyans Analizi Sonuçları

Ekonomik ve sosyal seviyesinin artmasında faktör	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
İyi bir üniversite eğitimi alma	40	2.74	.55	Grup içi	1.250	5	.250	.980	.430
Çalışkan ve girişimci olma	118	2.72	.52	Gruplar arası	87.278	342	.255		
Ahlaki değerlere uygun yaşama	48	2.77	.52	Toplam	88.528	347			
Zengin bir aileye sahip olma	45	2.68	.43						
Menfaat gruplarıyla ilişkili olma	49	2.74	.49						
Siyasi ve bürokratik açıdan güçlü	48	2.57	.47						
Toplam	348	2.71	.50						

P<0.05

Tablo 46’ya göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ($F = .980$; $p=0.430>0.05$) Türkiye’de bir kişinin ekonomik ve sosyal seviyesinin artmasında belirleyici faktöre göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

4.3.20. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Çocukları Varsa ya da Olduğunda, Geleceği Hakkında Kendilerini En Çok Endişelendiren Duruma Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının çocukları varsa ya da olduğunda, geleceği hakkında kendilerini en çok endişelendiren durum değişkenine ilişkin bulgular Tablo 47’de gösterilmektedir.

Tablo 47. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Çocukları Varsa ya da Olduğunda, Geleceği Hakkında Kendilerini En Çok Endişelendiren Duruma Göre Varyans Analizi Sonuçları

En endişelendiren durum	çok	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Ahlak		125	2.64	.44	Grup içi	1.029	5	.206	.804	.547
Eğitim		120	2.76	.54	Gruplar arası	87.499	342	.256		
Sosyal Güvenlik		23	2.66	.55	Toplam	88.528	347			
İşsizlik		48	2.71	.44						
Din		14	2.73	.73						
Ayrımcılık		18	2.79	.50						
Total		348	2.71	.50						

P<0.05

Tablo 47'ye göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algıları (F = .804; p=0.547>0.05) çocukları varsa ya da olduğunda, geleceği hakkında kendilerini en çok endişelendiren duruma göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.3.21. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Öğretmenlik Mesleğini İcra Ederken Tanınmak İstenen Özellikler Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarının öğretmenlik mesleğini icra ederken tanınmak istenen özelliklere değişkenine ilişkin bulgular Tablo 48'de gösterilmektedir.

Tablo 48. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Öğretmenlik Mesleğini İcra Ederken Tanınmak İstenen Özelliklere Göre Varyans Analizi Sonuçları

Tanınmak İstenen Özelliklere	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Açık Düşünceli	105	2.62	.54	Grup içi	2.037	5	.407	1.611	.156
Ahlaklı	94	2.70	.49	Gruplar arası	86.491	342	.253		
Planlı	51	2.83	.49	Toplam	88.528	347			
Çalışkan	88	2.72	.47						
Zengin	2	2.96	.62						
İş Bitirici	8	2.88	.38						
Toplam	348	2.71	.50						

P<0.05

Tablo 48'e göre, katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ($F = 1.611$; $p=0.156>0.05$) öğretmenlik mesleğini icra ederken tanınmak istenen özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

4.4. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular Tablo 49'da gösterilmektedir.

Tablo 49. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ahlaki değer	Örgütsel Bağlılık
Ahlaki değer	1	.386
Örgütsel Bağlılık	.386	1

Tablo 49' da görüldüğü üzere katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları ($r=.386$), arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 50. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Uyum	Özdeşleşme	İçselleştirme
Saygı	r	-.37	.47	.44
	p	.000	.000	.000
	N	348	348	348
Adalet	r	-.38	.49	.45
	p	.000	.000	.000
	N	348	348	348
Sadakat	r	-.39	.47	.46
	p	.000	.000	.000
	N	348	348	348
Cesaret	r	-.32	.45	.46
	p	.000	.000	.000
	N	348	348	348
Dürüstlük	r	-.37	.45	.45
	p	.000	.000	.000
	N	348	348	348
Zarafet	r	-.31	.46	.39
	p	.000	.000	.000
	N	348	348	348
Güven	r	-.38	.51	.45
	p	.000	.000	.000
	N	348	348	348

Tablo 50’de görüldüğü üzere, ahlaki değer yöneliminin *saygı* boyutu ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %37 oranında negatif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.37$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *adalet* boyutu ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %38 oranında negatif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.38$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *sadakat boyutu* ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %38 oranında negatif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.38$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *cesaret* boyutu ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %32 oranında negatif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.32$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *dürüstlük* boyutu ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %37 oranında negatif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.37$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *zarafet* boyutu ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %31 oranında negatif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.31$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *güven* boyutu ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %38 oranında negatif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.38$; $p=0.000<0.05$).

Tablo 50’de görüldüğü üzere, ahlaki değer yöneliminin *saygı* boyutu ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %47 oranında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0.47$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *adalet* boyutu ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %49 oranında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0.49$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *sadakat* boyutu ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %47 oranında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0.47$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *cesaret* boyutu ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %45 oranında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0.45$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *dürüstlük* boyutu ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %45 oranında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0.45$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *zarafet* boyutu ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %46 oranında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0.46$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *güven* boyutu ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %51 oranında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0.51$; $p=0.000<0.05$).

Tablo 50’de görüldüğü üzere, ahlaki değer yöneliminin *saygı* boyutu ile örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %44 oranında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0.44$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *adalet* boyutu ile örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %45 oranında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0.45$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *sadakat* boyutu ile örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %46 oranında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0.46$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *cesaret* boyutu ile örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %46 oranında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0.46$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *dürüstlük* boyutu ile örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %45 oranında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0.45$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *zarafet* boyutu ile örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %39 oranında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0.39$; $p=0.000<0.05$).

Ahlaki değer yönelimlerinin *güven* boyutu ile örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %45 oranında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0.45$; $p=0.000<0.05$).

4.5.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin, Örgütsel Bağlılığı Etkileme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin, örgütsel bağlılığı etkileme düzeyine ilişkin bulgular Tablo 51’de gösterilmektedir.

Tablo 51. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin, Örgütsel Bağlılığı Etkileme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	SH	β	t	p
	(Sabit)	1.976	.098			
Örgütsel bağlılık	Ahlaki değer	.223	.029	.386	7.789	.000
R=.386, R ² =.149, F ₍₁₋₃₄₆₎ =60.671, p=.000						

Tablo 51’de görüldüğü üzere örgütsel bağlılık ile ahlaki değer yönelimlerinin arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri 0.386 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin pozitif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan, ahlaki değer yönelimlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini gösteren R² değeri, 0.149 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin, örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın sadece % 14.9’ unu açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimleri, onların örgütsel bağlılığa ilişkin algılarındaki değişimi %14.9 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, 0.386 p<0.01 anlamlılık düzeyinde, artı işaretli olduğu için, olumlu ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

4.5.1. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin, Örgütsel Bağlılığın Uyum Boyutunu Etkileme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin, örgütsel bağlılığın uyum boyutunu etkileme düzeyine ilişkin bulgular Tablo 52’de gösterilmektedir.



