

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN ALGILADIĞI
YÖNETİCİ DESTEĞİ, KARIYER TATMİNİ VE İÇSELLİK
STATÜSÜNÜN DEVAM BAĞLILIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ebru AKKOYUN

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Programı

MART, 2024

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN ALGILADIĞI
YÖNETİCİ DESTEĞİ, KARIYER TATMİNİ VE İÇSELLİK
STATÜSÜNÜN DEVAM BAĞLILIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ebru AKKOYUN
(Y2212.490002)

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ayşe NEGİŞ IŞIK

MART, 2024

ONAY FORMU



ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Meslek lisesi öğretmenlerinin algıladığı yönetici desteği, kariyer tatmini ve içsellik statüsünün devam bağlılığı üzerindeki etkisi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

(07/03/2024)

Ebru AKKOYUN



ÖNSÖZ

Benim için uzun ve yorucu bir yolculuk olan yüksek lisans eğitimim boyunca bana inanan, desteğini ve özverisini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili eşim Cemalettin AKKOYUN'a, sevgileriyle yaşama sevinci bulduğum, moral ve motivasyon kaynağım canım oğullarım Yiğit ve Can'a, hayatımın her anında ve eğitim sürecim boyunca yanımda olan, desteklerini hep hissettiğim canım annem ve babama,

Bu tezin hazırlanmasında büyük katkıları olan, tez süreci boyunca bana yol gösteren, araştırmanın her aşamasında değerli görüş ve yardımlarını esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerini hoşgörü ile benimle paylaşan ve çalışmalarımı sürdürmem için beni motive eden tez danışmanım sayın Doç. Dr. Ayşe NEGİŞ IŞIK'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mart, 2024

Ebru AKKOYUN



**MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN ALGILADIĞI YÖNETİCİ
DESTEĞİ, KARIYER TATMİNİ VE İÇSELLİK STATÜSÜNÜN DEVAM
BAĞLILIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

ÖZET

Bu araştırmada meslek lisesi öğretmenlerinin algıladığı alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini ve içsellik statüsünün devam bağlılığı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Araştırma, nicel araştırma yöntemleri arasında yer alan ilişkisel tarama modeli ile tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2022 – 2023 eğitim öğretim yılında Türkiye genelinde Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemen belirlenmesinde basit rastlantısal örnekleme yöntemi kullanılmış olup örneklem 482 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada, verilerin toplanması amacıyla Devam Bağlılığı Ölçeği, Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği, Kariyer Tatmini Ölçeği, Algılanan İçsellik Statüsü Ölçeği, demografik bilgileri toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu ve alternatifler ile yatırımları ölçmek amacıyla tek maddelik sorular kullanılmıştır. Elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics 26 paket programı kullanılarak analiz edilmiş, veri analizinde aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistiklerin yanı sıra demografik değişkenlere göre farklılığı test etmek için t-Testi, değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi için Korelasyon Analizi ve yordayıcılığı sınamak içinse Regresyon Analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda meslek lisesi öğretmenlerinin devam bağlılıklarının, algıladıkları yönetici desteğinin ve kariyer tatminlerinin “kararsızım” düzeyinde, içsellik statüsü ile alternatif ve yatırım algılarının ise “katılıyorum” düzeyinde olduğu saptanmıştır. Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin devam bağlılığının, algıladıkları yönetici desteğinin, kariyer tatminlerinin ve algıladıkları içsellik statüsünün cinsiyet, branş ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, alternatif algılarının cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermezken branş değişkenine göre farklılık gösterdiği ve yatırım algılarının cinsiyet ve branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterirken eğitim düzeyi değişkenine göre

farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, meslek lisesi öğretmenlerinin devam bağlılığı ile kurumdaki kıdem ve yatırımlar değişkenleri aralarında çok zayıf düzeyde pozitif yönlü, alternatifler değişkeni ile arasında çok zayıf düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Algılanan yönetici desteği, kariyer tatmini ve algılanan içsellik statüsünün ise devam bağlılığı ile anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı görülse de birbiri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Meslek lisesi öğretmenlerinin algıladıkları yönetici desteğinin kariyer tatmini ile düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı, algılanan içsellik statüsü ile orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu, kariyer tatminleri ile algıladıkları içsellik statüsü arasında ise zayıf düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Son olarak meslek lisesi öğretmenlerinin kurum kıdemlerinin, alternatiflerinin ve yatırımlarının devam bağlılığına etkisi üzerine kurulan modelin anlamlı olduğu görülmüş, alternatifler ve yatırımlar değişkenlerinin devam bağlılığını anlamlı düzeyde yordadığı, kurumdaki kıdem değişkeninin ise anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Meslek Lisesi Öğretmenleri, Algılanan Yönetici Desteği, Kariyer Tatmini, Algılanan İçsellik Statüsü, Algılanan Alternatif ve Yatırımlar.

THE EFFECT OF PERCEIVED MANAGERIAL SUPPORT, CAREER SATISFACTION AND INTRINSIC STATUS ON CONTINUANCE COMMITMENT OF VOCATIONAL HIGH SCHOOL TEACHERS

ABSTRACT

In this study, it was aimed to reveal the effects of alternatives and investments, administrative support, career satisfaction and intrinsic status perceived by vocational high school teachers on continuance commitment. The study was designed with the relational survey model, which is among quantitative research methods. The population of the study consists of teachers working in Vocational and Technical Anatolian High Schools affiliated to the Ministry of National Education throughout Turkey in the 2022 – 2023 academic year. Simple random sampling method was used to determine the sample and the sample consists of 482 teachers. In the study, Attendance Commitment Scale, Perceived Administrator Support Scale, Career Satisfaction Scale, Perceived Intrinsic Status Scale, Personal Information Form to collect demographic information and single-item questions to measure investments and alternatives were used to collect data. The data obtained were analyzed using IBM SPSS Statistics 26 package program. In addition to descriptive statistics such as arithmetic mean and standard deviation, t-Test was used to test differences according to demographic variables, Correlation Analysis was used for the direction and degree of the relationship between variables, and Regression Analysis was used to test predictive power. As a result of the study, it was found that vocational high school teachers' continuance commitment, perceived administrative support and career satisfaction were at the level of "undecided", whereas their perceptions of internalizing status, alternative and investment were at the level of "agree". It was determined that the continuance commitment, perceived administrative support, career satisfaction and perceived internalization status of vocational high school teachers did not show a significant difference according to gender, branch and education level variables, alternative perceptions did not show a significant difference according to gender and

education level variables, but differed according to branch variable, and investment perceptions showed a significant difference according to gender and branch variables, but did not differ according to education level variable. According to the results of the study, it was found that there was a very weak positive relationship between the continuance commitment of vocational high school teachers and the variables of seniority in the institution and investments, and a very weak negative relationship with the variable of alternatives. Perceived administrative support, career satisfaction and perceived intrinsic status were not found to have a significant relationship with continuance commitment, but they were found to be related to each other. It was found that there was a low level positive significant relationship between the perceived administrative support of vocational high school teachers and career satisfaction, a moderate level positive significant relationship with perceived intrinsic status, and a weak level positive significant relationship between career satisfaction and perceived intrinsic status. Finally, the model established on the effect of seniority, alternatives and investments of vocational high school teachers on their continuance commitment was found to be significant, and it was determined that the variables of alternatives and investments predicted continuance commitment at a significant level, while the variable of seniority in the organization did not have a significant effect.

Keywords: Vocational High School Teachers, Perceived Administrative Support, Career Satisfaction, Perceived Intrinsic Status, Perceived Alternatives and Investments.

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xvii
I. GİRİŞ.....	1
A. Problem Durumu	1
B. Araştırmanın Amacı	5
C. Araştırmanın Önemi	6
D. Araştırmanın Sınırlılıkları	7
E. Araştırmanın Varsayımları	7
II. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	9
A. Örgütsel Bağlılık	9
1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi	9
2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	10
a. Tutumsal bağlılık yaklaşımları.....	10
i. Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımı.....	11
ii. Kanter'in örgütsel bağlılık yaklaşımı	12
iii. Katz ve Kahn'ın örgütsel bağlılık yaklaşımı	13
iv. Mowday'in örgütsel bağlılık yaklaşımı	13
v. Wiener'in örgütsel bağlılık yaklaşımı.....	14
vi. O'Reilly ve Chatman'in örgütsel bağlılık yaklaşımı	15
vii. Penley ve Gould'un örgütsel bağlılık yaklaşımı.....	16
viii. Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı	16
b. Davranışsal bağlılık yaklaşımları.....	20
i. Becker'ın yan bahis örgütsel bağlılık yaklaşımı.....	21

ii. Salancık'ın örgütsel bağlılık yaklaşımı.....	23
c. Çoklu bağlılık yaklaşımı	25
3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	25
a. Kişisel – demografik faktörler	26
i. Yaş	27
ii. Cinsiyet	27
iii. Medeni durum.....	28
iv. Eğitim düzeyi	28
v. Mesleki kıdem ve çalışma süresi.....	28
vi. İş beklentileri.....	29
vii. Psikolojik sözleşme.....	29
b. Örgütsel faktörler	29
i. Örgütün büyüklüğü ve yapısı.....	30
ii. İşin niteliği ve önemi	30
iii. Ücret düzeyi.....	31
iv. Yönetim ve liderlik tarzı	31
v. Rol çatışması ve rol belirsizliği.....	32
vi. Takım çalışması	32
vii. Örgütsel iletişim.....	33
viii. Örgütsel güven.....	33
ix. Örgütsel adalet	33
x. Algılanan örgütsel destek.....	34
xi. Örgütsel ödüller.....	34
xii. Örgüt kültürü.....	35
c. Örgüt dışı faktörler	35
i. Profesyonellik	36
ii. Yeni iş imkânları.....	36
4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	37
5. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık.....	38
6. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar.....	40
B. Algılanan İçsellik Statüsü	44
1. Algılanan İçsellik Statüsü Kavramının Tanımı ve Kapsamı	44
2. Algılanan İçsellik Statüsü ile İlişkili Kavramlar	45
3. Algılanan İçsellik Statüsü ve Örgütsel Bağlılık.....	46

4. Öğretmenlerde Algılanan İçsellik Statüsü.....	46
5. Algılanan İçsellik Statüsü ile İlgili Araştırmalar.....	47
C. Algılanan Yönetici Desteği	48
1. Yönetici Desteği Kavramı ve Önemi	48
2. Yönetici Desteğinin Boyutları.....	49
3. Algılanan Yönetici Desteği Kavramının Tanımı ve Kapsamı.....	50
4. Algılanan Yönetici Desteği ile İlişkili Kavramlar.....	51
5. Algılanan Yönetici Desteği ve Örgütsel Bağlılık.....	54
6. Öğretmenlerde Algılanan Yönetici Desteği	55
7. Algılanan Yönetici Desteği ile İlgili Araştırmalar	56
D. Kariyer Tatmini	57
1. Kariyer Tatmini Kavramının Tanımı ve Boyutları.....	57
2. Kariyer Tatminini Etkileyen Faktörler	58
a. Demografik faktörler.....	58
b. Örgütsel faktörler.....	60
3. Kariyer Tatmininin Sonuçları.....	61
4. Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık.....	62
5. Öğretmenlerde Kariyer Tatmini	62
6. Kariyer Tatmini ile İlgili Araştırmalar	64
III. YÖNTEM.....	67
A. Araştırma Modeli	67
B. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	68
C. Veri Toplama Araçları.....	70
1. Kişisel Bilgi Formu	70
2. Devam Bağlılığı Ölçeği.....	70
3. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği.....	71
4. Kariyer Tatmini Ölçeği.....	72
5. Algılanan İçsellik Statüsü Ölçeği	73
6. Alternatifler ve Yatırımlar.....	74
D. Veri Toplama Süreci	74
E. Verilerin Analizi	74
IV. BULGULAR.....	77

A. Meslek Lisesinde Çalışan Öğretmenlerin Algıladığı Alternatifler ve Yatırımlar, Yönetici Desteği, Kariyer Tatmini, İçsellik Statüsü ve Devam Bağlılığı Düzeyleri	77
B. Meslek Lisesinde Çalışan Öğretmenlerin Algıladığı Alternatifler ve Yatırımlar, Yönetici Desteği, Kariyer Tatmini, İçsellik Statüsü ve Devam Bağlılığının Demografik Değişkenlere Göre Farkı	78
C. Meslek Lisesinde Çalışan Öğretmenlerin Algılarına Göre Alternatifler ve Yatırımlar, Yönetici Desteği, Kariyer Tatmini, İçsellik Statüsü ve Devam Bağlılığı Arasındaki İlişki	81
D. Meslek Lisesinde Çalışan Öğretmenlerin Algılarına Göre Alternatifler ve Yatırımlar, Yönetici Desteği, Kariyer Tatmini ve İçsellik Statüsünün Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisi	83
V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	85
A. Sonuç ve Tartışma	85
1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	85
2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	88
3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	96
4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	99
B. Öneriler	100
1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	100
2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	100
VI. KAYNAKÇA.....	101
EKLER.....	125
ÖZGEÇMİŞ.....	137

KISALTMALAR LİSTESİ

MEB (Bakanlık)	: Millî Eğitim Bakanlığı
AİS	: Algılanan İçsellik Statüsü
AYD	: Algılanan Yönetici Desteği
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
KTÖ	: Kariyer Tatmini Ölçeği



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002)	18
Şekil 2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı (Allen ve Meyer, 1991).....	21
Şekil 3. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler ve Sonuçları (Yüceler, 2009, s.450).....	26
Şekil 4. Örneklemnin Bölgelere Göre Dağılımı.....	69



ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1. Örneklemin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı.....	70
Çizelge 2. Ölçeklerin Normal Dağılıma Uygunluğuna İlişkin Veriler	75
Çizelge 3. Cronbach Alpha (α) İç Tutarlılık Değer Aralıkları ve Değerlendirme Düzeyi	75
Çizelge 4. Ölçeklerin Cronbach Alpha (α) Değeri İç Tutarlılık Katsayıları.....	76
Çizelge 5. Likert Ölçeği Puan Ortalamasının Puan Aralıkları ve Değerlendirme Düzeyi	76
Çizelge 6. Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	77
Çizelge 7. Cinsiyete Göre Farka İlişkin T-Testi Tablosu	78
Çizelge 8. Eğitim Düzeyine Göre Farka İlişkin T-Testi Tablosu	79
Çizelge 9. Branşa Göre Farka İlişkin T-Testi Tablosu	80
Çizelge 10. Değişkenler Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Tablosu	82
Çizelge 11. Alternatifler, Yatırımlar ve Kurumdaki Kıdemin Devam Bağlılığına Etkisi Üzerine Çoklu Regresyon Analizi	83



I. GİRİŞ

A. Problem Durumu

Örgütlerin varlığını sürdürebilmeleri, çalışanların sahip olduğu bilgi, deneyim ve yeteneklerini çalışmalarına ne kadar yansıtabildiğine bağlı olmakla beraber yeterli görülmemektedir. Çalışanların göstermiş olduğu çaba ve örgütlerine karşı olumlu tutumları, örgütleriyle uzun vadeli ilişki kurma istekleri ile paralellik göstermektedir. Bu bağlamda ele alınan örgütsel bağlılık, örgüt için oldukça önemli kabul edilmektedir. Yapılan çalışmalarda, bağlılığın yüksek düzeyde olduğu örgütlerde çalışanların tatminlerinin de yüksek olduğu (Saridakis, vd. 2020), görevlerini benimsedikleri, performanslarını en üst düzeyde tuttukları (Dursun, vd. 2021), iş birliğine ve takım çalışmasına açık oldukları, devamlılık sağladıkları, işten ayrılma niyetinin az olduğu, yaratıcı ve yenilikçi fikirler ortaya koyarak değişime ve üretmeye istekli oldukları gözlenmiştir (Ettin, 2021). Bu durum örgütün iş süreçlerinin iyileştirilmesi, etkililiği ve verimliliği açısından büyük öneme sahiptir. Ayrıca çalışanların değişimlere uyum sağlayabilmeleri örgütün sürdürülebilirliği için önem arz etmektedir. Başarılı bir örgütte çalışanların beklentilerinin karşılanma düzeyi, örgüte olan bağlılık düzeylerini de belirlemektedir (Çillik, 2019).

Örgütler için bireylerin sahip olduğu en önemli tutumlardan biri örgütsel bağlılıktır. Örgütüne bağlı olan bireylerin, örgütün amaç ve hedeflerini benimseyecekleri, örgüt lehine davranışlarda bulunacakları ileri sürülebilir. Örgütsel bağlılığın artması örgütün verimliliğini de arttırmaktadır. Örgütsel verimliliğin ön plana çıktığı ve verimliliği mutlaka içinde barındırması gereken örgütlerin başında eğitim örgütleri gelmektedir (Mert, 2019). En önemli girdisi birey olan bu örgütlerin, toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilen ve çağın gerekliliklerine ayak uydurabilen aydın bireyler yetiştirme amacı taşıması nedeniyle, en karmaşık örgütler olduğu belirtilmektedir. Eğitim örgütleri, belirtilen amaçlara erişebilmek için yöneticileri, öğretmenleri, öğrencileri ve ailelerini ortak bir payda etrafında toplayabildiği sürece başarı sağlayabilecek ve bu başarıları oranında verimliliğini artıracıktır (Sarıdere, 2004). Eğitim örgütlerinin başarısında kuşkusuz en aktif role sahip olan

öğretmenlerin de örgütlerine olan bağlılığı, eğitim sisteminin amaçlarına ulaşması açısından büyük önem arz etmektedir (Çillik, 2019). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ya da geliştirmek amacıyla yapılan çalışmaların nihai hedefi, eğitim seviyesini istenilen noktaya taşımak olduğu belirtilmektedir. Çalıştığı eğitim örgütünün hedeflerini içselleştiren, değerlerine inanan, kurallarını kabullenen, örgütün beklentilerini karşılayan, örgüt için çabalayan ve örgütüne bağlılık gösteren öğretmen, örgütünde devamlılığını arzulamaktadır (Celep, 2000). Ayrıca öğretmenlerin çalıştıkları örgüte bağlılık duymaları, motivasyonlarını ve iş tatminlerini artırmalarını, örgüt içinde sağlıklı ilişkiler kurarak olumlu örgüt iklimi ve kültürü oluşumunu desteklemelerini ve verimli çalışmalar gerçekleştirmelerini sağlamaktadır. Buna bağlı olarak örgütün başarı ve performansı yükselmekte, eğitimin niteliği ve kalitesi artmaktadır. Tam tersi durumda da öğretmenlerin örgütüne karşı olumsuz duygular içinde olması, bağlılığını azaltabileceği gibi verimliliğinin azalmasına dolayısıyla örgütün de başarı ve performansının düşmesine sebep olabileceği vurgulanmaktadır (Balay, 2000).

İnsanın, hayatının her bölümünde başkaları tarafından desteklendiğini algılaması kendini iyi hissetmesini sağlamaktadır. Bununla birlikte kişinin, bir çalışan olarak örgütünde de desteklendiğini hissetmesi önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların adil muamele gördüğü, örgüt içinde mümkün olan en iyi şartlarda çalışabildiği, kendilerini örgütle özdeşleştirerek örgütün birer üyesi olarak kabul ettiği ve yöneticilerinden her anlamda destek gördüğü bir örgüt yapısı, yüksek potansiyelli bir iş yaşamını beraberinde sunmaktadır. Çalışanların, yöneticilerinden aldıkları desteğin örgütlerine olan aidiyet duygularını beslediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Çalıştıkları örgütte algıladıkları destek ile çalışanların örgütsel bir kimliğe bürünmeleri ve örgüte bağlılıklarının artması sağlanabilir. Çalışanların örgütlerine ilişkin algıları, örgütlerine ilişkin tutumlarını etkilemektedir (Temirhan, 2022). Bununla birlikte eğitim örgütlerinin yöneticisi olan okul müdürlerinin, örgüt çalışanı olan öğretmenlere nasıl destek olacaklarını bilmeleri oldukça önemlidir. Okulun hedeflerine ve istenilen başarıya ulaşması için karşılıklı beklentilerin açıkça ifade edilmesi ve taraflar arasındaki iletişimin her yönde açık olması gerekmektedir. Okul yöneticileri, öğretmenleri desteklerken öğretmenlerin çabalarını takdir etmeli, değerlendirme aşamasında duyarlı ve adil davranmalı, karar alma süreçlerine katılımlarını desteklemelidir (Özkuk, 2017).

Çalışanın, örgüt içinde kendisinin ne dereceye kadar örgütün bir parçası olduğuna dair inancı, algılanan içsellik statüsü olarak ifade edilmektedir. İçsellik statüsü ile çalışanların örgütlerine olumlu katkılar sağladığı algısı dile getirilmekte ve örgütüne katkı sağladığına inanan çalışanların algıladığı içsellik statüsü de daha yüksek olmaktadır. Algılanan içsellik statüsü yüksek düzeyde olan çalışanlar, kendilerini örgütün bir üyesi olarak tanımlamakta, örgüt içerisinde diğer çalışanlara göre daha fazla sorumluluk almakta, örgütün amaçlarına ve değerlerine katılmakta, örgütün beklediği biçimde tavır sergilemekte ve örgütte çalışmaya devam etme niyetleri yüksek olmaktadır. İçsellik statüsü algısı güçlü olan çalışanlar, kendilerini örgütün merkezinde ve önemli bir parçası olarak düşünmekte, bu his çalışanların ait olma ihtiyaçlarını karşılamakta ve örgütlerinde “kişisel alan” oluşturmaları ve onaylanma duygularını temsil etmektedir (Çintay, 2018). Bir öğretmenin algıladığı içsellik statüsü, okuluyla özdeşleşmesi, okulun kültür ve hedeflerini kendisininmiş gibi benimsemesi, okul içinde ek işler yapmaya gönüllü olması, istekli olması ve okula devam etme isteği ile ilgilidir (Öztop, 2014; Tatar, 2020). Ayrıca okul müdürlerinin eşit ve adil davranması, okul içinde güvenli ve huzurlu bir ortam oluşturması, okul içindeki tüm paydaşlar arasında olumlu iletişimi sağlaması ve öğretmenlerin örgüt için önemli olduğu düşüncesi ile algılanan içsellik statüsünün yüksek olmasını desteklemektedir (Çintay, 2018). İnsanların eğitilmesinde ve topluma kazandırılmasında önemli rol oynayan ve bu yönüyle diğer meslek gruplarından farklılaşan öğretmenler, kaliteli eğitimde öncü rol üstlenmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin mesleğini sevmesi ve örgütün nihai hedeflerine ulaşabilmesi için huzurlu bir örgüt ortamında çalışması oldukça önemlidir. Görev yaptıkları okul hakkında olumlu duygu ve düşüncelere sahip olan, kendilerini okulun bir parçası olarak gören, okul kararlarına ve meslektaşlarına saygı duyan, kendini rahat ve güvende hisseden, motivasyonu yüksek öğretmenlerin okul başarısı için önemli olduğu düşünülmektedir (Tatar, 2020).

Kariyer tatmini, bireyin öznel olarak kariyer hedeflerine ulaşma derecesinin göstergesidir. Bununla birlikte çalışanın mevcut kariyerinden memnuniyet düzeyini ve iş hayatıyla ilgili duygusal durumunu da ifade eder. Kariyer tatmini kavramı nesnel ve öznel olarak iki şekilde ele alınabilir. Burada nesnel açıdan ele alınan tatmin, iş ve tecrübe ile ilgili noktalardır. Çalışanın hak ettiği terfiler, örgütteki statüsü ve aldığı ücret bunlara örnek olarak gösterilebilir. Bu faktörler aynı zamanda çalışanın sahip

olduğu kariyerinin başarı düzeyini ölçmek için kullanılan değişkenlerdir. Kariyer başarısı öznel açıdan ele alındığında ise çalışanların kendi belirlemiş oldukları hedeflere ulaşma düzeyi ve sahip olduğu başarıları kendi kendine değerlendirmesidir. Kariyer tatmini kavramı da öznel kariyer başarısı olarak tanımlanmaktadır (Çamur, 2019). Kariyer tatmini, çalışanların meslekleriyle ilgili olumlu duygularını içermektedir. Tüm çalışanlar gibi öğretmenlerin de kariyer tatminini sağlayabilmeleri için maddi ve manevi fayda sağlamaları, mesleki ilerleme göstermeleri ve mesleki başarıya ulaşmaları gerekmektedir (Vatansever, 2008). Eğitim örgütlerinin de bu konuda üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmesi beklenmektedir. Örneğin örgütte güven kültürünün teşvik edildiğinden, ortak işbirlikçi vizyonun yaratıldığından ve karar alma süreçlerine katılımın teşvik edildiğinden emin olunması gerekmektedir. Hatta kariyer tatmini düşük olan öğretmenlerin zamanla tükenmişlik yaşadıkları ve bu olumsuz duygunun öğretimi olumsuz etkileyebildiği belirtilmektedir (Kılınç ve Uzun, 2020).

Örgüt için fazladan harcanan zaman, gösterilen emek ve yapılan yatırımlar sonucunda çalışanların örgütte devam etme zorunluluğu hissetmesine sebep olan bağlılık, devam bağlılığı olarak ifade edilmektedir (Allen ve Meyer, 1991). Devam bağlılığı, yapılan yatırımların çokluğu ile alternatiflerin azlığı olmak üzere başlıca iki faktöre dayanmaktadır. Bu bağlılık türünde çalışanlar, örgütten ayrılma durumunda kazandığı para, statü ve hakları kaybetme endişesi ve yeni iş bulmadaki zorluklar gibi ortaya çıkacak maliyetlerin fazla olabileceği nedeniyle istemese de örgütte devamlılığını sürdürmektedir (Gül, 2002). Ayrıca çalışanın örgütten sağladığı maddi manevi kazanımlar çalışana yüksek düzeyde yarar sağlıyorsa devam bağlılığı oluşmaktadır. Allen ve Meyer (1990), çalışanların kendileri için uygun iş alternatiflerinin az olduğuna inandıklarında mevcut örgütlerine olan bağlılıklarını artıracaklarını ve örgüt ile çalışanlar arasında çıkara dayalı ilişkilere sebep olacağından ötürü devam bağlılığını, örgütlerin istenmeyen bir bağlılık türü olarak gördüklerini de ileri sürmüştür. Ayrıca örgütte devam etmek zorunda kalan çalışan, mevcut konumunu korumak adına sadece kendi üzerine düşen görevlerin yeteri kadarını yerine getirirken diğer işlerden uzakta durmakta ya da asgari düzeyde çaba sarf etmektedir. Bu durum örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkilemekte ve performansı düşürmektedir (Çetinel 2008). Çalıştığı okula devam bağlılığı ile bağlı olan bir öğretmenin,

zorunluluktan çalışmaya devam etmesi ve memnuniyetsiz olması beklenen performansı gösteremeyeceği de ifade edilmektedir (Balay, 2000).

Meslek liselerinde çalışan genel bilgi dersi öğretmenlerinin çalışabilecekleri okul alternatifi fazladır. Bu durumun aksine meslek dersi öğretmenlerinin, sadece kendi alanlarında eğitim veren meslek liselerinde çalışma imkanlarının olması, okul alternatiflerinin azalmasına ve mevcut okullarında geçirdikleri sürenin artmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte meslek dersi öğretmenlerinin harcadıkları gayret ve zamanın fazlalığı, okullarına yaptıkları yatırımların artması ve zamanla elde ettikleri kazanımları kaybetme endişesi duyması okullarına olan bağlılıklarını güçlendirdiği ifade edilmektedir. Alanyazında meslek lisesi öğretmenlerinin devam bağlılığı üzerinde çeşitli değişkenlerin etkisinin araştırıldığı çalışmalara ulaşılmış olmasına rağmen, öğretmenlerin sahip olduğu alternatifler ve yatırımların, algıladıkları yönetici desteğinin, kariyer tatminlerinin ve içsellik statülerinin birlikte devam bağlılıklarına olan etkisini inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Ele alınan değişkenlerin devam bağlılığı düzeyi üzerindeki etkisini araştıran bu çalışmanın sonuçlarının, literatürdeki boşluğu doldurması ve araştırmacılara önemli veriler sağlaması beklenmektedir.

B. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, meslek lisesi öğretmenlerinin algıladığı alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini ve içsellik statüsünün devam bağlılığı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorular yanıt aranacaktır:

1. Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin algıladığı alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini, içsellik statüsü ve devam bağlılıkları ne düzeydedir?
2. Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin algıladığı alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini, içsellik statüsü ve devam bağlılığı
 - cinsiyete,
 - branşa
 - eğitim düzeyine göre anlamlı fark göstermekte midir?

3. Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin algılarına göre alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini, içsellik statüsü ve devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki var mıdır?
4. Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin algılarına göre alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini ve içsellik statüsü devam bağlılığının anlamlı yordayıcısı mıdır?

C. Araştırmanın Önemi

Günümüzün hızla değişen teknolojik, ekonomik, kültürel ve sosyal koşulları, eğitim örgütlerini değiştirmeye ve uyum sağlamaya zorlamaktadır. Değişen dünya düzenine hazırlanmada ve gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılmasında eğitim kurumları ve okullar kritik bir rol oynamaktadır. Bu değişimlerin eğitim örgütünü, örgüt içindeki uygulamaları ve sonuçta eğitim örgütünde görev yapan öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını ve bu tutumlar sonucunda ortaya çıkan davranışları etkilemesi kaçınılmazdır. Son yıllarda yapılan araştırmalar örgütsel etkinliği artırmak için insanların duygusal bir varlık olduğu gerçeğinin göz ardı edilmemesi gerektiğini göstermiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları örgüte bağlılıkları, algıladıkları destek ve işlerinden duydukları tatmin gibi olumlu örgütsel sonuçlar da örgüt içi uygulamalardan etkilenmektedir. Bu noktada okul yöneticilerinin örgüt içerisinde olumlu örgütsel davranışın ortaya çıkması için örgütsel davranış yönetimi konusunda bazı sorumluluklar üstlenmeleri gerekmektedir (Alcan, 2018). Öğretmenlerin yönetici desteğini algılaması, okula olan katkılarına değer verilmesi ve yaşadıkları sorunların çözümü için çalışılması, örgütteki devamlılıklarını sağlayacaktır. Böylece öğretmenlerin çalıştıkları okulda mutlu olmalarına ve yaptıkları işten tatmin olmaları da desteklenmiş olacaktır. Buradan anlaşıldığı üzere, araştırmada ele alınan değişkenler okulun ve öğretmenlerin verimini etkileyen örgütsel davranışlar olup hepsinin tek bir çalışmada ele alınması, birbirlerine olan etkilerinin ve etki düzeylerinin ortaya çıkarılması açısından önem taşımaktadır.

Bu araştırma, meslek lisesi öğretmenlerinin algıladıkları alternatifler ve yatırımların, yönetici desteğinin, kariyer tatminlerinin ve içsellik statülerinin devam bağlılıklarına olan etkisini ve ne düzeyde etkilediğini öğretmen görüşlerine dayanarak ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmaya konu olan değişkenler ile birbirlerine olan etkileri alanyazında farklı çalışmalarda ele alınmış olsa da hepsinin birlikte ele

alındığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmanın, bulguları ile alan yazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma kendine özgü bir çalışma olması ve öğretmenler ile okul yöneticilerine örgütsel davranışların yönetimi hususunda öneriler sunması bakımından önemli görülmektedir. Ayrıca araştırmanın değişkenleri özelinde örgütsel davranış yönetiminin okulların etkililiği ve verimliliği üzerindeki etkisinin anlaşılması ile yönetici ve öğretmenlerin yetiştirilme politikaları gibi konularda düzenlemeler için katkı sağlaması beklenmektedir.

D. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma için tespit edilen sınırlılıklar aşağıdaki gibidir:

1. Araştırma Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Araştırma, online olarak ulaşılabilen öğretmenler ile sınırlıdır.
3. Araştırma, bilgi formunda sorulan sorular ve ölçeklerde yer alan maddeler ile sınırlıdır.
4. Araştırma sonucunda elde edilen bilgiler, öğretmenlerin Devam Bağlılığı Ölçeği, Algılanana Yönetici Desteği Ölçeği, Kariyer Tatmini Ölçeği, Algılanan İçsellik Statüsü Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formuna verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

E. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırma için tespit edilen sayılıtlar aşağıdaki gibidir:

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, uygulanan bilgi formu sorularına ve ölçek maddelerine doğru ve samimi cevaplar verecekleri varsayılmıştır.



II. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A. Örgütsel Bağlılık

1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi

1956 yılında ilk kez Whyte tarafından ele alınan bağlılık konusu sonraki yıllarda birçok araştırmacının üzerinde çalıştığı bir kavram haline gelmiştir (Özkan, 2010). Daha çok ahlaki ve duygusal çerçevede irdelenen bir kavram ve anlayış tarzı olan bağlılık, toplum olgusunun var olduğu her yerde toplumsal sezişlerin duygusal olarak ifade edilmiş biçimidir. Bağlılık kavramı genel olarak değerlendirildiğinde, en üst seviyede hissedilen bir duygudur ve sadık olma durumunu anlatmaktadır. Kişinin kendisinden daha üstün gördüğü bir kişiye, fikre veya örgüte olan bağlılığını sadakat, minnet veya sevmek gibi çeşitli biçimlerde göstermesidir (Balay, 2000). Örgüt, kişilerin iş birliği gereksinimlerinden ortaya çıkan ve tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri hedefleri ya da eylemleri yerine getirmek için bir araya geldikleri birlikteliktir. Örgüt verimliliğinin en üst düzeye çıkarılması, iş bırakma eyleminin asgari düzeye indirilmesi, devam etmeme sebeplerinin ortadan kaldırılarak devamlılığın sağlanması, çalışanların örgüt ile ilgili sorunlarının ivedilikle çözülmesi gerekliliği bağlılık kavramını öne çıkarmıştır (Bozoğlu, 2011).

Bağlılık üzerine araştırmalar 1960'lı yıllardan başlayarak birçok farklı alana yayılmıştır. 1970'lerde ahlaki boyuttan sıyrılarak daha çok duygusal boyutu ile öne çıkmış “üyelerin örgütün amaç ve değerlerine duygusal olarak bağlanması” şeklinde ifade edilmiştir (Özkan, 2010:8). “Örgütsel bağlılık”, örgütün nihai amaçlarına ulaşmada en önemli etkenlerin başında gelmekte olup kısaca, çalışanın örgütüne olan sadakatine ve başarısına karşı gösterdiği duygusal ilgidir. “Örgütsel bağlılık” çalışanın, örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmesi ile onlara inanması, kendi ihtiyaç ve değerleriyle uyumlu bulmasına bağlıdır (Çevik, 2022). Literatürde bağlılık üzerine farklı alanlarda araştırmalar olsa da “özdeşleşme, içselleştirme, psikolojik bağlanma, örgütte kalma çabası, devam etme isteği” gibi ortak tespitler olduğu görülmektedir (Balay, 2000).

Örgütlerin varlığını devam ettirebilmesi çalışanların sahip olduğu bilgi, birikim ve kabiliyetlerini işlerinde ne kadar kullanabildiğine bağlı olmakla birlikte yeterli görülmemektedir. Çalışanların göstermiş olduğu gayretin yanında örgütlerine karşı beslediği olumlu duygular, örgütün gelişmesinde önemli rol oynamakta ve örgütün sahip olduğu güç, çalışanların örgüte yaklaşımları ile paralellik göstermektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde “örgütsel bağlılık”, örgüt için oldukça önem arz etmektedir. Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde görüldüğü örgütlerde, çalışanların “iş tatmininin yüksek olduğu, görevlerini sahiplendikleri, devamlılık sağladıkları, işten ayrılma talebinin az olduğu, yaratıcı ve yenilikçi fikirler ortaya koyarak üretmeye açık ve istekli olduğu” gözlenmiştir (Çillik, 2019).

Modern yaşamın gereği olarak birey, hayatına özellikle de iş hayatına daha fazla karakterini yansıtmaktadır. Bunun içinde ki birey hem kişisel doyum elde etmek hem de nitelikli ve etkili olarak örgüte katkı sağlamak istemektedir. Örgütün ruhunu içselleştirmiş çalışanlar, örgütün hedefleri için çalışır ve rekabeti tetikleyerek örgütün ilerlemesini sağlarlar. Ancak günümüz koşullarında ekonomik şartların kötüleşmesi, iş güvenliğindeki yetersizlikler ve teknolojinin de getirdiği olumsuzluk ile örgütsel bağlılığın devamı hususunda örgütlere büyük iş düşmektedir (Uzunpınar, 2019).

2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ile ilgili farklı sınıflandırmalar görmek mümkündür. Ancak tüm araştırmalar bağlılığın ya “tutumsal” ya da “davranışsal” bir temele dayandığını göstermekte olup genel olarak sınıflandırmalar; “tutumsal bağlılık”, “davranışsal bağlılık” ve “çoklu bağlılık” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sınıflandırmadaki temel nokta, “örgütsel davranışçılar” araştırmalarını tutumsal bağlılık üzerine yaparken “sosyal psikologlar” davranışsal bağlılık üzerine yapmışlardır (Gül, 2002).

a. Tutumsal bağlılık yaklaşımları

Tutum, kişinin herhangi bir şeye karşı davranış gösterme eğilimidir. Öğrenme neticesinde şekillenerek olumlu veya olumsuz tepki göstermeye hazır olmakla ilgilidir (Özkan, 2010). Örgüt içerisinde kişinin bağlılık düzeyi ve bu bağlılığa olan tutumu sonucunda belirli davranışlar ortaya çıkmaktadır. Bu davranışlar örgütün faaliyetlerine dahil olup olmamak şeklinde kendini göstermektedir (İnce ve Gül, 2005). Bu çerçevede tutumsal bağlılık, kişinin ve örgütün sahip olduğu amaç ve değerlerin

özdeşleşmesi ve bunun sonucunda kişinin örgütte devam etme istemesi durumudur (Varoğlu, 1993: 8). Bu bağlılıkta kişinin manevi doyum ile örgüte olan bağlılığı ele alınmaktadır (Mowday, vd. 1979). Literatürde “duygusal bağlılık” olarak da ele alınan tutumsal bağlılık, Allen ve Meyer (1991) tarafından ileri sürülen “duygusal bağlılık” boyutuyla uyum sağlamaktadır.

i. Etzioni’nin örgütsel bağlılık yaklaşımı

Bağlılık sınıflandırmalarını ilk geliştiren araştırmacılardan biri de Etzioni’dir. Örgütün çalışan üzerindeki yetkisinin, çalışanın örgüt için olumlu düşünceler beslemesi ve örgüte olan yakınlığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışanın örgüte olan bağlılığı düşük düzeyde ise örgütün çalışan üzerindeki yetki gücünün de az olacağı varsayılmaktadır (Varoğlu, 1993; Balay, 2000; Köse, 2014). Etzioni (1961), çalışanın örgüt kurallarına, taleplerine ve hedeflerine uygun olarak davranmasını sağlayan üç farklı güç olduğunu ifade etmiştir. Bunlar, korkutma gücü, ödüllendirici güç ve sembolik güçtür. Korkutma gücü hedeflere, taleplere ve kurallara karşı beklenenden farklı davranışlar sergilendiğindeki yaptırımlardan, ödüllendirici güç çalışanın ödüllendirilmesine tavassut etmesi yönündeki algısından ve sembolik güç ise dikkate alınmak, benimsenmek, itibar edilmek gibi sembolik olan kazanımlardan oluşmaktadır. Bu güç tipleri örgüt içerisindeki uyum ile ilgili durumu ortaya çıkarmaktadır. Çalışanların göstermiş oldukları uyuma göre örgüte bağlılık düzeyleri belirlenebilmektedir (Kul, 2010). Etzioni (1975) örgütsel bağlılığı, çalışanların örgüte bağlılıkları açısından gruplamıştır. Bu gruplandırmaya göre en olumsuz tarafta “negatif-yabancılaştırıcı”, ortada “nötr-çıkara dayalı” ve en olumlu tarafta ise “pozitif-ahlaki” bağlılık vardır (Akt. İnce ve Gül, 2005).

Ahlaki bağlılık: Çalışan ahlaki değerleri benimsemekte, örgüte karşı bağlılığını sosyal bir norm olarak kıymetli kabul etmekte ve örgütün sağladığı kazanımlardan çok bu değerlere göre bağlılığını oluşturmaktadır. Çalışan gerekirse örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi için fedakârlık yapmaktan çekinmemektedir. Bu bağlılık, çalışanın örgütün değerlerini “içselleştirmesi” ve örgüt ile “özdeşleşmesine” ile sağlanabilmektedir (Köse, 2014; Varoğlu, 1993).

Çıkara dayalı bağlılık: Çalışan, örgütten elde ettiği menfaate göre örgütle çıkar ilişkisinde bulunmakta ve örgütten elde ettiği kazanımlar derecesinde bağlılık göstermektedir. Bu karşılıklı yararlılık durumu ortadan kalktığında örgütle olan uyum

da bozulabilmektedir. Bu bağıllık türünde çalışanın talep ve beklentileri ön plandadır ve karşılanması gerekmektedir. (Çetin, 2011; Köse, 2014)

Yabancılaştırıcı bağıllık: Çalışanın davranışlarının kısıtlandığı veya örgütten zarar gördüğü durumlarda örgüte karşı göstermiş olduğu olumsuz tutumu ifade etmektedir. Ayrıca çalışan örgüte karşı herhangi bir bağıllık hissetmemesine karşın örgütte kalmaya devam etmektedir (Varoğlu, 1993; Balay, 2000; Köse 2014).

ii. Kanter'in örgütsel bağıllık yaklaşımı

Tutumsal bağıllık yaklaşımını savunanlardan biri olan Kanter, örgütsel bağıllık sınıflandırmalarını da başlatan araştırmacılardan biridir. Kanter (1968) örgütsel bağıllığı çalışanların örgüt içerisinde sadık ve istekli bir şekilde bulunmaları, örgütün talep ve ihtiyaçları doğrultusunda kendilerini örgüte adanmaları ve sosyal ilişkilerinde arzu ve ihtiyaçlarını erişmek için birliktelik sağlamaları şeklinde ele almıştır. Ayrıca örgütün çalışanlardan göstermesini beklediği davranış biçimlerinin, farklı bağıllık şekillerini ortaya çıkardığını belirtmiştir (Akt. Köse, 2014). Bu davranış biçimleri “devama yönelik bağıllık”, “kenetlenme bağıllığı” ve “kontrol bağıllığı” şeklinde 3 farklı boyutta ele alınabilir (Gül, 2002).

Devama Yönelik Bağıllık: Çalışanın, örgütün varlığını devam ettirebilmesi için ortaya koyduğu çaba olarak tanımlanabilir. Burada önemli olan örgütün kalıcılığıdır ve çalışanın örgütün başarısı için yapmış olduğu fedakârlık ve katkılar ile kendini örgüte adanarak örgütteki devamlılığını sağlamasıdır (Varoğlu, 1993; Köse, 2014). Çalışanın örgüte harcadığı emek, yaptığı bireysel yatırım ve gösterdiği özveri örgütten ayrılmasını kendi için maliyetli ve güç hale getirmesinden dolayı devam bağıllığının nedeni olarak gösterilebilir (Mowday, vd. 1979).

Kenetlenme Bağıllığı: Çalışanın örgüt kurallarını benimseyerek diğer çalışanlar ile birliktelik sağlaması ve örgütteki sosyal ortama adaptasyonu olarak tanımlanabilir. Çalışan burada örgütten ziyade diğer çalışanlara bağıllık göstermektedir. Çalışanın diğer örgüt üyeleri ile samimi ilişkiler kurması ve kendisini içinde bulunduğu sosyal ortama ait hissetmesi kişide bireysel doyumu da sağlayacaktır. Bu doyumun da çalışanın örgüte bağıllığını devam ettireceği düşünülmektedir. Ayrıca ortak kuralları benimseyen örgüt çalışanlarının birbirleriyle uyumu, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesine katkı sağlayarak örgüt içi çatışmaları asgari düzeye indireceği varsayılmaktadır (Varoğlu, 1993; Köse, 2014).

Kontrol Bağlılığı: Örgüt çalışanının, örgüt kurallarına bağlılığı olarak tanımlanabilir. Çalışanın bu kurallara ister yazılı olsun ister olmasın pozitif yaklaşarak ve ahlaki açıdan değerlendirerek kabul etmesidir (Varoğlu, 1993). Çalışanın örgütün norm, hedef ve değerlerini kendisi için yol gösterici olduğuna inanarak içselleştirmesi ve davranış olarak benimsemesi ile ortaya çıktığı düşünülmektedir (Gül, 2002; İnce ve Gül, 2005).

iii. Katz ve Kahn’ın örgütsel bağlılık yaklaşımı

Katz ve Khan (1977) örgüt kavramı, örgüt yapısının ve düzeninin nasıl olduğu, çalışanların bunları nasıl anlamlandığı, örgütün çalışanların beklentilerine ne kadar cevap verebildiği hususlarının anlaşılmasının önemi üzerinde durmuştur. Çalışanın örgüt içinde üstlendiği görevleri tam anlamıyla yerine getirmesi için örgüte bağlılığını sağlayan çeşitli teşviklerin olduğunu öne sürmüştür. Çalışan örgüt içinde gerçekleştirdiği eylemlerin karşılığında maddi ve manevi kazanımlar elde eder ve bu kazanımlar ölçüsünde örgüte bağlılık duyar. Manevi kazanımlar “anlatımsal boyutu” tanımlar ve çalışanın inançlarını ve beklentilerini kapsadığı kadar bağlılık oluşur. Maddi kazanımlar ise “araçsal boyutu” tanımlar ve bağlılık, aldığı ücretin kapsamı kadardır. Her iki bağlılıkta da kazanımlar, çalışan için yüksek motivasyon kaynağıdır fakat maddi kazanımlara bağlı çalışanlardan oluşan örgütlerde kayıpların görülmesi daha olasıdır (Balay, 2000; Sürücü ve Maşlakçı, 2018). Anlatımsal ve araçsal boyut ayrımı çalışanların örgüte sadakatinin ölçüsünü de belirlemektedir. Boyutlar arasındaki fark, örgütün başlıca üç özelliğinden kaynaklanmaktadır. Bu özellikler “görev gereksinimleri”, “ortak değer ve beklentiler” ile “kural yürütme”dir. Gerçekleştirilen eylem sebebiyle motivasyonun yüksek olduğu örgütlerde anlatımsal doyum durumunun üst düzeyde olduğu belirtilmektedir. Manevi kazanımların olduğu hususlarda çalışanların eylemleri bireysel inanç ve beklentileri ile doğrudan ilişkilidir (Aslan, 2008).

iv. Mowday’in örgütsel bağlılık yaklaşımı

Mowday, vd. (1979) örgütsel bağlılığı, çalışanın eylemleri vasıtasıyla etkinliklerine ve örgüte olan alakasını artıran inançlara bağlanması olarak tanımlamış ve “davranışsal bağlılık” ile “tutumsal bağlılık” olmak üzere iki boyutta sınıflandırmıştır. Bu araştırmacılara göre, tutum ve davranış arasında olağan bir bağ bulunduğundan çok ayırım yapılamamış fakat tutum bağlılığı temel alınmıştır. Ayrıca

bu iki farklı bağıllık arasında dönüşümlü bir ilişkinin olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu ilişkiye göre, bağıllık tutumu bağıllık davranışlarına dönüşürken, bağıllık davranışları da bağıllık tutumunu desteklemektedir (Reichers, 1985).