Tablo 52. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin, Örgütsel Bağlılığın Uyum Boyutunu Etkileme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	SH	β	t	p
Uyum	(Sabit)	3.324	.160			
	Saygı	-.352	.047	-.372	-7.451	.000
	R=.372, R ² =.138, F ₍₁₋₃₄₆₎ =55.520, p=.000					
Uyum	(Sabit)	3.365	.160			
	Adalet	-.353	.045	-.385	-7.758	.000
	R=.385, R ² =.148, F ₍₁₋₃₄₆₎ =60.193, p=.000					
Uyum	(Sabit)	3.269	.146			
	Sadakat	-.352	.045	-.390	-7.869	.000
	R=.390, R ² =.152, F ₍₁₋₃₄₆₎ =61.929, p=.000					
Uyum	(Sabit)	3.162	.161			
	Cesaret	-.294	.046	-.324	-6.369	.000
	R=.324, R ² =.105, F ₍₁₋₃₄₆₎ =40.566, p=.000					
Uyum	(Sabit)	3.267	.153			
	Dürüstlük	-.327	.044	-.371	-7.433	.000
	R=.371, R ² =.138, F ₍₁₋₃₄₆₎ =55.252, p=.000					
Uyum	(Sabit)	3.135	.165			
	Zarafet	-.288	.047	-.310	-6.064	.000
	R=.310, R ² =.096, F ₍₁₋₃₄₆₎ =36.774, p=.000					
Uyum	(Sabit)	3.297	.150			
	Güven	-.342	.044	-.388	-7.823	.000
	R=.388, R ² =.150, F ₍₁₋₃₄₆₎ =61.195, p=.000					

Tablo 52’de görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın uyum boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin saygı boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri -0.372 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin negatif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin saygı boyutunun, örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.138 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin saygı boyutunun, örgütsel bağlılığın uyum boyutundaki toplam varyansın sadece % 13.8’ini açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin saygı boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın uyum boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi %13.8 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, -0.372 $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde, negatif yönlü ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo 52’de görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın uyum boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin adalet boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri -0.385 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin negatif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin adalet boyutunun, örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.148 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin adalet boyutunun, örgütsel bağlılığın uyum boyutundaki toplam varyansın sadece % 14.8’ini açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin adalet boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın uyum boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi %14.8 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, -0.385 $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde, negatif yönlü ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo 52’de görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın uyum boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin sadakat boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri -0.390 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin negatif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin sadakat boyutunun, örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.152 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin sadakat boyutunun, örgütsel bağlılığın uyum boyutundaki toplam

varyansın sadece % 15.2' sini açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin sadakat boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın uyum boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi %15.2 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, -0.390 $p < 0.01$ anlamlılık düzeyinde, negatif yönlü ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo 52'de görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın uyum boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin cesaret boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri -0.324 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin negatif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin cesaret boyutunun, örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.105 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin cesaret boyutunun, örgütsel bağlılığın uyum boyutundaki toplam varyansın sadece % 10.5' ini açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin cesaret boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın uyum boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi %10.5 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, -0.324 $p < 0.01$ anlamlılık düzeyinde, negatif yönlü ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo 52'de görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın uyum boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin dürüstlük boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri -0.371 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin negatif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin dürüstlük boyutunun, örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.138 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin dürüstlük boyutunun, örgütsel bağlılığın uyum boyutundaki toplam varyansın sadece % 13.8' ini açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin dürüstlük boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın uyum boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi %13.8 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, -0.371 $p < 0.01$ anlamlılık düzeyinde, negatif yönlü ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo 52'de görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın uyum boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin zarafet boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan

regresyon analizinde R değeri -0.310 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin negatif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin zarafet boyutunun, örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.096 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin zarafet boyutunun, örgütsel bağlılığın uyum boyutundaki toplam varyansın sadece % 9.6' sını açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin zarafet boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın uyum boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi %9.6 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, -0.310 $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde, negatif yönlü ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo 52'de görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın uyum boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin güven boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri -0.388 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin negatif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin güven boyutunun, örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.150 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin güven boyutunun, örgütsel bağlılığın uyum boyutundaki toplam varyansın sadece % 15' ini açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin güven boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın uyum boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi % 15 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, -0.388 $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde, negatif yönlü ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

4.5.2.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin, Örgütsel Bağlılığın Özdeşleşme Boyutunu Etkileme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yöneliminin, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunu etkileme düzeyine ilişkin bulgular Tablo 53'te gösterilmektedir.

Tablo 53. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin, Örgütsel Bağlılığın Özdeşleşme Boyutunu Etkileme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	SH	β	t	p
Özdeşleşme	(Sabit)	1.120	.157			
	Saygı	.466	.046	.478	10.127	.000
	R=.478, R ² =.229, F ₍₁₋₃₄₆₎ =102.548 p=.000					
Özdeşleşme	(Sabit)	1.079	.155			
	Adalet	.464	.044	.491	10.477	.000
	R=.491, R ² =.241, F ₍₁₋₃₄₆₎ =109.758, p=.000					
Özdeşleşme	(Sabit)	1.266	.144			
	Sadakat	.443	.044	.476	10.064	.000
	R=.476, R ² =.226, F ₍₁₋₃₄₆₎ =101.292, p=.000					
Özdeşleşme	(Sabit)	1.216	.157			
	Cesaret	.425	.045	.454	9.485	.000
	R=.454, R ² =.206, F ₍₁₋₃₄₆₎ =89.962, p=.000					
Özdeşleşme	(Sabit)	1.267	.152			
	Dürüstlük	.413	.044	.454	9.475	.000
	R=.454, R ² =.206, F ₍₁₋₃₄₆₎ =89.771, p=.000					
Özdeşleşme	(Sabit)	1.150	.158			
	Zarafet	.448	.046	.468	9.842	.000
	R=.468, R ² =.219, F ₍₁₋₃₄₆₎ =96.858, p=.000					
Özdeşleşme	(Sabit)	1.106	.144			
	Güven	.469	.042	.515	11.184	.000
	R=.515, R ² =.266, F ₍₁₋₃₄₆₎ =125.072, p=.000					