Tutumsal bağıllık, çalışanın örgüt ile özdeşleştiğinde ya da örgütün hedeflerini içselleştirdiğinde gerçekleşmektedir. Bu bağıllıkta çalışan örgütte devamlılığını sürdürmek istemektedir. Örgütte çalışanlar arasında aktif ilişkiler görülür ve çalışanlar örgüte fayda sağlamak için özveride bulunmaya isteklidirler (Mowday, vd. 1979).

Davranışsal bağıllık, çalışanın örgüte önceden yapmış olduğu yatırımlar düzeyinde belirlenmektedir. Örgütten ayrılması sonucunda kaybedeceği yatırımların fazla olma ihtimali ve bu durum göz ardı edilebilecek bir yatırım olmayacağından çalışanın örgüte devam etme durumu ortaya çıkacak ve örgüte bağıllık gösterecektir. (Blau ve Boal, 1987). Fakat çalışan maddi kazanç, mevki, saygınlık gibi araçsal sebeplerle bağıllık davranışı gösteriyorsa bu sadece davranışsal bağıllık olacaktır. Dolayısıyla bu bağıllık, çıkarıcı olarak da ifade edilebilmektedir (Balay, 2000).

v. Wiener'in örgütsel bağıllık yaklaşımı

Wiener (1982), “araçsal güdüleme (araçsal bağıllık)” ve “örgütsel bağıllık (normatif-moral bağıllık)” ayırımına dayanan kuramsal modelin öncüsüdür. Bu modelde örgüt çalışanlarının kişisel eylemlerini anlamlandırmaya çalışmıştır. Araçsal güdüleme menfaatleri göz önünde bulunduran, pragmatik, talep ve beklentilere göre hareket etmeyi betimlerken örgütsel bağıllık değer, inanç ve psikolojik temele dayanan motive etme yolunu ifade etmektedir (Balay, 2000).

Araçsal güdülemede, örgüt çalışanına ait eylemlerinin kaynağı daha çok bireysel özellikleridir. Burada örgüt ile çalışan arasında karşılıklı oluşan bir bağ mevcuttur. Çalışan verdiği hizmet karşılığında örgütten kazanç beklerken örgüt de verdiği kazançlar için çalışandan kaliteli bir hizmet talep etmektedir. “Değişimsel bağıllık” olarak da tanımlanan bu bağıllıkta örgüt, çalışanın bazı güdülerini desteklerken çalışandan da örgüte katkı sağlamasını beklemektedir. Değişim süreci dengeli ve kendi menfaatine olduğu sürece çalışan, örgütte kalmayı sürdürecektir ve bağıllığını devam ettirecektir. Bu da ele alınan bağıllık yaklaşımında çalışanın bireysel menfaatlerinin ön plan olduğunu ve menfaatleri ölçüsünde örgütsel bağıllık sergileyeceğini göstermektedir (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığın temelinde yer alan ahlak ve normatif inançlar, özümsemiş değerler sağlaması yoluyla çalışanın, örgütün hedef ve menfaatlerine ulaşmasına katkı sağlayacak biçimde eylemlerde bulunmasını sağlamaktadır. Çalışan, eylemleri gerçekleştirmek için gerçek ve ahlaki boyutta olduğuna inanması ve ikna olması gerekmektedir. Bu bağlılıkta ele alınan değerlerin, ödül ve cezadan ayrı olarak eylemler üzerinde daha uzun süreli etkileri olduğu ve eylemlerin süreklilik arz ettiği ifade edilmektedir (Aslan, 2008; Sürücü ve Maşlakçı, 2018).

vi. O'Reilly ve Chatman'in örgütsel bağlılık yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, çalışanın örgüte göstermiş olduğu psikolojik bağlılık olarak ifade etmektedir. Çalışanın örgüt değerlerine inanması, örgütün normlarını ve amaçlarını kabullenmesi, yönetime katılması ve bütün bunları gönüllü olarak yapmasıyla oluşan, çalışan ile örgüt arasındaki bağdır. Bu yaklaşımda “sadakat” ve “özdeşleşme” örgütsel bağlılığın temel noktası olmakla beraber “uyum, özdeşleşme ve içselleştirme” olmak üzere üç alt boyutta ele alınmaktadır.

Uyum: Örgüt çalışanı, eylemlerini örgütsel ödülleri elde etmek ve cezalardan kaçınmak için yerine getirmektedir. Çalışan, örgüt kurallarına uyma zorunluluğu hissetmekte, davranışlarını inandığı için değil neticesinde elde edeceği kazanımlar için gerçekleştirmekte ve örgüte uyum sağlamaktadır. Burada samimi olmayan bir bağlılık söz konusudur (Bakan, 2018).

Özdeşleşme: Çalışanın diğer örgüt üyeleri ile olumlu ve samimi ilişkiler kurma arzusuna dayanır (Balay, 2000; İnce ve Gül, 2005). O'Reilly ve Chatman'a (1986) göre çalışan, “tutum ve davranışlarını, kendini ifade etmek ve tatmin sağlamak için diğer üye ve gruplarla ilişkilendirir” (Akt. Çetinel, 2008:54). Çalışan örgütte devamlılık beklentisi ile örgütün değer ve hedeflerini kendi değer ve hedefleri gibi görüp kabullendiğinde örgüt ile özdeşim kurmuş olacaktır (Gül, 2002; Avcı, 2017).

İçselleştirme: Çalışanın değerleri ile örgütün değerlerinin paralellik göstermesine dayanmaktadır. Bağlılık kurulduktan sonra çalışanın eylemlerinin kaynağı, örgütün norm ve hedefleri olmaktadır. Örgütteki varlığından memnundur ve örgütün öncelikleri için gereken çabayı gösterme gayretinde olup devamlılık için güçlü bir güdülenmeye sahiptir (Balay, 2000; İnce ve Gül, 2005).

vii. Penley ve Gould'un örgütsel bağlılık yaklaşımı

Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin yaklaşımını temel alsalar da karmaşık yapısını eleştirmişler, sadeleştirerek yeniden boyutlandırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Etzioni'nin, örgüte duyulan bağlılığı “ahlaki ve yabancılaşmaya dayalı” olarak kavramsallaştırdığını ancak bunların birbirlerinden ayrı kavramlar mı yoksa zıt kavramlar mı olduğu hususunu netleştirmediklerini belirtmişlerdir. Penley ve Gould kendi yaklaşımında, bu kavramları birbirinden ayırarak Etzioni'nin yaklaşımında olduğu gibi “ahlaki”, “çıkarıcı” ve “yabancılaştırıcı” bağlılık olmak üzere üç boyutta açıklamışlardır (İnce ve Gül, 2005).

Ahlaki Bağlılık: Çalışan ile örgüt arasındaki duygusal bağı ifade etmektedir. Çalışanın örgütün hedeflerini içselleştirmesi, örgütün başarısıyla mutlu başarısızlığıyla sorumlu hissetmesi ve kendini örgüte adanmasıdır (Gül, 2002). Fakat Etzioni'den farklı olarak çalışan, ahlaki bağlılığının yanında çıkarıcı bağlılığa da sahiptir. Örgüte adanmışlığının bir karşılığı olmasa da örgütten manevi kazanım beklentisi bulunmaktadır (Köse, 2014).

Çıkarıcı Bağlılık: Çalışanın örgütle olan bağlılığında kazanımlarını ön planda tutması durumudur. Bu bağlılıkta örgütün amaçları, çalışan için kazanımlarını elde etme uğrunda bir araç olarak düşünülmektedir (Gül, 2002; Köse, 2014). Çalışan için daha çok sorumluluk alarak kendini göstermeye çalışması kazanımları için elzemdir (İnce ve Gül, 2005).

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Çalışanın örgüt değiştirme imkanının olmadığı düşüncesiyle örgüte olan mecburi bağlılığını ifade etmektedir. Çalışan, örgüt faaliyetlerinin düzensiz ve kontrolsüz olduğuna inanmakta, kendini çıkmazda hissetmekte ve örgüt ile arasında olumsuz bir duygusal bağın oluştuğunu hissetmektedir (Köse, 2014; Çillik, 2019).

viii. Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı

Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı, çalışanın eylemleri ile ifade edilen ve örgütle arasındaki bağı gösteren psikolojik bir süreç olarak tanımlamıştır. Bu süreci doğrulayan da çalışanın örgütte devam etme isteğidir.

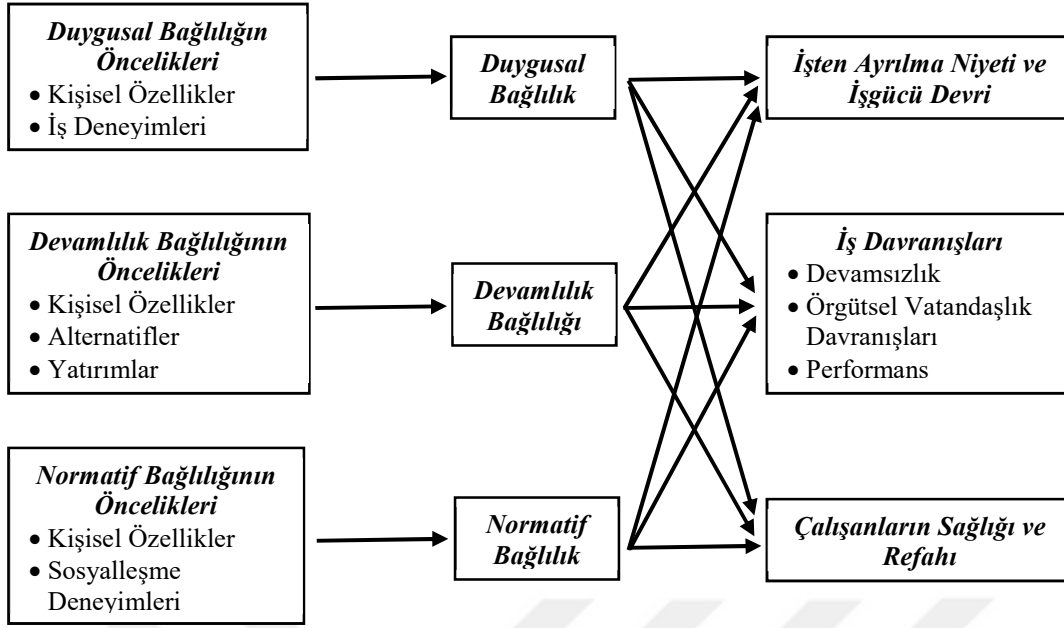
Allen ve Meyer (1991), örgütsel bağlılık kavramının anlaşılmasını sağlamak ve daha sonra yapılacak araştırmalar için rehber olması amacıyla bir bağlılık modeli

geliştirmiştir. Bu modelde “tutumsal” ve “davranışsal” bağlılık yaklaşımlarını ve bu yaklaşımların birbirlerini tamamlayan özelliklerini birlikte ele alarak örgütsel bağlılığı “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” şeklinde üç boyutta kavramsallaştırmıştır. Ayrıca bu boyutların birlikte değerlendirilmeleri gerektiğini de ileri sürmüştür.

1984 yılında yaptıkları araştırmada ilk olarak, örgüte devam etmeme sonucunda oluşabilecek maliyeti konu alan “devam bağlılığı” ile duygusal bağı gösteren “duygusal bağlılık” arasında bir ayrım yapmış, 1990 yılında da Weiner’in 1982’de yaptığı araştırmasını esas alarak çalışanın örgütte devam etmesini sağlayan davranış normlarını içeren “normatif bağlılık” boyutunu ortaya koymuştur. Boyutlar, bağlılığın çeşitleri olmaktan ziyade birbirinden farklı yönlerini göstermektedir. Bazı çalışanlar örgütte devamlılık için istek ve mecburiyet duyarken, duygusal olarak bağlı olmayabilirler. Bazı çalışanlar ise aksine duygusal bağlılık duyarken, devam ve normatif bağlılığa sahip olmayabilir (Allen ve Meyer, 1991). Bu boyutlandırma, çalışanların istek ve ihtiyaçlarının ne olduğunu ya da örgütteki devamlılığını nedenini göstermektedir. Çalışanlarda genel olarak önce duygusal bağlılık sonra devam bağlılığı ve en son da normatif bağlılık ortaya çıkmaktadır (Başol ve Yalçın, 2009).

Allen ve Meyer (1991), araştırmacıların daha çok duygusal bağlılık ile ilgilendiklerini bunun sebebi olarak da örgütsel açıdan duygusal bağlılığın çalışanları çok daha fazla etkilediğini düşündüklerini belirtmiştir. Ayrıca diğerlerinden farklı olarak devam ve normatif bağlılık boyutlarının da etkili olduğunu öne sürmüşlerdir.

Şekil 1’de örgütsel bağlılığın üç temel boyutu ve boyutların belirleyici faktörlerini gösterilmektedir.



Şekil 1. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002)

Duygusal bağlılık: Çalışanın, örgütün amaçlarını, beklentilerini, inançlarını ve değerlerini içselleştirdiği ölçüde hissettiği bağlılıktır. Bu aşamada çalışan örgütün değerlerini tam anlamıyla kabul eder ve örgütte devamlılığını ister. Bunun için örgütün başarısızlığını kendi başarısızlığı, başarısını ise kendi başarısı olarak görür ve kişisel menfaatlerini ikinci planda tutar. Bu bağlılık çeşidi, örgüt açısından bağlılığın en istenen şeklidir. Çalışan kendini örgüte adar ve sadıktır. İhtiyaç halinde fedakârlık göstermeye hazırdır (Bayram, 2005). Çalışan örgüt içinde kendisine değer verildiğini düşünür ve kendini değerli hissederse, örgüte olan duygusal bağlılığı da artacaktır (Balay, 2010). Örgüte ve örgüt liderine duyulan inanç, saygı ve güven, işin cazip olması, amaç ve rollerin netliği, çalışana verilen değer, adillik, açıklık gibi faktörler çalışanın duygusal bağlılığını geliştirilmesinde oldukça önemlidir (Doğan ve Kılıç, 2007).

Allen ve Meyer (1990) bu bağlılık boyutunu, çalışanın kendini örgütün bir parçası kabul ettiğinden çok önemli görmekte ve dört grupta ele almaktadır. Bunlar; “kişisel özellikler”, “yapısal özellikler”, “işle ilgili özellikler” ve “iş tecrübesi”dir. Kişisel özellikler, bağlılıkla ilgili olan ve demografik özellikler olarak ifade edilen yaş, cinsiyet, kıdem yılı, eğitim durumu gibi değişkenlerdir. Bunlar bağlılık açısından tutarlı ve güçlü değişimlerdir. Yapısal özellikler ise çalışanın karar verme yetisi, çözüm üretme yöntemleri gibi analitik gücünün uygunluğu ile alakalıdır. Bu özelliklerin

etkileri bağıllık üzerinde doğrudan hissedilemeyebilir. Daha çok deneyimleri, yönetimle olan ilişkileri, belirli rol tanımları, varlığının önemi gibi dolaylı yönden etkilidir. İş tecrübesi iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Çalışanın örgüt içinde hem bedensel açıdan hem de psikolojik açıdan rahat olması kendisini görevinde etkili ve yeterli hissetmesini sağlamaktadır. Yeterlilikle ilgili deneyimler, performansa yönelik ödüllendirmenin adil olması, başarı için fırsat eşitliği, kararlara katılmaya teşvik, bireysel varlığının önemi, kendini ifade etme fırsatının verilmesi gibi olguları kapsamaktadır (Kul, 2010).