Tablo 53'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin saygı boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri 0.478 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin pozitif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin saygı boyutunun, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.229 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin saygı boyutunun, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutundaki toplam varyansın sadece % 22.9' unu açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin saygı boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi %22.9 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, 0.478 $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde, artı işaretli olduğu için, olumlu ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo 53'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin adalet boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri 0.491 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin pozitif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin adalet boyutunun, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.241 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin adalet boyutunun, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutundaki toplam varyansın sadece % 24.1' ini açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin adalet boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi %24.1 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, 0.491 $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde, artı işaretli olduğu için, olumlu ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo 53'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin sadakat boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri 0.476 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin pozitif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin sadakat boyutunun, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.226 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer

yönelimlerinin sadakat boyutunun, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutundaki toplam varyansın sadece % 22.6' sını açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin sadakat boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi %22.6 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, 0.476 $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde, artı işaretli olduğu için, olumlu ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo 53'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin cesaret boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri 0.454 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin pozitif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin cesaret boyutunun, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.206 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin cesaret boyutunun, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutundaki toplam varyansın sadece % 20.6' sını açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin cesaret boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi %20.6 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, 0.454 $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde, artı işaretli olduğu için, olumlu ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo 53'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin dürüstlük boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri 0.454 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin pozitif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin dürüstlük boyutunun, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.206 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin dürüstlük boyutunun, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutundaki toplam varyansın sadece % 20.6' sını açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin dürüstlük boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi %20.6 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, 0.454 $p<0.01$

anlamlılık düzeyinde, artı işaretli olduğu için, olumlu ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo53'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin zarafet boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri 0.219 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin pozitif yönlü ve çok zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin zarafet boyutunun, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.219 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin zarafet boyutunun, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutundaki toplam varyansın sadece % 21.9' unu açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin zarafet boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi %21.9 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, 0.219 $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde, artı işaretli olduğu için, olumlu ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo 53'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin güven boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri 0.515 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin pozitif yönlü ve orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin güven boyutunun, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.266 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin güven boyutunun, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutundaki toplam varyansın sadece % 26.6' sını açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin güven boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi %26.6 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, 0.515 $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde, artı işaretli olduğu için, olumlu ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

4.5.3.Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin, Örgütsel Bağlılığın İçselleştirme Boyutunu Etkileme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılanların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunu etkileme düzeyine ilişkin bulgular Tablo 54’te gösterilmektedir.



Tablo 54. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin, Örgütsel Bağlılığın İçselleştirme Boyutunu Etkileme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	SH	β	t	p
İçselleştirme	(Sabit)	1.847	.146			
	Saygı	.397	.043	.445	9.245	.000
	R=.445, R ² =.198, F ₍₁₋₃₄₆₎ =85.463 p=.000					
İçselleştirme	(Sabit)	1.831	.146			
	Adalet	.389	.042	.450	9.381	.000
	R=.450, R ² =.203, F ₍₁₋₃₄₆₎ =88.011, p=.000					
İçselleştirme	(Sabit)	1.900	.132			
	Sadakat	.400	.040	.469	9.888	.000
	R=.469, R ² =.220, F ₍₁₋₃₄₆₎ =97.779, p=.000					
İçselleştirme	(Sabit)	1.794	.142			
	Cesaret	.402	.041	.469	9.888	.000
	R=.469, R ² =.220, F ₍₁₋₃₄₆₎ =97.765, p=.000					
İçselleştirme	(Sabit)	1.870	.138			
	Dürüstlük	.382	.040	.459	9.614	.000
	R=.459, R ² =.211, F ₍₁₋₃₄₆₎ =92.437, p=.000					
İçselleştirme	(Sabit)	1.979	.150			
	Zarafet	.349	.043	.399	8.083	.000
	R=.399, R ² =.159, F ₍₁₋₃₄₆₎ =90.568, p=.000					
İçselleştirme	(Sabit)	1.900	.137			
	Güven	.379	.040	.455	9.517	.000
	R=.455, R ² =.207, F ₍₁₋₃₄₆₎ =125.072, p=.000					

Tablo 54'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin saygı boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri 0.445 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin pozitif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin saygı boyutunun, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.198 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin saygı boyutunun, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutundaki toplam varyansın sadece % 19.8' ini açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin saygı boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi %19.8 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, 0.445 $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde, artı işaretli olduğu için, olumlu ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo 54'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin adalet boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri 0.450 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin pozitif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin adalet boyutunun, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.203 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin adalet boyutunun, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutundaki toplam varyansın sadece % 20.3' ünü açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin adalet boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi %20.3 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, 0.450 $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde, artı işaretli olduğu için, olumlu ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo 54'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin sadakat boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri 0.469 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin pozitif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin sadakat boyutunun, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu

üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.220 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin sadakat boyutunun, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutundaki toplam varyansın sadece % 22' sini açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin sadakat boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi % 22 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, 0.469 $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde, artı işaretli olduğu için, olumlu ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo 54'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin cesaret boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri 0.469 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin pozitif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin cesaret boyutunun, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.220 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin cesaret boyutunun, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutundaki toplam varyansın sadece % 20' sini açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin cesaret boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi % 20 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, 0.469 $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde, artı işaretli olduğu için, olumlu ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo 54'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin dürüstlük boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri 0.459 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin pozitif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin dürüstlük boyutunun, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.211 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin dürüstlük boyutunun, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutundaki toplam varyansın sadece % 21.1' ini açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin dürüstlük boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutuna ilişkin

algılarındaki değişimi %21.1 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, 0.459 $p < 0.01$ anlamlılık düzeyinde, artı işaretli olduğu için, olumlu ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo 54'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin zarafet boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri 0.399 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin pozitif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin zarafet boyutunun, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.159 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin zarafet boyutunun, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutundaki toplam varyansın sadece % 15.9' unu açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin zarafet boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi %15.9 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, 0.399 $p < 0.01$ anlamlılık düzeyinde, artı işaretli olduğu için, olumlu ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

Tablo 54'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu ile ahlaki değer yönelimlerinin güven boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde R değeri 0.455 bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin pozitif yönlü ve zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ahlaki değer yönelimlerinin güven boyutunun, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu üzerindeki etkisini gösteren R^2 değeri, 0.207 bulunmuştur. Bu sonuç, ahlaki değer yönelimlerinin güven boyutunun, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutundaki toplam varyansın sadece % 20.7' sini açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifade ile katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin güven boyutundaki algıları, onların örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutuna ilişkin algılarındaki değişimi %20.7 oranında etkilemektedir. Beta katsayısı, 0.455 $p < 0.01$ anlamlılık düzeyinde, artı işaretli olduğu için, olumlu ve anlamlı bir birliktelik olduğunu göstermektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma bulguları ve yorumlarına dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara yönelik önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Şanlıurfa ili merkezindeki eğitim kurumlarında görev yapan ilkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre; yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

2. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Sonuçları

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin medeni durumlarına göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

3. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçları

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

4. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mezuniyet Durumu Değişkenine İlişkin Sonuçları

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin mezuniyet durumlarına göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

5. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mezun Oldukları Fakülte Değişkenine İlişkin Sonuçları

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin mezun oldukları fakültelere göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

6. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Okul Türü Değişkenine İlişkin Sonuçları

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin okul türlerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

7. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine İlişkin Sonuçları

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin bu okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

8. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçları

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

9. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Bu Okuldaki Süreleri Değişkenine İlişkin Sonuçları

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin bu okuldaki sürelerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

10. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Okullarının Fiziki Donanımı ve Teknolojik Altyapısı Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin ise okullarının fiziki donanım ve teknolojik altyapısına göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bulgulara göre, okullarının fiziki donanım ve teknolojik altyapısını yeterli bulan katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin, okullarının fiziki donanım ve teknolojik altyapısını yeterli bulmayan katılımcıların algılarından anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

11. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin herhangi bir sendikaya üye olmasına göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

12. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Yönetim Stili Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimleri okullarının yönetim stiline göre anlamlı farklılık göstermiştir. Okul yönetim stilini demokratik bulan katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimleri, okul yönetim stilini ilgisiz bulan katılımcıların algılarından ve okul yönetim stilini demokratik bulan katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimleri; okul yönetim stilini otoriter bulan katılımcıların algılarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

13. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Karar Sürecine Katılmaları Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin karar sürecine katılmalarına göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

14. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Aylık Okunan Kitap Sayısı Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin aylık okudukları kişisel gelişim kitaplarına göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

15. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Öğretmenlik Kariyerleri Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin öğretmenlik kariyerlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

16. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Mezun Oldukları Lise Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin mezun oldukları liseye göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

17. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Kendilerini Tanımlama Biçimleri Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimleri kendilerini tanımlama biçimlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

18. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Kendilerini Ait Hissettikleri Toplumsal Tabaka Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin kendilerini ait hissettikleri toplumsal tabakaya göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

19. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Türkiye’de Bir Kişinin Ekonomik Ve Sosyal Seviyesinin Artırmasında Belirleyici Faktör Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Türkiye’de bir kişinin ekonomik ve sosyal seviyesinin artmasında belirleyici faktöre göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

20. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Çocukları Varsa ya da Olduğunda, Geleceği Hakkında Kendilerini En Çok Endişelendiren Durum Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin çocukları varsa ya da olduğunda, geleceği hakkında kendilerini en çok endişelendiren duruma göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

21. Katılımcıların Görüşlerine Göre Yöneticilerinin Ahlaki Değer Yönelimlerinin Öğretmenlik Mesleğini İcra Ederken Tanınmak İstenen Özellikler Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların görüşlerine göre yöneticilerinin ahlaki değer yönelimlerinin öğretmenlik mesleğini icra ederken tanınmak istenen özelliklere göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

22. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

23. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının medeni durumlarına göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

24. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

25. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mezuniyet Durumu Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının mezuniyet durumlarına göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bulgulara göre, ön lisans mezunu olan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları, lisans mezunu olan katılımcıların algılarından anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

26. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mezun Oldukları Fakülte Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının mezun oldukları fakültelere göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bulgulara göre, diğer fakültelerden mezun olan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları, eğitim fakültesinden mezun olan katılımcıların algılarından anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

27. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Okul Türü Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının okul türlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bulgulara göre, okulları normal ilkokul olan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları, okulları taşınmalı olan katılımcıların algılarından anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

28. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının bu okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

29. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

30. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Bu Okuldaki Süreleri Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının bu okuldaki sürelerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

31. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Okullarının Fiziki Donanımı ve Teknolojik Altyapısı Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının ise okullarının fiziki donanım ve teknolojik altyapısına göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bulgulara göre, okullarının fiziki donanım ve teknolojik altyapısını yeterli bulan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları, okullarının fiziki donanım ve teknolojik altyapısını yeterli bulmayan katılımcıların algılarından anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

32. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının herhangi bir sendikaya üye olmasına göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

33. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Yönetim Stili Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları okullarının yönetim stiline göre anlamlı farklılık göstermiştir. Okul yönetim stilini demokratik bulan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları okul yönetim stilini ilgisiz bulan katılımcıların algılarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

34. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Karar Sürecine Katılmaları Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının karar sürecine katılmalarına göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

35. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Aylık Okunan Kitap Sayısı Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları aylık okudukları kişisel gelişim kitaplarına göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Kişisel gelişim ve insan ilişkileriyle ilgili 3 ve üzerinde kitap okuyan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları, hiç kitap okumayan katılımcıların algılarından ve kişisel gelişim ve insan ilişkileriyle ilgili aylık 1-2 kitap okuyan katılımcıların algılarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

36. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Öğretmenlik Kariyerleri Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları öğretmenlik kariyerlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

37. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Mezun Oldukları Lise Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları mezun oldukları liseye göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

38. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Kendilerini Tanımlama Biçimleri Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları kendilerini tanımlama biçimlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

39. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Kendilerini Ait Hissettikleri Toplumsal Tabaka Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları kendilerini ait hissettikleri toplumsal tabakaya göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

40. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Türkiye’de Bir Kişinin Ekonomik ve Sosyal Seviyesinin Artırmasında Belirleyici Faktör Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları Türkiye’de bir kişinin ekonomik ve sosyal seviyesinin artmasında belirleyici faktöre göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

41. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Çocukları Varsa ya da Olduğunda, Geleceği Hakkında Kendilerini En Çok Endişelendiren Durum Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları çocukları varsa ya da olduğunda, geleceği hakkında kendilerini en çok endişelendiren duruma göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

42. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Öğretmenlik Mesleğini İcra Ederken Tanınmak İstenen Özellikler Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları öğretmenlik mesleğini icra ederken tanınmak istenen özelliklere göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

5.2. Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma bulguları ve yorumlarına dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara yönelik önerilere yer verilmiştir.

1. Araştırma sadece ilkokullarda yapılmıştır. Farklı bir araştırma ortaokul, ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde karşılaştırmalı olarak yapılabilir.
2. Araştırma sadece Şanlıurfa ilini kapsamaktadır. Araştırmanın değişkenlerin örgütlere, kültürlere özgü farklılık olabileceği düşünüldüğünden araştırma farklı iller düzeyinde yapılabilir.
3. İlkokul kurumlarında yapılan bu araştırma nicel bir araştırmadır. Aynı konuyu içeren nitel bir araştırma yapılabilir.

4. Öğretmelerin kişisel gelişimleri için bakanlık interaktif seminerler hazırlayarak son gelişmeler yenilikler aktarılabilir.
5. Örgütsel bağlılığı artırmak için çalışanlara değer veren, değer odaklı, demokratik bakış açısıyla yaklaşılması gerektiği söylenebilir.
6. Örgütsel bağlılığı artırmak amacıyla bakanlık, okullarının fiziki donanım ve teknolojik altyapısına ilişkin iyileştirmeler yapması gerekmektedir.
7. Taşıma merkezinde çalışan öğretmenlerin çalışma koşulları açısından daha cazip hale getirilebilecek tedbirler alınabilir.
8. Eğitim fakültelerinde öğretmen yetiştirme programlarının öğrencilere sadece öğretmenlik mesleğiyle ilgili bilişsel bilgiler değil duyuşsal alanda da gerekli eğitimlerin verilmesi örgütsel bağlılığı artırabilir.
9. Yöneticilerin öğretmenlerin örgüte aidiyet hissetmeleri için okulla ilgili alınacak kararlara öğretmenlerin katılımını sağlamaları gerektiği söylenebilir.
10. Yöneticilerin ahlaki değerlerle alacağı kararlar öğretmenlerin çalıştıkları kuruma bakış açısını etkileyeceğinden, yöneticilere moral liderlikle ilgili seminerler bakanlıkça verilebilir.