Devam bağıllığı: Becker'in (1960) "yan bahis teorisi" temel alınarak geliştirilen bu bağıllık türü, literatürde "rasyonel bağıllık" veya "algılanan maliyet" olarak da ifade edilmektedir. Allen ve Meyer (1991) göre devam bağıllığı, örgütsel bağıllık kavramını ödül ve maliyet ilişkisi içinde değerlendirmektedir. Çalışanların, örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkacak maliyetlerin fazla olabileceği sebebiyle örgüte devam etmelerini ifade eden bağıllık türüdür (Gül, 2002). Buna göre, çalışanın örgütten sağladığı maddi manevi kazanımlar çalışana yüksek düzeyde yarar sağlıyorsa örgütsel bağıllık oluşmakta ve çalışan istemese de örgütte devamlılığını sürdürmektedir. Çünkü devam etmemenin maliyeti, uğrayacağı zararı karşılayabileceğinden çok daha fazla olabilmektedir. Bu maliyetler, örgütten ayrılınca oluşacak kayıplar olan gösterilen çaba, harcanan zaman, kazanılan para, statü ve haklar ile bunlara artı olarak yeni iş bulmadaki zorluklar ya da bulunacak iş için yeterli niteliği sahip olmama düşüncesi, emekliliğin yaklaşması, sağlık problemlerinin getirdiği zorunluluklar gibi özel sebepler de olabilmektedir (Balay, 2000).

Allen ve Meyer (1990) devam bağıllığının artmasının, çoğunlukla duygusal ve normatif bağıllığı azalttığını belirtmiştir. Devam bağıllığının, örgüt ile çalışan arasında çıkara dayalı ilişkilere sebep olduğunu ve örgütlerin istenmeyen bir bağıllık türü olarak gördüklerini de ileri sürmüştür (Çetinel 2008). Ayrıca örgütte devam etmek zorunda kalan çalışan, mevcut konumunu korumak adına sadece kendi üzerine düşen görevlerin yeteri kadarını yerine getirirken diğer işlerden uzakta durmakta ya da asgari düzeyde çaba sarf etmektedir. Bunun için ki, karşılıklı anlaşmalar sonucunda çalışan ile örgüt arasındaki ilişkilerin değişebilir olduğu düşünülmektedir (Bülbül, 2007; Kul, 2010).

Normatif bağıllık: Weiner (1982) tarafından geliştirilen ve Allen ve Meyer'in (1990) araştırmalarına dahil ettiği normatif bağıllık, çalışanın sahip olduğu ahlaki değerler ile örgüte ve örgütün diğer üyelerine karşı hissettiği sorumluluk duygusuna dayanmaktadır. Bu duyguyla örgütün amaç ve normlarını benimsememiş olsa bile örgütsel faaliyetleri gerçekleştirmekte ve görevlerini yerine getirmektedir (Çimen 2022).

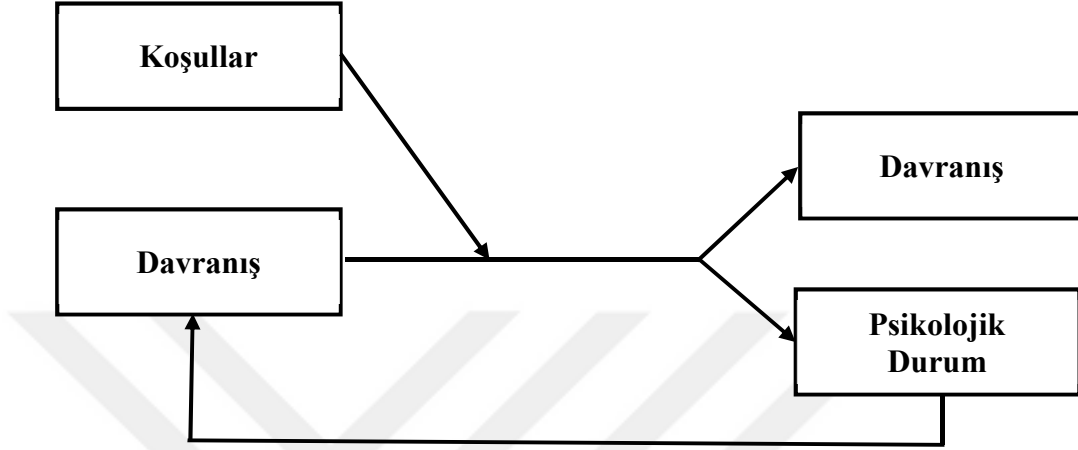
Normatif bağıllık zorunluluk algısı oluştursa da bu zorunluluk, menfaat kaynaklı değil, çalışanın ahlaki ve vicdani duygularından kaynaklanan sadakatidir. Çünkü çalışan örgütün kendisine yaptığı yatırımları, sağladığı fırsatları algıladığında örgüte minnet duyarak kazanımlarının karşılığı olarak normatif bağıllık geliştirebilmektedir (Balay, 2000). Bu bağıllıkta çalışan, devam etmesinin doğru ve ahlaki olduğuna inandığı, bir erdem olarak gördüğü için örgütte kalmaya devam etmekte, herhangi bir fayda veya ödül beklememektedir. Bağıllığını “bu örgütte kalmak istiyorum” şeklinde duygusal olarak ifade etmek yerine “bu örgütte kalmalıyım” şeklinde inanç ve sorumluluk duygusuyla göstermektedir. Bu durum çalışanın örgüte devam hususundaki sorumluluk duygusunu açığa çıkarır. Ayrıca örgüte devam etmemesinin doğuracağı olumsuz sonuçları da umursaması, yüksek normatif bağıllığının göstergesidir (İnce ve Gül, 2005).

Sonuç olarak; duygusal, devam ve normatif bağıllığın birleştiği ortak nokta, çalışanın örgütte devamlılığını sağlamasıdır. Fakat, bu bağıllığın kaynağı bireysel olarak değişmektedir. Örgüte “duygusal” olarak bağlı olan çalışanlar istedikleri için, “rasyonel” olarak bağlı olanlar çıkarları için ve “normatif” olarak bağlı olanlar ise sorumlulukları için örgüte devam etmektedirler (Balay, 2010).

b. Davranışsal bağıllık yaklaşımları

Allen ve Meyer'e (1991) göre davranışsal bağıllık, çalışanın geçmişte edindiği tecrübeler, örgütle olan uyumu ve bağ kurma sürecidir. Çalışanın örgütte devamlılığın uzun sürmesinin nedenleri ve bu nedenlerle baş edebilmek için geliştirmiş olduğu davranışlara olan bağıllıktır. Bağıllık örgütten ziyade yapılan faaliyetlere olmaktadır (Çillik, 2019). Çalışan bir eylemi gerçekleştirdikten sonra kendince bazı nedenlerden dolayı davranışlarını sürdürmekte ve bir zaman sonra da bu davranışlara bağıllık göstermektedir. Zaman geçtikçe çalışan, yaptığı davranışı kabullenmekte, ona inanmakta ve davranışını sıklıkla yineler hale gelmektedir (Allen ve Meyer, 1991).

Allen ve Meyer (1991) kendi kavramsallaştırdıkları boyutlardan biri olan devam bağlılığının, belirli bir süre geçtikten sonra süreklilik sağlayarak davranışa dönüştüğünü ve bu davranış ile örgüte uyum gösterildiğini, davranışına inanarak bu davranışı tekrarlamaya meyilli olduğunu ileri sürmüştür. Şekil 2’de davranışsal bağlılığın ortaya çıkma süreci görülmektedir.



Şekil 2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı (Allen ve Meyer, 1991)

Literatür incelendiğinde davranışsal bağlılık konusunda Becker’in (1960) yan bahis yaklaşımı ile Salancik’in (1977) yaklaşımı ön plana çıkmaktadır (Bozoğlu, 2011).

i. Becker’in yan bahis örgütsel bağlılık yaklaşımı

Becker’e (1960) göre bağlılık, çalışanın örgütte devamlılığı süresince gösterdiği çabayı, harcadığı emeği, elde ettiği maddi kazancı, statüsünü ve kazanımlarını örgütten ayrılma durumunda kaybedeceği ve hepsinin boşa gidebileceği algısı sonucunda oluşan bağlılıktır. Dolayısıyla çalışan, örgüte duygusal bir bağlılık hissetmemekte, bağlılık göstermediği takdirde kaybedeceklerini düşünerek bağlılık göstermekte ve örgüte devamlılığını sağlamaktadır (Gül, 2002).

Becker (1960), çalışanın eylemlerine bağlılık göstermesinin nedeninin, tutarlı davranışlarda bulunması ile ilgili olduğunu ifade etmiştir. “Tutarlı davranışlar”, belli bir süreç içerisinde devam eden ve farklı etkinlikler dahilinde olsalar bile aynı amaç için yapılan davranışlardır. Çalışan, bu davranışların menfaatlerine uygun ve hedeflerine yönelik olduğunu düşündüğünde yineleme eğiliminde bulunmaktadır (Çetinel, 2008).

Çalışanın, belirlediği sınırlar içerisinde tutarlı olan bir eylemi, o eylemle direkt alakalı olmayan menfaatleri de etkilemektedir. Bu açıdan örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile karşılıklı taraflar olacak şekilde bahse girdikleri bir süreç olarak ifade edilmektedir. Çalışan gerçekleştirdiği eylemlerle tutarlı olma hususunda kendisi için önem arz eden şeyler üzerine bahse girmektedir. Kendisi için önemli olan şeyleri öne sürerek yani onlar üzerine bahse girerek örgüte yatırım yapmış olmaktadır. Bahis için öne sürdüğü şeyler çalışan için ne kadar kıymetli ise bağlılığı da o derecede artmaktadır. Çalışanın örgüte yatırımları arttıkça devamlılığı da artmaktadır. Yan bahis yaklaşımının odak noktası çalışanın örgüt için yaptığı yatırımlardır. Çalışanın örgütteki devamlılığının sebebi yapmış olduğu yatırımlardan vazgeçememesinden dolayı kendini örgütte kalmaya mecbur hissetmesidir. Örgütte çalışılan süre arttıkça örgüte olan bağlılık da artmaktadır. Çünkü örgütte kalma süresi arttıkça örgüte yapılacak yatırımlar artmakta ve örgütten ayrılma zorlaşmaktadır. Örgütü benimseme, örgütün hedeflerini içselleştirme, fazladan çaba ile fedakârlık gösterme şeklindeki eylemler yan bahis yaklaşımı içerisinde değerlendirilmemektedir. Fakat örgüt açısından çalışanın devamlılığı, zorunluluktan değil kendi isteği doğrultusunda olması daha tercih edilir bir durum olmaktadır (Berker, 1960).

Becker'e (1960) göre, çalışanın örgüte olan bağlılığını sağlayan yan bahis kaynakları dört başlıkta ele alınabilir.

Toplumsal Beklentiler: Çalışan, farkında olmadan yaşadığı toplumun bazı taleplerinin sosyal yaptırımları sebebiyle eylemlerini sınırlandıran yan bahislere girebilmektedir. Çalışan üzerinde toplumun birtakım beklentileri oluşabilmekte ve kendisi hakkında toplumun olumsuz düşüncelere sahip olabileceğini düşünmesi, çalışanın kendisini yan bahisleri ile sınırlandırmasına ve örgüte devam etme yönünde karar almasına sebep olmaktadır (Bozoğlu, 2011).

Bürokratik Düzenlemeler: Örgütte özellikle uzun yıllar çalışılmışsa, bazı uygulamaların çalışana yarar sağlaması, onun bahse girmesine sebep olabilmektedir. “Emeklilik hakkı”, “tazminat hakkı”, “ikramiye”, “terfi” gibi uygulamalar bunlara örnek olarak gösterilmekte ve çalışan bu hakları kaybetmemek adına örgüte bağlılığını devam ettirmektedir (Köse, 2014).

Sosyal Etkileşimler: Çalışanın yakın çevresi veya örgütün diğer üyeleri ile olan ilişkilerinde de yan bahis beklentisi olabilmektedir. Çevresiyle kurduğu bağların

olumlu olduğunu düşünen çalışan, kendisi hakkındaki olumlu düşüncelerin de bozulmaması adına olumlu davranışlarını tutarlı olarak sürdürme gayreti göstermektedir. Çalışan burada olumlu davranışlarına bağlılık duymaktadır (Köse, 2014; Görgülü 2022).

Sosyal Roller: Sosyal rollerin değerlendirilmesinde “toplumsal beklentiler”, “bürokratik düzenlemeler” ve “sosyal etkileşimler” sonucunda sahip olunan kazanımların önemi büyüktür. Bu kazanımların için sergilenen davranışlar çalışanda sürekliliğe dönüşmekte ve örgütü içselleştirmesine katkı sağlamaktadır. Çalışan artık örgüte o kadar uyum sağlamıştır ki farklı rolleri yerine getirmesi mümkün olmamakta, alıştığı rolleri için ısrarcı davrandığında yan bahislere girebilmektedir (Köse, 2014).

Becker’e (1960) göre çalışanın bu kaynaklardan dolayı girmiş olduğu yan bahisler ve örgüte yatırımları zamanla artmakta ve çalışanın örgüte devamlılığı sağlanmaktadır. Çalışanın yan bahisleri kaybetmesi sonucunda ortaya çıkacak bedellerin çalışan tarafından karşılanamayacak seviyede olması, davranışlarına tutarlı bir şekilde devam etmesini destekleyecektir. Böylece davranışsal bağlılık kuvvetlenecek ve örgütte devamlılık sağlanacaktır (Gül, 2002).

ii. Salancik’in örgütsel bağlılık yaklaşımı

Salancik’e (1977) göre bağlılık, çalışanın kendi değerlerini, davranışlarını ve davranışlarının etkisiyle örgüt faaliyetlerini benimsemesi durumudur. Salancik’in yaklaşımının temeli, çalışanın kendi davranışlarına bağlılığıdır. Bu yaklaşıma göre çalışan, süregelen davranışlarına bağlılık göstererek bunlarla tutarlı davranışlara devam etmektedir. Burada tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum büyük öneme sahiptir ve bu uyum bağlılığı desteklemektedir (Gül, 2002).

Bu yaklaşımda bağlılığın kavranması için öncelikle davranışların irdelenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Çünkü çalışanların göstermiş olduğu davranışlar, onların faaliyetleri, hedefleri ve beklentileri konusunda fikir verebilmektedir. Davranışların sürekliliğinin sebebi ise, çalışanın davranışlarına inanması ve beklenen davranışlar olduğunu düşünmesidir. Bunun sonucunda da çalışan, o davranışlara daha da bağlanmaktadır (Salancik, 1977). Ayrıca Salancik (1977), farklı davranışlara farklı seviyelerde bağlanılacağını ve davranışların sahip olduğu özelliklerinin bağlılığı

etkilediğini belirtmiştir. Çalışanın bağlılığına etki eden davranışların üç temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar; davranışın “görülebilirliği”, “geri alınamazlığı” ve “istemliliği” olarak tanımlanmaktadır. Bu özelliklerin niteliklerine göre çalışan, davranışa daha az ya da daha çok bağlılık duyacaktır. Yani çalışanın gösterdiği davranışın bağlılık üzerindeki etkisi aynı ölçüde olmayacaktır. Davranışın bağlılığa ilk etki eden özelliği, ne kadar görünür ve gözlemlenebilir olduğu ile ilgilidir. Saklı olan ve görüp değerlendiremediğimiz davranışlar, işlenip ele alınamaz çünkü görülemeyen bir davranış bir çalışan ile net bir biçimde bağdaştırılamaz. Tam tersine bir davranış görünür olursa çalışan davranışı gerçekleştirdiğini kabul edecektir. Davranışın bağlılığına diğer etki eden özelliği, davranışın ne kadar geri alınamaz olduğu ile ilgilidir. Yani gerçekleştirilen davranış değiştirilemez. Bir davranış ne kadar değiştirilemez olursa, o kadar çok bağlılık sağlanacak demektir. Fakat davranışın geri alınamazlık özelliğinin istenmeyen, kısıtlayıcı tarafları da vardır. Yanlışlıkla yapılan bir davranış ya da sonucunda pişmanlık duyulacak bir davranış buna örnek gösterilebilir. Davranışın bağlılığına etki eden diğer bir özellik olan istemlilik ise çalışanı gerçekleştireceği davranışı belirlemeye ve davranışın sonuçlarını kabul etmeye sevk eden güçtür. Bu özellikte çalışan, davranışlarını isteyerek gerçekleştirecek ve o derecede bağlılık sağlanacaktır. Net, şüpheye düşürmeyen, alenen gerçekleşen ve istendik davranışlar bağlılığa etki eden davranışlar olarak ifade edilmektedir (Varoğlu, 1993; Çetinel, 2008)

Salancik (1977), davranışlar ve davranışlara gösterilen reaksiyonlar arasında uyum olmadığında çalışanın stresli olabileceğini öne sürmektedir. Çalışan, bu uyumsuzlukları ortadan kaldırmak için psikolojik olarak tepki göstererek davranışını ispatlama, kabul ettirme eyleminde bulunabilir. Çalışanın davranışı isteyerek gerçekleştirmesi, sonuçlarına katlanması konusunda da sorumluluk almasını sağlayacaktır. Bu durumda çalışan, davranışını devam ettirme konusunda da istekli olacak ve davranışına bağlılık gösterecektir. Böylece çalışan davranışa sahip çıkarak örgütü benimseyecek ve örgüte de bağlanma gerçekleşecektir (Gül, 2002).

Sonuç olarak hem Becker hem de Salancik bağlılığı, davranışı sürdürme çabası olarak değerlendirmemiştir. Becker’in (1960) yaklaşımında, çalışanın davranışına bağlılığı için, üzerine konuşulan davranıştan vaz geçtiği takdirde örgütsel yatırımlardan ve girdiği yan bahislerden vaz geçmesi gerektiğini algılaması

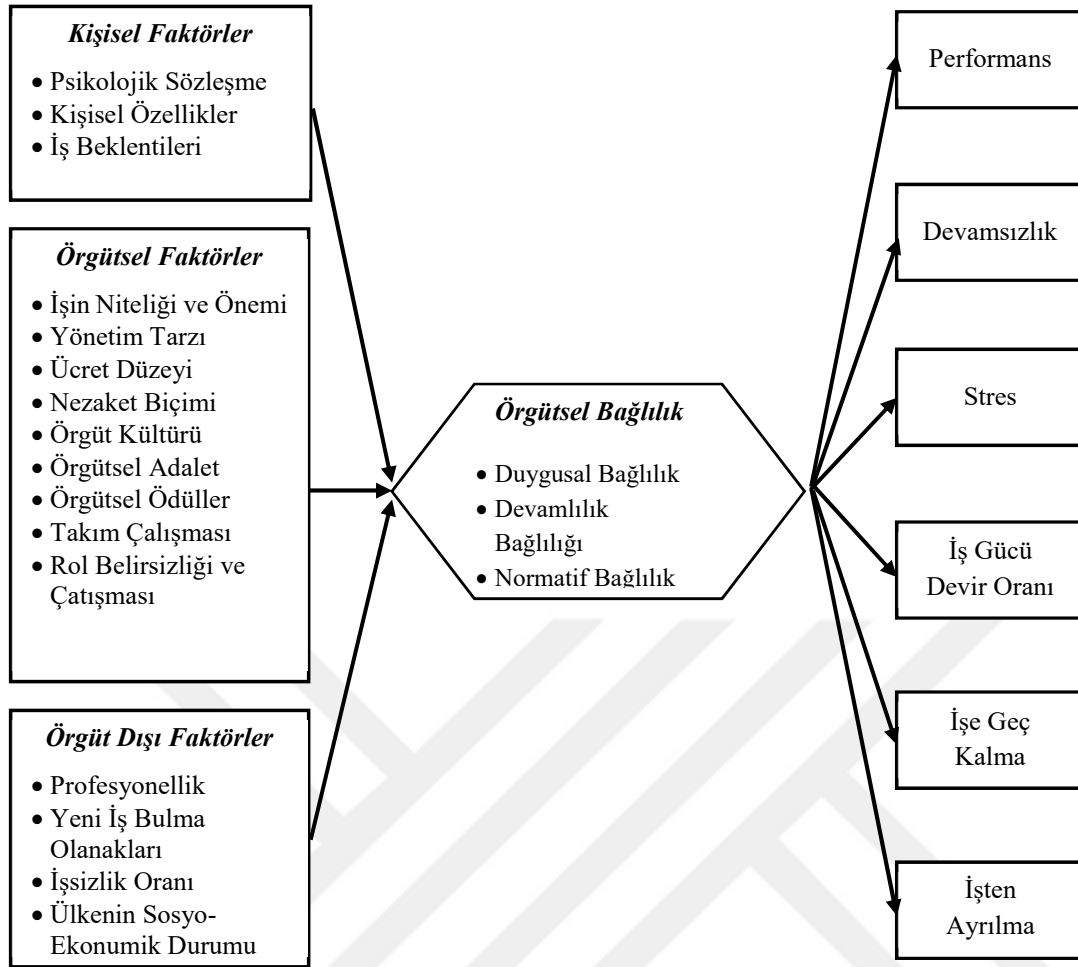
gerekirken, Salancik'in (1977) yaklaşımında davranışa karşı bağlılığın var olabilmesi için davranışı sürdürme isteğinin de oluşması gerekmektedir.

c. Çoklu bağlılık yaklaşımı

Reichers (1985), çalışanın yalnızca örgütün hedef ve değerlerine bağlanmadığını, tutumsal bağlılığını geliştirilerek ve örgüt içinde farklı unsurların varlığını kabul ederek bu unsurlara da bağlılıklar geliştirdiğini öne sürmüştür. Başka bir ifadeyle çok boyutlu bağlılık yaklaşımı, çalışanın hissettiği bağlılığın örgütün başka bir üyesi tarafından hissedilen bağlılıktan farklı nedenlere dayanabileceği belirtilmektedir. Tutumsal ve davranışsal bağlılık yaklaşımları çoğunlukla bağlılığın örgütün tamamına hissedildiğine dayanmaktayken çoklu bağlılık yaklaşımı, örgüt içerisinde var olan çeşitli unsurların farklı seviyelerde bağlılıkların oluşmasına neden olabileceğini öne sürmektedir. Çalışanın örgütüne, rol ve görevlerine, yöneticilerine ve örgütün diğer çalışanlarına karşı farklı seviyelerde bağlılık gösterdikleri kabul edilmekte olup tüm bunlara hissedilen bağlılığın toplamı çalışanın örgütüne duyduğu toplam bağlılığı ifade etmektedir (Balay, 2000; Çetinel, 2008).

3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Yapılan çalışmalar, çalışanın örgütüne olan bağlılığının artması ile verimliliğinin de aynı oranda arttığını göstermektedir. Bu sebeple örgütsel bağlılık kavramının örgütler açısından her geçen gün önemi artmış ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde daha fazla durulmaya başlanmıştır. Bu faktörlerden hangilerinin bağlılık düzeyini daha çok etkilediği net bir şekilde ifade edilememektedir. Çünkü bağlılık, birçok faktörden etkilenmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışanın, örgütüne olan bağlılığını etkileyen farklı çok sayıda faktör olduğu ve bu faktörlerin genel olarak “kişisel-demografik”, “örgütsel” ve “örgüt dışı” faktörler olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. (Bozoğlu, 2011; Köse, 2014).



Şekil 3. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler ve Sonuçları (Yüceler, 2009, s.450)

a. Kişisel – demografik faktörler

Örgütsel bağlılık kavramı, örgüt çalışanlarının bireysel özelliklerinden ve birbirleriyle olan ilişkilerinden etkilenmektedir. Pek çok araştırmacının yaptığı çalışmalar sonucunda elde edilen bulgular birbirleriyle çelişse de kişisel-demografik özellikler genel olarak “yaş”, “cinsiyet”, “medeni durum”, “eğitim düzeyi”, “mesleki kıdem ve çalışma süresi” başlıklarıyla ele alınmaktadır (Çetinel, 2008). Bu demografik özelliklerin yanında başarıma ihtiyacı gibi çalışanın “iş beklentilerinin” ne derecede karşılandığı, kültürel farklılıklar ve değerler ile “psikolojik sözleşme” örgütsel bağlılığı etkileyen diğer kişisel faktörlerdir (Yeşil, 2022). Yapılan çeşitli araştırmalarda örgüt içinde daha yaşlı ve kıdemli olan erkek çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Bu sebeple cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve kıdem örgütsel bağlılığın öncülleri olarak kabul edilmektedir (Mdookh, 2022).

i. Yaş

Örgüt çalışanlarının içinde bulunduğu yaş dönemi onların davranışlarını, duygularını, düşüncelerini, beklentilerini ve taleplerini etkileyebilir. Örgüte yeni katılmış bireyin, örgüte bağlanabilmesi için öncelikle işini ve örgüt ortamını tanıması, alışması, eğitimine ve kişisel özelliklerine uygun olup olmadığına karar vermesi ve iyi ilişkiler kurabildiği bir örgüt ikliminin varlığını kabul etmesi gerekmektedir (Çetinel, 2008). Bağlılık için çalışanın örgütte belirli bir süre geçirmiş ve çalışma isteğinin oluşması beklenmektedir. Yapılan araştırmaların çoğunda örgütsel bağlılık ile yaş faktörünün arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir. Çalışanların yaşı ilerledikçe örgütte geçirdikleri sürenin artması ve buna paralel olarak örgütün hedeflerini benimsemesi, örgüte yaptıkları yatırımların artması, farklı bilgi ve beceri gerektiren işlerde çalışma ihtimallerinin azalması, sahip oldukları kıdem ve makamı kaybetme korkusu ve alışkanlıklarından kolayca vazgeçememeleri örgüte olan bağlılıklarının artmasının sebepleri arasında gösterilmektedir. Burada ele alınan unsurlar devamlılık bağlılığını etkileyen unsurlar olarak ifade edilebilir (Özkaya, vd. 2006).

ii. Cinsiyet

Yapılan çalışmalar incelendiğinde cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılığa olan etkisi, pek fazla olmamakla birlikte, toplumsal olarak kadın ve erkek çalışanlara biçilen rollere göre değiştiği ifade edilmektedir. Sahip olunan bu rollere göre kadın ve erkek çalışanların örgüt içerisinde farklı değer ve beklentilere sahip olduğu söylenebilir. Çalışmaların çoğunda, erkek çalışanların sahip olduğu örgütsel bağlılığın kadın çalışanların örgütsel bağlılığına göre daha yüksek olduğunu ileri sürmüş ve nedenleri olarak da kadın çalışanların aile içindeki rollerinin örgüt içi rollerine göre daha baskın olması, iş ortamlarının ve kariyer olanaklarının daha çok erkek çalışanlara uygun planlanması, kadın çalışanların iş hayatına dahil olmalarının önündeki engeller ve kültürel yapı olduğunu ileri sürülmüştür (Demirağ, 2022). Bunun yanında kadın çalışanların, daha istikrarlı ve engeller karşısında yüksek motivasyonlu olmaları sebebiyle örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu savunan çalışmalar da mevcuttur (Çetinel, 2008).

iii. Medeni durum

Yapılan araştırmalarda medeni durumun örgütsel bağlılık açısından önemli bir faktör olduğu ifade edilmektedir. Evli olan çalışanların sahip oldukları ekonomik sorumluluklardan dolayı örgütte devam etme eğiliminde oldukları ve ayrılmayı riskli buldukları belirtilmektedir. Bu durum evli çalışanların bekar çalışanlara nazaran daha fazla örgütsel bağlılık gösterdiğini ortaya koymaktadır (Bozoğlu, 2011).

iv. Eğitim düzeyi

Eğitim düzeyi, kişilerin hayata karşı olan algılarına ve hayattan beklentilerine yön veren önemli faktörlerden biridir. Aynı şeklide örgüt çalışanlarının da örgüt ile ilgili algıları, örgütten beklentileri ve örgüte olan bağlılığı, eğitim düzeyi ile ilgilidir. Çalışanların eğitim düzeyi artıça eğitim için harcamalarının karşılığı olarak ücret, kıdem, terfilerinde artış talebinde bulunmaktadır. Ayrıca eğitim düzeyindeki bu artış, çalışan için yeni iş alternatifleri anlamına da gelmektedir. Tam tersi durumu savunan araştırmacılar olduğu gibi genel olarak örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir. Eğitim düzeyinin artması çalışanın örgütten daha çok mesleğine bağlılığını sağlamakta, bu durum da örgütsel bağlılığın azalmasına sebep olmaktadır. Tersi durumu savunan araştırmacılara göre eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar, örgüt içinde daha fazla sorumluluk ve daha esnek çalışma koşullarında daha fazla bağımsız kararlar alabilmekte, bu davranışları gerçekleştirebildikleri ölçüde örgütle özdeşleşmektedirler (etinel, 2008; Köse, 2014; Demirağ 2022).

v. Mesleki kıdem ve çalışma süresi

Çalışanların aynı örgütte geçirdikleri sürenin ve buna paralel olarak kazandıkları makam, kıdem, statü ve tecrübelerin artması ile örgüte olan bağlılıklarının da artacağı varsayılmaktadır. Çalışanın uzun süre aynı örgütte çalışması örgüte yapmış olduğu yatırımları da artırmaktadır ve bu yatırımlarından kolayca vazgeçemeyecekleri için örgütte devamlılığını sağlama konusunda istekli oldukları görülmektedir (Balay, 2000). Ayrıca çalışanın uzun süreler aynı örgüt ve aynı iş kolunda çalışması, o örgüte has kullanabileceği becerilerde uzmanlık sağlayarak yeni iş alternatiflerine yönelmesini baskılayacaktır. Yaş faktörü gibi kıdem ve çalışma süresi de devam bağlılığına etki eden unsurlar olarak ele alınabilir (etinel, 2008). Tam tersi durumda ise örgüt ile özdeşleşemeyen, yaptığı işi benimseyemeyen, örgüt kùltürü ve iklimine

alışamayan çalışanların, örgütsel bağlılığı düşük olmakta ve örgütten ayrılma eğilimleri artmaktadır (Köse, 2014).

vi. İş beklentileri

Bireyler, kişisel ihtiyaçlarını karşılamak ve hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla çalışmakta ve bunun için örgütü araç olarak görmektedirler. Örgütsel bağlılığın temeli, çalışan ile örgüt arasında yapılan sözleşmelere dayanmaktadır. Örgütün çalışanın ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılama düzeyi çalışanın göstereceği örgütsel bağlılık düzeyini de belirlemektedir. Örgütle yapılan sözleşmenin uzun vadeli olması ile çalışan, örgütün amaç, beklenti ve isteklerini benimseyerek örgüte devam etme eğilimi göstermektedir. Örgütün beklentilerini net bir şekilde tanımlayarak ortaya koyması ve çalışanın beklentileri ile uyumlu olması bağlılığı pozitif yönde etkileyecektir. Çalışanın bireysel hedef ve beklentileri karşılık bulduğu sürece örgüte olan bağlılığı kuvvetlenecektir (Köse, 2014).

vii. Psikolojik sözleşme

Örgüt ile çalışan arasında yapılan yazılı sözleşmede her iki tarafın da sahip olduğu hak ve sorumluluklar yer almaktadır. Ayrıca “psikolojik sözleşme” olarak ifade edilen ve örgütün çalışanlardan çalışanın da örgütten beklediği davranışları içine alan ancak yazılı olmayan normlardan oluşan bir sözleşme daha vardır. Çalışanlar bu sözleşme kapsamında örgütün kurallarını benimseyerek bu kurallara uygun davranışlar sergiler. Örgütün, çalışanın örgüt için özveride bulunması, örgütün menfaatlerini kendi menfaatleriymiş gibi benimsemesi gibi beklentileri bulunmaktadır. Diğer yandan çalışanların mevki, makam, kıdem gibi hedefleri, iş ve sosyal çevresindeki itibarı, örgüt içinde kararlara katılma gibi beklentilerinin karşılanması örgütsel bağlılığın gelişimini destekler (Köse, 2014).

b. Örgütsel faktörler

Örgütsel bağlılık, demografik faktörlerin dışında örgütsel faktörlerden de etkilenmektedir. Yapılan araştırmalara göre, statüsü düşük olan çalışanların örgütsel bağlılığı yaş, medeni durum, eğitim düzeyi gibi bireysel faktörlerden daha çok etkilenirken, statüsü yüksek çalışanların örgütsel bağlılığının daha çok örgütsel faktörlerden etkilendiği ileri sürülmüştür. Örgüt açıdan değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerin örgüt tarafından kontrol edilmesinin kısıtlı olacağı ifade edilmektedir. Fakat örgütün, örgütsel faktörlere yapacağı müdahaleler ile