KAYNAKÇA

- Açıkalin, A., Şişman, M. ve Turan, S. (2011). *Bir insan olarak okul müdürü*. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Akbaba Altun, S. (2003). Eğitim yönetimi ve değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(1), 7-18.
- Akgül, S. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Sakarya ili örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi) Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Aktay, A. ve Ekşi, H. (2009). Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *İş Ahlakı Dergisi*, 2 (3), 19-65.
- Arslan, Z. (2006). *Öğretmenlerde dindarlık, değerler ve iş doyumu üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aslanargun, E. (2012). Okul müdürlerinin sahip olması gereken değerler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (2).
- Atatunç, C. (2006). *Ahlak ve etik değerlerin çağdaş basına yansımaları*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Ateş, N. (2012). Öğretmenlikte meslek ahlakı ve mesleki değerler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 3(6), 3-18.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 33-44.
- Aydın, A. Sarier, Y. ve Uysal, Ş. (2013). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ve iş doyumuna etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13 (2), 795-811.
- Aydın, İ. (2012). *Yönetmel, mesleki ve örgütse etik*. (5. Baskı). Ankara: Pegema Yayıncılık.

- Aydın, İ. (2013). *Eğitim ve öğretimde etik*. (4. Baskı). Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Aygün, A. (2012). *Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarına etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, T. (2010). *İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile ilgili öğretmen görüşlerinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Azeem, M. Z. (2010). Job satisfaction and organizational commitment among employees in the sultanate of oman. *Psychology, 1*, 295-299.
- Bacanlı, H. (2002). *Değer tercihleri: psikolojik kavram analizleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel strateji temeli, örgütsel bağlılık, kavram, kuram, sebep ve sonuçları*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balcı, A. (2010). *Açıklamalı eğitim yönetim terimler sözlüğü*. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Balay, R. (2000 a). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2000 b). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın.
- Balay, R. (2009, Mart). *Eğitimde ihtiyaç duyduğumuz bir değer: moral liderlik. Küreselleşme sürecinde eğitim sorunlarının felsefi boyutu*. Sözel bildiri, Uluslararası Eğitim Felsefesi Kongresi, Ankara.
- Balay, R. (2011). The applicability of moral virtues scale in higher education [moral erdemler ölçeğinin yükseköğretimde uygulanabilirliği]. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi Journal of Educational Sciences Research, 1* (2),99–118. <http://ebad-jesr.com/> adresinden elde edildi.
- Balay, R., Kaya, A. ve Atlı, H. (2013). *Öğretmen adaylarının moral değer yönelimleri*. Sözlü Bildiri. I. Ulusal Değerler Eğitimi Kongresi 31 Ekim-2 Kasım, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.

- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Balcı, A. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. (13.Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Baloğlu, N. (2012). Değerler temelli liderlik ile dağıtımcı liderlik arasındaki ilişkiler: okul müdürünün davranışını değerlendirmeye dönük nedensel bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (2),1367-1378.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Baymur, F. (1994). *Genel psikoloji*. İstanbul: İnkılâp Kitapevi.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-137.
- Bektaş, F. ve Nalçacı, A. (2012). Bireysel değerler ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutum arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (2),1239-1248.
- Bilgin, N. (1995). *Kolektif kimlik*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bolay, S. H. (2013). Değerler eğitimi. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 21-31.
- Bozkaya, E. (2013). *Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: hiyerarşik yapısı yüksek bir kurumda uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Budak, T. (2009). İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları: Kocaeli ili örneği. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Buluç, B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (57), 5-34.

- Bursalioğlu, Z. (1987). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (7. Baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Bursalioğlu, Z. (1991). *Eğitimde yönetimde teori ve uygulama*. (5. Baskı). Ankara: Şafak Matbaacılık.
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün Ö., Karadeniz Ş. ve Demirel F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi elkitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Cebeci, A. (2005). *İlköğretim din kültürü ve ahlak bilgisi derslerinde ahlaki değerlerin eğitimi ve öğretimi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmininin örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkinin değerlendirilmesi: bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2).
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çelik, V. (2007). Karakterin ölümü ve moral liderlik. *Eğitime Bakış Dergisi*, 8 (1), 40-42.
- Çelik, V. (2012). *Eğitimsel liderlik*. (6. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çelik, V. (2013). *Okul kültürü ve yönetimi*. (6. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12 (23), 237-278.
- Cevahiroğlu, E. (2012). *İlköğretim branş öğretmenlerinin algıladıkları liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: İstanbul ili Bayrampaşa*

- ilçesi örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çiftçi, N. (2003). Kohlberg'in bilişsel ahlak gelişimi teorisi. *Ahlak ve Demokrasi Eğitimi. Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (1), 43-77.
- Çoban, D. ve Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 17 (3), 317-348.
- Çolakoğlu, Ü. Ayyıldız, T. Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 77-89.
- Çöl, G. Ardic, K. (2008). Sosyal yapısal özelliklerin örgüte bağlılık üzerine etkileri. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (2), 157-172.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2), 233.
- Çüçen, A. Kadir. (2001). *Felsefeye giriş*. İstanbul: Asa Kitabevi.
- Dehaghi, R. M., Goodarzi, M. ve Arazi, K.Z. (2012). The effect of spiritual values on employees' organizational commitment and its models. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 62, 159-166.
- Demir, C. ve Öztürk, U. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 17-41.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 15 (2), 179-194.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (15), 115-132.
- Dilmaç, B. (2012). *İnsanca değerler eğitimi*. Ankara: Pegema Yayıncılık.

- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Dude, D. J. (2012). Organizational commitment of principals: The effects job autonomy, empowerment, and distributive justice. (unpublished doctoral dissertation). Educational Policy and Leadership Studies in the Graduate College of The University of Iowa, May.
- Durak, N. (2010). İslam düşüncesinde etik bir ideal olarak "insan-ı kamil" anlayışı. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (2).
- Dolu, B. (2011). *Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma*. (Tezsiz yüksek lisans bitirme projesi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Eğilmezkol, G. (2011). *Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık: bir kamu bankasındaki çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılayışlarının analizine yönelik bir çalışma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasında ilişki: Bolu ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) . Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Elizabeth, D. S. (2002). Organizational moral values. *Business Ethics Quarterly*, 12 (1),33-56.
- Eksi, H. (2003). Temel insani değerlerin kazandırılmasında bir yaklaşım: karakter eğitimi programları. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (1),79-96.
- Erdem, A. (2003). Üniversite kültüründe önemli bir unsur: değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(4), 55-72.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Afyon Karahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