örgütsel bağlılığı artırmanın mümkün olacağı belirtilmektedir (Yeşil, 2022). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler genel olarak “örgütün büyüklüğü ve yapısı”, “işin niteliği ve önemi”, “ücret düzeyi”, “yönetim ve liderlik tarzı”, “rol çatışması ve rol belirsizliği”, “takım çalışması”, “örgütsel iletişim”, “örgütsel güven”, “örgütsel adalet”, “algılanan örgütsel destek”, “örgütsel ödüller” ve “örgüt kültürü” başlıklarıyla ele alınmaktadır (Çetinel 2008; Bozoğlu, 2011).

i. Örgütün büyüklüğü ve yapısı

Örgütün büyüklüğünün ve yapısının belirlenmesinde sahip olduğu çalışan sayısı, öz varlığı, fiziki donanımlar etkili unsurlardır. Küçük ölçekli örgütlerde çalışan sayısının az olması, çalışanlar arasındaki ilişkilerin daha samimi olmasını ve birliktelik sağlanmasını kolaylaştıracağından örgütle özdeşleşme daha kolay olmaktadır. Bu durum büyük ölçekli örgütlere kıyasla örgütsel bağlılığın daha fazla olmasını sağlamaktadır. Ayrıca katı kuralların olmadığı, bürokratik işlerin az olduğu, çalışanların esnek davranabildiği örgütlerde örgütsel bağlılık daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, büyük ölçekli örgütlerde çalışanlara yapılan yatırımlar ve sunulan imkanların daha fazla olması, terfi olanaklarının fazlalığı gibi avantajlardan dolayı örgütsel bağlılığın küçük ölçekli örgütlere göre daha fazla olacağını savunan araştırmacılar da mevcuttur (Demirağ, 2022).

ii. İşin niteliği ve önemi

Çalışanlar için çalıştıkları iş hem iş yaşantısında hem de iş hayatı dışındaki ortamlarda önemli bir etkiye sahiptir. İşin motivasyon sağlaması, zorluk derecesi, benimsenmesi ile geri bildirim, çalışanın yaptığı işle kurduğu bağ, örgüt içerisindeki sorumluluğu ve sahip olduğu yetkiler gibi özellikler, işin niteliğini belirlemekte ve örgütsel bağlılık düzeyini etkilememektedir. Ayrıca “iş zenginleştirme” kavramı da burada önem kazanmakta yani çalışanın yaptığı işleri kendisinin planlaması, düzenlemesi, denetlemesi için imkân verilmesi, işlerinin bütünde aktif rol oynaması işine dolayısıyla örgütüne olan bağlılığını artırmaktadır. Buna paralel olarak çalışanın görev alanı genişledikçe deneyimleri, yatırımları, yetki ve sorumlulukların artması ile örgüte bağlılığında artması öngörülmektedir (Bozoğlu, 2011; Köse, 2014; Çillik, 2019).

iii. Ücret düzeyi

Ücret, çalışanın yaptığı iş ile ilgili göstermiş olduğu emeğin, maddi değer olarak karşılığını ifade etmektedir. Ücretin miktarı, örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerin başında gelmektedir. Çalışanın yaşam standardı, sosyal yaşamdaki statüsü aldığı ücretle orantılı olduğundan iş tatminini, motivasyonunu dolayısıyla bağlılığını etkilemektedir (Balay, 2000). Çalışanın yaptığı işe oranla aldığı ücretin düşük olduğunu düşünmesi ve beklentisinin karşılanmaması örgüte olan bağlılığını düşürmekte hatta ayrılma isteğini ön plana çıkarmakta, maddi olarak daha fazla kazanç sağlayacağı alternatif işlere bakmaya başlamaktadır. Bu şartlar altında çalışan, örgütü benimseyememekte ve örgüte bağlanamamaktadır (Çetinel, 2008; Köse, 2014). Ayrıca örgütün ücret dağıtımında adil ve dengeli olması, çalışanın örgüte olan güvenini olumlu etkileyeceğinden bağlılığını da destekleyecektir (Beşiroğlu, 2013).

iv. Yönetim ve liderlik tarzı

Yönetim tarzı, yöneticinin çalışanlar ile bağ kurmasını ve onları güdüleyerek örgüt içerisinde aktif çalışan olmalarını sağlamak amacıyla kullandığı yöntemi ifade etmektedir. Yöneticiler olumlu bir örgüt iklimi oluşturulmasında ve çalışanlar arasında sağlıklı ilişkiler kurulmasında önemli bir role sahiptir. Ayrıca kullanmış oldukları liderlik stilleri ve buna bağlı olarak uyguladıkları yönetim tarzı, örgütün amaçlarına ulaşmasında son derece önemli olup “demokratik liderlik”, “dönüşümcü liderlik”, “paylaşımçı liderlik” gibi stiller örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilerken “otoriter liderlik”, “toksik liderlik” gibi liderlik stilleri ise bağlılığı olumsuz etkilemektedir (Bozoğlu, 2011; Çillik, 2019). Yapılan araştırmalar, demokratik yönetim tarzını benimseyen yönetici davranışları ile örgüt çalışanlarının bağlılığı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve sistemli bir yönetim tarzının çalışanların örgütüne olan bağlılığını artırdığını göstermektedir. Tam tersi olarak, otoriter ve ilgisiz davranışlar sergileyen, çalışanları destekleyemeyen aksine baskı uygulayan yöneticilerin olduğu örgütlerde bağlılığın azaldığı belirtilmektedir (Terzi ve Kurt, 2005). Ayrıca örgüt içerisinde alınacak kararlara katılma konusunda çalışanlarını destekleyen yöneticiler, çalışanların örgütün amaçlarını içselleştirmesini ve işlerinde daha gayretli olmalarını sağlamaktadırlar. Aksine çalışanların talep, beklenti ve şikayetlerinin dikkate alınmadığı bir yönetim anlayışında dikkate alınmadığını düşünen çalışan, yönetime olan güvenini kaybederek örgüte olan bağlılığını azaltabilmektedir (Yüceler, 2009).

v. Rol çatışması ve rol belirsizliği

Çalışanın örgütte karşılaştığı stres faktörlerinden olan rol çatışması, çalışanın örgüt içinde algıladığı roller ile kendinden beklenen roller arasındaki tutarsızlığı ifade ederken rol belirsizliği, çalışanın kendisinden beklenen ve yapması gereken işlerin ne olduğunu açık olarak bilmemesinden kaynaklanmaktadır. Bu tanımlardan yola çıkarak rol çatışmasının çalışan, rol belirsizliğinin de örgüt kaynaklı olduğu söylenebilir. Rol çatışmasında çalışanın, içsel çatışmaya da düşerek iş tatmininde ve örgüte olan güveninde azalma olacağı öngörülmektedir. Çalışanın bu durumda kendi kabuğuna çekilmesi ve ilgisiz davranışlar göstermesi ile psikolojik olarak etkilendiği, örgüt dışı alternatiflere yöneldiği ve örgüte olan bağlılığının azaldığı belirtilmektedir. Rol belirsizliğinde çalışanın görev, yetki ve sorumluluklarının kesin olarak belirlenmemiş olması ve çalışanın tam olarak ne yapacağını bilememesi örgüte olan bağlılığını düşüren bir etkiye neden olacağı ifade edilmektedir. Ayrıca yaptığı işten mutlu olmayan, duygusal sorunlar yaşayan ve örgüte olan bağlılığı da azalan çalışanlarda motivasyon, performans ve verim kaybı yaşanabilirken örgütte de işten ayrılma görülebilmektedir (Balay, 2000).

vi. Takım çalışması

Bir örgütte hedeflere ulaşılması ve bağlılığın sağlanması açısından takım çalışmasının önemi büyüktür. Çalışanların örgütte iş birliğinde bulunarak ortak planlar yapması ve çalışmalar gerçekleştirmesi ile paylaşımcı olmaları iş tatminlerini ve motivasyonlarını yükselterek verimliliğin artmasını sağlamaktadır. Takımın verdiği kararların ne kadarı iş birliği içerisinde alınıyorsa örgütsel bağlılığın da o düzeyde güçlü olması beklenmektedir. Takım çalışmasının örgüt içinde diğer çalışanlarla olumlu ilişkiler kurulması ve farklı bilgi, beceri ve fikirlere sahip çalışanların ortak bir amaç etrafında toplanması açısından örgüt için çok faydalı olacağı düşünülmektedir (Bozoğlu, 2011). Ayrıca takım çalışmalarında çalışanlar, birbirlerinin güçlü yönlerinden yararlanırken, birbirlerinin zayıf yönlerini de kapatmaktadırlar. Demokratik, şeffaf, güvene dayalı bir ortam bulunmaktadır. Çalışanlar birbirlerini dinlerler ve karşılıklı destek üst seviyededir. Kendilerini örgüt için önemli oldukları düşündüklerinden örgüt amaçlarını benimseme ve örgüte bağlılık düzeyleri yüksek olmaktadır (Çillik, 2019).

vii. Örgütsel iletişim

İletişim, iki veya daha fazla birey arasında duygu, düşünce ve bilgi aktarımı olarak tanımlanmaktadır. Sosyal bir varlık olan bireyin iletişimdeki temel amacı, kendini anlatma ve anlaşılma isteğidir. Örgütsel iletişim ise örgüt çalışanlarının uyumlu bir şekilde çalışarak ortak hedeflere ulaşmak için gerçekleştirdiği tüm süreçleri ifade etmekte olup örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Örgüt yönetimiyle çalışanlar arasında veya çalışanların kendi aralarında sağlıklı iletişim kurabilmesi, örgüt içerisinde takım ruhunu güçlendirerek örgüte olan bağlılıklarının artmasını sağlayacaktır (Yeşil, 2022). Ayrıca çalışanların, örgüt ile ilgili mevzularda bilgilendirilmeleri ve kararlara katılımlarının sağlanması, yaptıkları işler hakkında rahatça tartışabilmeleri, kendilerinin değerli görüldüğünü hissetmeleri örgüte olan güvenlerini artırarak örgütün amaçlarını içselleştirmelerini ve bağlılıklarının güçlenmesini sağlayacaktır (Çetinel, 2008).

viii. Örgütsel güven

“Güven, bireyin karşı taraftan zarar görmeyeceğine dair olan inancı yansıtır.” (Çetinel, 2008, s.76). Bu tanımdan yola çıkarak çalışanın örgütüne olan güveni, örgütün çalışanın faydasına yönelik davranacağına ya da hiç değilse zarar vermeyecek biçimde hareket edeceğine olan inancı olarak ifade edilmektedir. Örgüt içerisindeki güvenli ortam, çalışanların orada olmaktan mutluluk duyduğu, iş doyumunun arttığı ve olumlu düşüncelere sahip olduğu huzurlu bir yer olarak belirtilmektedir. Güvensiz ortam ise çalışanların gün geçtikçe daha çok huzursuzlandığı, örgütün hedeflerine yönelik katılımının azaldığı, çaba sarf etmediği ve tüm bunların sonucu olarak bağlılığında azalma görüldüğü ortamı ifade etmektedir. Ayrıca, örgütsel güven ve bağlılığın zamanla oluşan olgular olduğu vurgulanmakla birlikte örgütsel bağlılığa etki eden örgütsel faktörlerin birçoğunda, çalışanların güvenini sağlamak koşuluyla örgütsel bağlılığın artırılması hedeflenmektedir (Çetinel, 2008).

ix. Örgütsel adalet

Adalet, hak ve hukukun korunması, sağlanması ve neyin adil olduğunun tartışılması olarak ifade edilmektedir. Aynı şekilde örgüt için adalet, hakların verilmesi ve devam ettirilmesi açısından önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütteki kaynakların paylaşılması, menfaatlerin gözetilmesi, ödüllerin dağıtılması konularındaki yaklaşımlar, çalışanların adalet algısını belirlemektedir. Birçok

çalışanın temel kaygısı, örgüt yöneticisinin adil olma ve eşit muamele gösterme konusundaki yaklaşımı olarak ifade edilmektedir (Demirağ, 2022). Mesela yeni işe başlayan bir çalışanın, örgütün diğer çalışanlarından daha az ücret alması, çalışanın örgüt içi alınan kararları eleştirel bir gözle sorgulamasına neden olabileceği gibi örgüte olan bağlılığını da geliştirememesine ve bunun neticesinde çalışanın örgütten ayrılmasına sebep olabilmektedir (İnce ve Gül, 2005). Çalışanların adalet algılarının olumlu olması, pozitif davranışları destekleyerek kendilerini örgüt için değerli hissetmelerini, örgütün diğer çalışanlarıyla güven ve uyum içinde çalışmalarını sağlamaktadır. Adaletsizliklerin olduğu örgütte, örgütün hedeflerine ulaşmasını ve örgüte olan bağlılığın sağlanmasını zorlaştıran olumsuz davranışların görülmesi kaçınılmaz olmaktadır (Çetinel, 2008).

x. Algılanan örgütsel destek

“Algılanan örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkasında örgütün varlığını hissetmeleridir” (Özdevecioğlu, 2003: 116). Her daim arkasında örgütün desteğini hisseden ve örgütüne güvenen çalışan, yaptığı işe daha özverili yaklaşarak işine ve örgütüne bağlılığını artırmakta ve işinden, işyerinden ayrılma düşüncesinden uzaklaşmaktadır. Örgütün desteğini alan çalışanın, örgütün hedeflerine ulaşması için daha fazla çaba gösterdiğinde örgüt tarafından ödüllendirileceğine ilişkin beklentisi yükselmektedir. Bununla beraber algılanan örgütsel destek ile çalışanlar, övgü ve onay ihtiyaçları karşılandığı oranda örgütü benimseyecekler ve örgüt ile olumlu yönde duygusal bir bağ oluşturacaklardır (Özdevecioğlu, 2003). Yapılan araştırmalar algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymakta ve örgütsel desteğin özellikle de duygusal bağlılığa etki ettiğini göstermektedir. Bununla birlikte çalışanların algıladığı örgütsel destekten en az etkilenen bağlılık alt boyutu da devam bağlılığı olarak ifade edilmektedir (Çetinel, 2008).

xi. Örgütsel ödüller

Çalışanların hem maddi hem de manevi olarak ödüllendirilmesi, örgütsel ödül olarak ifade edilmektedir. Örgütsel ödüller, çalışanın örgüt için olan gayretinin görüldüğünün ve takdir edildiğinin bir göstergesidir. Bu ödüller, ücret harici ekstra gelirler olabileceği gibi takdir edilme, saygı görme, övgü, terfi, verilen yetki, sorumluluk ve statüler gibi içsel de olabilmektedir (İnce ve Gül, 2005). Çalışanları

örgüte bağlamanın en önemli aracı sadece maddi ödüller görülmemeli çalışanlar, çabalarının fark edilerek takdir edilmesi de beklenmektedirler. Bunu sağlayabilen ve desteğini gösterebilen yöneticilerin, çalışanların örgütte devamlılığını sağlama konusunda daha başarılı oldukları görülmektedir (Çelik Keleş, 2006). Örgüt içinde göstermiş olduğu yüksek performansı ve olumlu davranışları ödüllendirilen çalışanın, gayretini daha da artırması sonucunda örgüte olan bağlılığı güçlenmekte, iş tatminini sağlayarak örgütten ayrılma düşüncesi azalmaktadır. Fakat tüm örgüt çalışanların aynı şekilde ödüllendirilmesi ve bireysel farklılıkların, ihtiyaç ve beklentilerinin göz ardı edilmesi örgüt içinde huzursuzluğa sebebiyet verebileceği gibi ödül verme, amacından da uzaklaşacaktır. Örgüt içinde adil bir ödül sisteminin olması çalışanların motivasyonu, verimliliğini ve içselleştirmesini artıracığından örgütsel bağlılığın güçlendirilmesine de katkı sağlayacağı ifade edilmektedir (İşler ve Özdemir, 2010).