- Ertürk, H. (2012). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranış düzeylerinin incelenmesi: Uşak ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Evgülü, İ. S. (2009). *Avrupa birliği ülkelerinde ve Türkiye’de ilköğretim okul yöneticileri için geçerli olan etik ilkelerinin karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisan tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Fırat, N. Ş. ve Açıkgöz, K. (2012). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin değer sistemleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43, 422-435.
- Fidan, N. K. (2009). Öğretmen adaylarının değer öğretimine ilişkin görüşleri. *Kuramsal Eğitimbilim*, 2(2), 1-18.
- Gutok, G. I. (1997). *Eğitime felsefi ve ideolojik yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1), 37-55.
- Gül, H. ve Çöl, G. (2003). Atıf teorisinde belirtilen karizmatik lider özelliklerinin üçlü örgütsel bağlılık modelleriyle ilişkileri üzerine bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17 (3-4).
- Günce, S. (2013). *İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim-organizasyon ve örgütsel davranış terimler sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya üniversitesinde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Hüseyiniklioğlu, B. (2010). *Bireysel değerler ve örgütsel bağlılık düzeyi ilişkisi: asker hastanesi çalışanları üzerine bir inceleme*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 13-22.
- İlleez, Z. (2012). *Örgüt ikliminin işgörenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İnce, M. ve Gül H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: measurement issues. *The Icfaı Journal of Organizational Behavior*, 6 (4)
- Kalaycı, Ş. (2006). *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kara, H. (2011). *Yönetim ve örgütsel değerler*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Karaeminoğulları, A. (2012). *Birey-örgüt uyumunun ahlaki değerlendirmeler ve ahlaki niyet üzerindeki etkisinin kültürler arası bağlamda incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaköse, T. ve Altınkurt, Y. (2009). Okul yöneticilerinin ve il milli eğitim müdürlüğü çalışanlarının değerlere göre yönetim ile ilgili görüşlerinin incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7 (17), 49-67.
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara.
- Karadaş, H. (2013). *Pozitif okul yönetiminin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etki düzeyi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

- Karatepe, O. ve Sökmen, A. (2001). İşletmenin sınır birimlerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılığı: Ampirik bir değerlendirme. *Amme İdaresi Dergisi*, 34 (4), 157-181.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma. *Maliye Dergisi*, 155, 119-143.
- Kaya, N. (2013). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaymakcan, R. ve Meydan, H. (2011). Din kültürü ve ahlak bilgisi programları ve öğretmenlerine göre değerler eğitimi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 9 (21), 29-55.
- Kenan, S. (2009). Modern eğitimde kaybolan nokta: değerler eğitimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9 (1), 259-295.
- Kılıç, G. ve Öztürk, Y. (2010). Kariyer yönetim sistemi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 10 (3), 981-1011.
- Kılınç, T. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri ve kendi örgütsel bağlılıklarını algılamaları ile okul müdürlerinin sınıf öğretilerinin örgütsel bağlılıklarını algılamaları arasındaki ilişki: Mersin ili Tarsus ilçesi örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kırım, A. (1998). *Yeni dünyada strateji ve yönetim*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 200-211.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (1), 117-139.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 291-310.

- Kök, S. B. ve Özcan, B. (2012). Örgüt kültürünün oluşumunda etkili olan faktörler ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7 (2).
- Kuçuradi, İ. (2011). *Etik*. (5. Baskı). Ankara: Türkiye Felsefe Kurumları.
- Kuçuradi, İ. (2013). *İnsan ve değerleri*. (5. Baskı). Ankara: Türkiye Felsefe Kurumları.
- Kul, M. ve Güçlü, M. (2010). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (2).
- Kulaksızoğlu, A. ve Dilmaç, B. (2000). İnsani değerler eğitimi programı. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12, 199-208.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 101-115.
- Kusdil, E. M. ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk öğretmenlerin değer yönelimleri ve schwartz değer kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15 (45).
- Küçükalp, D. (2008). Erdem etiği ve politika. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27 (1), 71-83.
- Litton Potter, S. (2012). Relationships between educators "organizational commitment, job satisfaction and administrators" gender. Unpublished *Doctoral Dissertation*. Liberty University, Lynchburg, VA.
- Lok, P. ve Crawford, J. (1999). The elationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and jop satisfaction in organizational change and development. *Leadership-Organization Development Journal*, 20 (7), 365-373
- Mansuroğlu, D. Ç. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışları ile okul iklimi ilişkisinin incelenmesi: İstanbul ili, Üsküdar ilçesi örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

- Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (2010). *Yönetimde yeni yaklaşımlar*. Ankara: Pegema Yayıncılık .
- Meyer, J. P. and Allen N. J.(1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61–89.
- Ocak, H. (2011). Bir ahlak felsefesi problemi olarak erdem kavramına yüklenen anlamın ilkçağ'dan ortaçağ'a evrimi. *FLSF. Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 79-101.
- Oğuz, E. (2012). Öğretmen adaylarının değerler ve değerler eğitime ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (2), 1309-1325.
- Orhan, K. (1997). *İş doyumu ve değerler*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özden, Y. (2000). *Eğitimde yeni değerler*. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Özdevecioglu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *D.E.Ü.B.F. Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Özkalp, E. ve Çiğdem, K. (2010). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Özkul, A. S. (2007). *Yasam ve çalışma değerlerini etkileyen faktörler sdü öğrencileri üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Pelit, E. ve Kılıç, İ. (2012). Mobbing ile örgütsel bağlılık ilişkisi: şehir ve sayfiye otellerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4 (2), 122-140.
- Robbins, S. P. ve T. A. Judge. (2012). *Örgütsel davranış*. (Çev. Erdem, İ.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Rowdwn, R.W. (1999). The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitent. *The Leadership and Organization Development Journal*, 21 (1), 30-35.
- Sağnak, M. (2005). Örgüt ve yönetimde değerlerin önemi. *Milli Eğitim Dergisi*, Yıl: 33,Sayı: 66.

http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/166/index3-sagnak.htm.

- Sarıdere, U. ve Doyuran, Ş. (2004). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 171-189.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35 (156), 142-159.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 317-339.
- Sönmez, V. (1991). *Eğitim felsefesi*. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Şahin-Fırat, N. (2010). Okul müdürü ve öğretmenlerin okul kültürü ile değer sistemlerine ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 71-83.
- Şenyüz, P. B. (2003). *Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi ilişkisi üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Tanıt, T. (2007). *Eğitim yöneticilerinin değer tercihleri ile yaratıcılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yedi tepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tepe, H. (2008). *Değer ve anlam: değerler anlamlar mıdır?* 17-19 Aralık 2008 tarihlerinde ODTÜ Felsefe Bölümünde düzenlenen Anlam Kongresi, Anlam ve Değer panelinde yapılan konuşmadır.
- Tınaz, S. (2014). *İlk ve ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin yönetsel etkililik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

- Tokdemir, M. A. (2007). *Tarih öğretmenlerinin değerler ve değer eğitimi hakkındaki görüşleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İsgörenleri adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Torlak, Ö. (2007).Yönetimde ahlak ve sorumluluklar. *Eğitime Bakış Dergisi*, 8 (1), 34-39.
- Tozlu, N. (2003). *Eğitim felsefesi*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Turan, S. ve Karadağ, E. (2011). Üniversite yapısı içerisinde öğrenen örgüt ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (4), 627-638.
- Uğurlu, C. T., Sincar, M. ve Çınar, K. (2013). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etkisi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 266-281.
- Uncu, Ü. (2008). *Öğretmen ve eğitim yöneticilerinin değer yönelimlerinin çok boyutlu olarak incelenmesi: İstanbul ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yedi Tepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uslu, A. (2012). *Örgütsel bağlılık, daimi ve geçici işçilerin örgütsel bağlılık algıları üzerinde bir araştırma ve muş şeker fabrikasında bir alan çalışması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Uslu, B. ve Beycioğlu, K. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile müdürlerin paylaşılan liderlik rolleri arasındaki ilişki. *On dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32 (2), 323-345.
- Usta, M. E. ve Demirtaş, Z. (2013). Farabi ve Makyavel'in Yönetim Anlayışları Bağlamında Yönetim Ahlakı. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,1, 82-97.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.

- Uysal, E. (2003). Değerler üzerine bazı düşünceler ve bir erdem tasnifi denemesi: insani erdemler- islami erdemler. *T.C. Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi*, 12(1), 51-69.
- Yavuz, E. (2008). *Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışının örgütsel bağlılığa etkisinin analizi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Yazar, T. (2011). *Öğretmen adaylarının değerler hakkındaki görüşleri*. 26-28 Ekim 2011 Tarihlerinde Eskişehir Osmangazi Üniversitesi tarafından düzenlenen Değerler Eğitimi Sempozyumundan.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yıldırım, F. (2002). İş doyumu ve örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62 (1), 253-274.
- Yılmaz, C. (2013). *Hizmetkâr liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Yılmaz, E. (2009). Öğretmenlerin değer tercihlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7 (17), 109-128.
- Yılmaz, K. (2008). *Eğitimde yönetimde değerler*. Ankara: Pegema yayıncılık.
- Yılmaz, K. (2007). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin değerlere göre yönetim ile ilgili görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 52, 639-664.
- Yörük, S. ve Sağban, Ş. (2012). Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*. 7 (3). 2795-2813.

EKLER

EK 1

Değerli Meslektaşım, Bu araştırma “**“Yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi”** araştırmak amacıyla yapılmaktadır. Bu ölçek aracılığıyla toplanacak veriler başka bir amaçla kesinlikle kullanılmayacaktır. Ölçeklere vereceğiniz samimi cevaplar ölçeklerin güvenilirliği açısından son derece önemlidir. Lütfen işaretlenmemiş ifade bırakmayınız ve her ifade için bir seçenek işaretleyiniz. Buna göre verilen ifadelere katılma düzeyi 1=Hiç Katılmıyorum, 2=Az Katılıyorum, 3=Orta düzeyde Katılıyorum, 4=Çok Katılıyorum ve 5=Tam Katılıyorum şeklinde sıralanmıştır. Bu ölçekler aracılığıyla elde edilecek bilgiler, yapılmakta olan bilimsel bir araştırma dışında hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Araştırmanın amacına ulaşılabilmesi, ölçekte yer alan ifadeleri dikkatlice okumanıza ve içtenlikle yanıtlamanıza bağlıdır. Bu nedenle görüşünüze en uygun seçeneği işaretleyiniz. İlgi ve katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Halil Kılıç

Zirve Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I-KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:

Kadın []1, Erkek []2,

2. Medeni durumunuz:

Evli []1, Bekâr []2, Diğer []3,

3.Yaşınız:

30 yaş ve altı []1, 31-40 yaş arası []2, 41-50 yaş arası []3, 51 ve üzeri []4,

4.Mezuniyetiniz:

Ön lisans []1, Lisans []2, Lisansüstü []3,

5.Mezun olduğunuz fakülte:

Eğitim Fakültesi []1, Diğer []2,

6.Okulunuzun türü: **taşınmalı []1, normal ilkokul []2,**

7. Çalıştığınız okuldaki öğretmen sayısı (Çalıştığınız Kurumdaki Personel Sayısı):

1–10 []1, 11–20 []2, 21–30 []3, 31 ve üstü []4,

8.Mesleki kıdeminiz:

0-5 yıl []1, 6-10 yıl []2, 11-19 yıl []3, 20 yıl ve üzeri,

[]4,

9.Bulunduğunuz okulda (kurumda) geçirdiğiniz süre:

0-3 yıl []1, 4-7 yıl []2, 8-11 yıl []3, Daha fazla []4,

10.Okulunuzu (kurumunuzu), fiziki donanım ve teknolojik açıdan yeterli görüyor musunuz?

Evet []1, Hayır []2,

11.Herhangi bir sendikaya üye misiniz?

Evet []1, Hayır []2,

12.Okul yönetiminizin (kurumunuzun) ağırlıklı olarak yönetim stili size göre nasıldır?

Demokratik[]1, İlgisiz[]2, Otoriter[]3,

13. Kurumunuzda herhangi bir konuda karar alınırken öğretmenlerin (personelin) görüşüne başvuruluyor mu?

Evet[]1, Hayır []2,

14.Kişisel gelişim ve insan ilişkileriyle ilgili okuduğunuz aylık kitap sayısı:

0 []1, 1-2 []2, 3-4 []3, 5 ve üzeri[]4,

15.Öğretmenlik kariyeriniz: Stajyer []1, Öğretmen []2, Uzman []3,

Başöğretmen []4,

16. Mezun olduğunuz lise türü

1-Düz lise []1,

2-İmam Hatip Lisesi []2,

3-Anadolu Lisesi []3,

4-Güzel Sanatlar Lisesi []4,

5-Diğer []5,

17. Kendinizi tanımlama biçiminiz

1-Sosyal Demokrat []1,

2-Liberal []2,

3-Milliyetçi []3,

4-Dindar []4,

18.Kendinizi ait hissettiğiniz toplumsal tabaka

1-Alt []1,

2-Orta []2,

3-Üst []3,

19.Türkiye’de bir kişinin ekonomik ve sosyal seviyesinin artırmasında belirleyici faktörün nedir?

- 1-İyi bir üniversite eğitimi alma []1,
- 2-Çalışkan ve girişimci olma []2,
- 3-Ahlaki değerlere uygun yaşama []3,
- 4-Zengin bir aileye sahip olma []4,
- 5-Menfaat gruplarıyla ilişkili olma []5,
- 6-Siyasi ve bürokratik açıdan güçlü []6,

20.Çocuğunuz varsa ya da olduğunda, geleceği hakkında kendilerini en çok endişelendiren durumun nedir?

- 1-Ahlak []1,
- 2-Eğitim []2,
- 3-Sosyal Güvenlik[]3,
- 4-İşsizlik []4,
- 5-Din []5,
- 6-Ayrımcılık []6,

21.Öğretmenlik mesleğini icra ederken özellikle hangi özellikler ile tanınmak istersiniz?

- 1-Açık Düşünceli []1,
- 2-Ahlaklı []2,
- 3-Planlı []3,
- 4-Çalışkan []4,
- 5-Zengin []5,
- 6-İş Bitirici []6,

MORAL ERDEMLER ÖLÇEĞİ LÜTFEN AŞAĞIDAKİ HER İFADENİN BAŞINA (Okul yöneticilerimiz) İFADESİNİ EKLEYEREK ÖLÇEĞİ YANITLAYINIZ!					
	(1) Hiç Katılmıyorum	(2) Az Katılıyorum	(3) Orta Derecede Katılıyorum	(4) Çok Katılıyorum	(5) Tamamen
1. Personeli ilgilendiren konularda onlara karar hakkı tanırırlar.					
2. Personel konuştuklarında onları sonuna kadar dinlerler.					
3. Personele saygı duyarlar.					
4. Personelin seçme hakkına saygı gösterirler.					
5. Personeline değer verirler.					
6. Personelin bireysel düşüncelerine büyük önem verirler					
7. Personelle olan sorunlarını diyalog içinde çözmeye çalışırlar.					
8. Personelin saygınlığını korumaya özen gösterirler.					
9. Personele karşı alçak gönüllüdürler.					
10. Her koşulda personelinin dikkate alırlar.					
11. Personel için ulaşılabilir olmaya çalışırlar.					
12. Personelin iletmeye çalıştığı mesajları içten duyar ve hissederler.					
13. Personele ilgi göstererek, onları motive ederler.					
14. Personeli arasında yapıcı tartışmayı desteklerler.					
15. Personelin performansına ilişkin somut geribildirimlerde bulunurlar.					
16. Her yönden bütün öğrencilere eşit mesafededirler.					
17. Personeli kimlik ve düşüncelerinden bağımsız olarak değerlendirirler.					
18. Personelin haklarına riayet etmede büyük özen gösterirler.					
19. Olaylar karşısında tarafsız bir tutum takınmaya dikkate ederler.					
20. Personele ilişkin davranışlarında adaletli olmaya çalışırlar.					
21. Personelle ilgili kararlarda önyargısız davranırlar.					
22. Personelin haklarının yenmemesi için özen gösterirler.					
23. Personelin ilişkin tutum ve davranışlarında incelik gösterirler.					
24. Olaylar karşısında karar verirken personelin beklentilerini hesaba katarlar.					
25. Personelin önceliklerini kendi öncelikleri olarak algırlarlar.					
26. Personele yapılan eleştirileri kendilerine yapılmış kabul ederler.					
27. Personelin problemlerini kendi problemleri olarak kabul ederler.					
28. Personelin beklenti ve hassasiyetlerine uygun hareket ederler.					
29. Öğrencilerin yararı için gerektiğinde her türlü fedakârlığa katlanırlar.					
30. Personelin geleceğini düşünerek hareket ederler.					
31. Başarı kadar, başarısızlığın da sonuçlarını üstlenirler.					
32. Yapılması gerekenleri yapma konusunda cesaretlidirler.					
33. Söylenmesi gereken şeyleri söyleme konusunda cesaretlidirler.					
34. İşlerini yaparken doğruyu açık yüreklilikle ifade ederler.					
35. Davranışlarında oldukça doğaldırlar.					
36. Karşılaştıkları sorunları çözmede kararlılık gösterirler.					
37. Gerektiğinde sorumluluğu rahatlıkla üstlenirler.					
38. Tutum ve davranışlarında cesareti öne çıkarırlar.					
39. Personele ilişkin davranışlarında dürüsttürler.					
40. Söz ve eylemlerinde tutarlıdırlar.					
41. Personele ilişkin tutum ve davranışlarında samimidirler.					
42. Söz verdiklerinde sözlerini yerine getirirler.					
43. “Oldukları gibi görünüp, göründükleri gibi olma” gayretindedirler.					
44. İstenmeyen durumlar karşısında soğukkanlılıklarını korurular.					
45. Söz Ve eylemlerinde kabalıktan kaçınırlar.					
46. Engellere rağmen kendilerinden bekleneni yapmaya devam ederler.					
47. Olayların olumsuz yanından çok, olumlu yanını görmeye çalışırlar.					
48. Savundukları düşünceleri somut davranışlarla da desteklerler.					
49. Tutum ve davranışlarıyla öğrencilere güven verirler.					
50. Sadece sözleriyle değil, davranışlarıyla da öğretirler.					

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

EK 2



T.C.
ŞANLIURFA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 84999939/44/349753
Konu: Tez Çalışması

24/01/2014

ZİRVE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

İlgi: 31.12.2013 tarihli ve 605.01/09 sayılı yazınız.

İlgi yazı gereği; Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Halil KILIÇ tarafından yapılacak olan "Yöneticilerin Ahlaki Değer Yönelimleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması ile ilgili Valilik Olur'u yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Mehmet VARAL
Müdür a.
Millî Eğitim Şube Müdürü

EKİ:
1- Valilik Olur'u

Güvenli Elektronik İmza
Aşılı ile Aynıdır
2014-01-27

ZİRVE ÜNİVERSİTESİ	
GELEN EVRAK	
EVRAK TARİHİ	06.02.14
EVRAK NO	53
EK	

ZİRVE ÜNİVERSİTESİ	
GELEN EVRAK	
EVRAK TARİHİ	06.02.14
EVRAK NO	445
EK	1

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 9a56-5cf3-3c20-8c32-3a74 kodu ile yapılabilir.

Hamidiye Mh. Necmettin Cevheri Cad. No: 20 63300-ŞANLIURFA
Elektronik Ağ: sanliurfa@meb.gov.tr
e-posta: temelegitim63@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Mehmet DENİZ - VHKİ
Tel: (0414) 313 15 59 - 152
Faks: (0414) 313 30 83

EK 3



T.C.
ŞANLIURFA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 84999939/44/307369
Konu: Tez Çalışması

22/01/2014

VALİLİK MAKAMINA
ŞANLIURFA

İlgi:Zirve Üniversitesinin 31.12..2013 tarihli ve 605.01/09 sayılı yazısı.

Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Program öğrencisi Halil KILIÇ tarafından "**Yöneticilerin Ahlaki Değer Yönelimleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki**" konulu tez çalışmasını ilimiz merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlere yönelik uygulanmasını istenmektedir.

Söz konusu çalışmanın eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde gönüllülük esas alınarak yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Mehmet VURAL
Müdür a.
Milli Eğitim Şube Müdürü

OLUR
22/01/2014
Metin İLCİ
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Ekler :

Yazı (2 Adet)
Bilgi Formu (1 Adet)
Anket (5 Sayfa)
Tez Öneri Formu (1 Sayfa)

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

Hamidiye Mah. Necmettin Cevheri Cad. No:20
(Diyarbakır yolu üzeri)
Elektronik Ağ: sanliurfa@meb.gov.tr
e-posta: temelegitim63@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Mehmet DENİZ - VHKİ

Tel: (0 414) 313 15 59
Faks: (0 414) 313 30 83