xii. Örgüt kültürü

Örgüt kültürü, örgüt çalışanları arasında ortak davranışları belirleyen, şekillendiren ve yönlendiren kurallar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar bütünü olarak ifade edilmektedir. Her örgüt, sahip olduğu bu özellikler ile birbirinden farklılaşmakta ve bu özelliklerin benimsenmesiyle örgüt çalışanları bir kimlik duygusu oluşturmaktadır (Balay, 2000). Örgüt kültürü, çalışanların sorumluluklarının neler olduğu, bunları nasıl yerine getireceği konusundaki algılarını içermektedir. Bu algılar çalışanların, örgütsel bağlılık düzeylerini belirleyen ilkeler arasında yer almaktadır. Örgütün amaçları ile çalışanların öncelikleri arasında bir köprü görevi gören örgüt kültürü, çalışanların örgütü içselleştirerek örgütsel hedeflere katılımını ve örgüte olan bağlılıklarını güçlendirmesini sağlamaktadır (İnce ve Gül, 2005). Güçlü bir kültürü sahip olan örgütte, çalışanların örgütün kültürüne uyum sağlayabildiklerinde örgüte olan bağlılıklarını da üst seviyelere çıkarmaları beklenmektedir (Bakan, 2018).

c. Örgüt dışı faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör çeşidi olan örgüt dışı faktörler, toplumun sahip olduğu inanç, kültür, kanun, politika, ekonomik yapı gibi değişkenlerden etkilendiği için toplumdan topluma farklılık göstermektedir (İnce & Gül, 2005). Örgüt dışı faktörler, ülkedeki işsizlik oranı, ülkenin ekonomik durumu, sektörlerin durumu gibi değişkenlerden de etkilenebileceği gibi genel olarak “profesyonellik” ve “yeni iş imkanları” başlıklarıyla ele alınmaktadır (Bozoğlu, 2011).

i. Profesyonellik

Profesyonelliği, “çalışanın mesleği ile özdeşleşmesi ve mesleki değerleri kabul ederek içselleştirmesi” olarak tanımlamayan Morrow ve Goetz, bu tanımda profesyonelliğin örgüt ile değil meslek ile ilgili bir kavram olduğunu vurgulamaktadır (Cengiz, 2001:14). Profesyonellik, örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörlerden birisidir ancak olumlu ya da olumsuz olarak etkilemesi örgüt içi durumu göre değişmektedir. Ayrıca profesyonel bireylerin, bağlılığı mesleğine mi yoksa örgütüne mi duyacakları noktasında içsel çatışma yaşadıkları da belirtilmektedir. Bu bireylerin, örgüt tarafından sağlanan kariyer imkânı, verilen makamlar, yapılan prim ödemeleri neticesinde örgüte bağlılık düzeyleri artmakta, mesleklerine olan bağlılıkları da azalmaktadır. Bu karşın mesleki gelişimi destekleyen, fırsatlar sunan örgütlerin de çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini artırdıkları belirtilmektedir (Çetinel, 2008). Profesyonel bireylerin çoğunlukla mesleklerini tercih ederek, mesleklerini en iyi şekilde ifa edebilmeleri için çeşitli eğitimler ile mesleki gelişimlerine katkı verecekleri düşünüldüğünde örgütün arka planda kalarak hatta gözden çıkartılarak örgütsel bağlılığın azalacağı savunulmaktadır. Profesyonel bireylerin yaşadığı bu içsel çatışmayı ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için mesleki değerler ile örgütsel değerlerin örtüşmesi gerekmektedir. Bu örtüşme sağlandığında, mesleki bağlılığı da destekleyen örgütsel değerler içselleştirilerek, iş tatminini ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılığı artırması beklenmektedir (Köse, 2014).

ii. Yeni iş imkânları

Bireylerin iş arama veya işinden ayrılıp yeni iş bulma çabaları üzerinde, sahip oldukları eğitim, bilgi, beceri ve yeteneğin etkisi olduğu kadar örgütün bağlı bulunduğu sektörün ve ülkenin sosyo-ekonomik durumunun da oldukça etkili olduğu belirtilmektedir. Ekonomide yaşanan problemlerin ve işsizliğin çok, alternatif iş olanaklarının az olduğu toplumlarda işten ayrılma fikri, çalışanlara pek cazip gelmemekle birlikte çalışanların örgüte olan bağlılıklarını da artırmaktadır (Balay, 2000). Bununla birlikte örgütün bağlı bulunduğu sektörde yaşanan ekonomik krizler, çalışanların iş güvencesi ile ilgili kaygılarını artırarak örgüte olan bağlılıklarını da azaltabilmektedir (İnce & Gül, 2005). Örgütünden memnun olmayan çalışanlar, alternatif iş olanaklarına yönelerek daha iyi imkân ve kazanç vadeden işlerde çalışmak adına örgütten ayrılmaktadırlar. Alternatif iş olanaklarının olması, çalışanların çalıştığı

örgüte olan bağlılığını olumsuz yönde etkilediği gibi daha sonra çalışacağı örgüte olan bağlılığına da olumlu bir katkı sağlayabilmektedir (Mdookh, 2022). Yeni iş imkanına sahip olduğu halde örgütünden ayrılmayıp kalmayı tercih eden çalışanlar ile yeni iş imkanını elde edemeyip örgütte devam etmek zorunda kalan çalışanlar arasında da örgütsel bağlılık düzeyi açısından farklılık bulunmaktadır. Sonuç olarak yeni iş arama davranışı, örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü bu davranışın arkasında işten ayrılma isteği yer almakta ve bu isteğin varlığı, örgüte bağlı olunmadığını göstermektedir (Köse, 2014).

4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgüt ile çalışanların beklentileri arasında uyum sağlandığında, çalışanlar hedeflenen amaçlara ulaşmak amacıyla örgütünü içselleştirmekte ve örgütsel bağlılık düzeyini artırmaktadır. Gerçekçi ve ulaşılabilir hedefler belirleyen örgütlerde çalışanlar, daha istekli ve uyumlu çalıştıklarından örgüte karşı bağlılık duymaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde, çalışanlar arasında olumlu bir iletişim ortamı sağlanmakta ve amaçlar için ortak bir çaba sarf edilerek örgüt başarıya götürülmektedir. Ancak örgütsel bağlılığın çeşitli nedenlerle azalması durumunda çalışanlar daha geç işe gidebilir, zamanı verimsiz kullanabilir, hatta işi aksatabilirler (Köse, 2014). İşten duyulan tatmin, işe karşı güdülenmişlik, örgütte kalmayı ve örgütün bir parçası olmayı arzulama gibi davranışsal sonuçlar örgütsel bağlılığı artırırken; işten ayrılmayı istemek ve devamsızlık yapmak örgütsel bağlılığın azalmasına neden olmaktadır. Örgütsel bağlılık, iş gücünde tasarruf sağlama, örgüt içi iletişimi artırma, işe olan devamsızlığı azaltma gibi örgütsel sürecin tamamında olumlu etkiye sahiptir. Örgütsel bağlılığı düşük, ılımlı ve yüksek olmak üzere üç farklı düzeyde incelemek mümkündür (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık düzeyi düşük olan örgüt çalışanları, örgütün hedeflerine ulaşmaya ve örgütü içselleştirmeye çalışmazlar. Ayrıca örgütün bir üyesi olarak kalmaya da istekli değildirler (Yeşil, 2022). Bununla birlikte yeni iş fırsatlarıyla karşılaştıklarında örgütten kolaylıkla ayrılabilirler (Balay, 2000). İlimli örgütsel bağlılık durumunda, çalışanlar örgütün hedeflerini benimsemelerine rağmen kendi kişisel kimliklerinden de ödün vermek istemezler. Örgüt ile çıkarları çelişmediği sürece örgüt için çaba göstermektedirler. Böylece örgütle aralarında ılımlı bir bağ geliştiren çalışanlar, aynı örgütte çalışmaya devam edip örgütten ayrılma

düşüncesinden uzaklaşmaktadırlar (Yakaruç, 2022). Yüksek bağlılık durumunda ise, çalışanlar “örgüte sadık ol ki örgüt de sana sadık olsun” felsefesiyle örgütün hedeflerini içselleştirip var olan tüm enerjilerini örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için çalışmaktadırlar. Örgüt de çalışanların bu çabalarına karşılık onlara mevki vererek ya da terfi ettirerek memnuniyetini sağlamaktadır. Diğer çalışanlara oranla daha fazla memnun edilen çalışanlar, örgüte karşı daha yüksek bağlılık göstermektedir (Balay, 2000). Örgütler ise çalışmalarında etkili iletişim kurma becerisine sahip, devamlılık sağlayan, davranışlarıyla güven veren ve örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanları tercih etmektedirler (Çillik, 2019).

5. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık

Örgüt amaçlarının çalışanlar tarafından içselleştirilmesi, çalışanlar arasındaki uyum ve olumlu ilişkiler örgütün etkili ve verimli olmasında büyük öneme sahiptir. Başarılı bir örgütün, çalışanlarının beklentilerini karşılama derecesi, çalışanların örgüte olan bağlılık düzeyini de belirlemektedir. Bu sebeple örgüt ile çalışan arasındaki ilişkinin en önemli unsurlarından biri örgütsel bağlılık olarak ifade edilmektedir (Çillik, 2019). Örgütsel bağlılığın artması örgütün verimliliğini de arttırmaktadır. Yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılığın artırılmasının, üzerinde durulması gereken en önemli konular arasında olduğunu göstermektedir. Örgütsel verimliliğin ön plana çıktığı ve mutlaka olması gereken örgütlerin başında eğitim örgütleri gelmektedir (Mert, 2019). En önemli girdisi birey olan eğitim örgütlerinin, toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilen, çağın gerekliliklerine ayak uydurabilen aydın bireyler yetiştirme amacı taşıması nedeniyle, en karmaşık örgütler olduğu ifade edilmektedir. Eğitim örgütleri, belirtilen amaçlara erişebilmek için yöneticileri, öğretmenleri, öğrencileri ve ailelerini ortak bir payda etrafında toplayabildiği sürece başarı sağlayabilecek ve bu başarıları oranında verimliliği arttırabileceklerdir (Sarıdere, 2004).

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerin örgütte devamlılığının arttığı, örgütün amaçlarını içselleştirdiği, örgütün başarısı için daha çok çabaladığı ve örgüt ile pozitif ilişkiler geliştirdiği görülmektedir. Eğitim örgütlerinin başarısında kuşkusuz en aktif role sahip olan öğretmenlerin de örgütlerine olan bağlılığı, eğitim sisteminin amaçlarına ulaşması açısından büyük önem arz etmektedir (Çillik, 2019). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ya da geliştirmek amacıyla

yapılan çalışmaların nihai hedefi, eğitim seviyesini istenilen noktaya taşımak olduğu belirtilmektedir.

Çalıştığı eğitim örgütünün hedeflerini içselleştiren, değerlerine inanan, kurallarını kabullenen, örgütün beklentilerini karşılayan, örgüt için çabalayan ve örgütüne bağlılık gösteren öğretmen, örgütünde devamlılığını arzulamaktadır (Celep, 2000). Ayrıca öğretmenlerin çalıştıkları örgüte bağlılık duymaları, motivasyonlarını ve iş tatminlerini artırmalarını, örgüt içinde sağlıklı ilişkiler kurarak olumlu örgüt iklimi ve kültürü oluşumunu desteklemelerini ve verimli çalışmalar gerçekleştirmelerini sağlamaktadır. Buna bağlı olarak örgütün başarı ve performansı yükselmekte, eğitimin niteliği ve kalitesi artmaktadır. Tam tersi durumda da öğretmenlerin örgütüne karşı olumsuz duygular içinde olması, bağlılığını azaltabileceği gibi verimliliğinin azalmasına dolayısıyla örgütün de başarı ve performansının düşmesine sebep olabileceği vurgulanmaktadır (Balay, 2000).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmacıların, öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılığını geliştirmek için bazı noktalara dikkat çektikleri görülmektedir:

İşin Anlamlılığı: Çalışanlar açısından işe yüklenen anlamlar bağlılığın geliştirilmesinde önemli bir faktördür. Öğretmenlerin eğitim sürecinin tamamında aktif rol oynuyor olması, işini içselleştirmesini destekleyerek işine verdiği önemi artırmaktadır. Öğrencilerin hem kişisel gelişimlerine hem de öğrenimlerine katkı sağlamaları öğretmenler için motivasyon kaynağı olurken, örgütsel bağlılıklarını da desteklemektedir (Firestone ve Pennell, 1993 Akt. Balay, 2000; Kul, 2010).

Özerklik: Öğretmenin planlamadan uygulamaya kadar eğitim öğretim sürecinin her aşamasında belli konularda serbest olması, özerkliğini sağlamaktadır. Özerkliği olan öğretmen, yaptığı işten sorumluluk hissederek güdülenmiş olmakta ve örgütüne olan bağlılığı da artmaktadır. Ayrıca özerklik, öğretmenin eğitimci yönünün gelişmesini de destekleyerek, tecrübelerini, eğitimini ve bilgi birikimini eğitim öğretime uyarlama fırsatı verir (Rosenholtz ve Simpson, 1990 Akt. Balay, 2000).

Katılım: Örgüt yönetimi tarafından, öğretmenlerin alınan kararlara katılımının sağlanması, fikirlerinin alınması iş doyumlarını artırarak örgüte olan bağlılıklarını da desteklemektedir (Balay, 2000).

Dönüt: Çalışanların içsel güdülenmesini sağlayan en önemli faktörlerden birisi dönüttür. Öğretmenler eğitim öğretim süreci içerisinde yöneticilerden,

meslektaşlarından, öğrenci ve velilerinden formal veya informal olarak aldığı olumlu dönütler ile örgüte olan bağlılıklarını artırmaktadırlar (Firestone ve Pennell, 1993 Akt. Balay, 2000).

Ödüller: Öğretmenlerin göstermiş oldu gayretin karşılığında aldıkları maddi ya da manevi ödüller ile örgüt içinde önemsendiğinin ve dikkate alındığının farkında olması, örgüte olan bağlılıklarını desteklemektedir. Tam tersi durumda, vermiş oldukları emeklerin karşılıksız kalması durumunda memnuniyetsizliklerini devamsızlık yapma ya da örgütten ayrılmayı düşünme şeklinde göstermektedirler. (Aslan ve Bakır, 2014).

Öğrenme Fırsatları: Rosenholtz (1989) göre öğretmenlerin mesleki becerilerini artırma, geliştirilen plan ve programları uygulama fırsatı bulma, gelişen teknolojiye yararlanma gibi fırsatları eğitim öğretim sürecinde kullanabiliyor olması ve bu konuda örgüt yönetimi tarafından desteklenmesi, örgüte olan bağlılığını artırmaktadır (Akt. Balay, 2000).

Kaynaklar: Öğretmenlerin örgütsel bağlılığına katkı sağlayan kaynaklara; yönetimin desteği, çalışma ortamındaki fiziki koşulların ve öğretim materyallerinin yeterliliği, olumlu çevresel faktörler ve kabul edilebilir iş yükü, örnek olarak verilebilir. Kaynaklar, öğretmenlerin güdülenmesini sağlayan, başarılarını artıran ve buna bağlı olarak bağlılıklarını güçlendiren araçlardır (Balay, 2000).

Yönetim: Öğretmenlerin en temel görevi, öğrencilerin eğitim öğretim süreçlerini devam ettirmek olmakla birlikte çoğu eğitim örgütünde yaşanan disiplin sorunları, yetersiz kaynaklar, gereksiz iş yükü gibi sebeplerden dolayı bu süreç sekteye uğramaktadır. Bu şartlarda yönetimin aldığı kararlar önem arz etmektedir (Mert, 2019). Zamanı, esas görevde etkili değerlendirmek mühimdir. Örgüt yönetiminin verdiği destek, gösterdiği kararlılık, değişen şartlar karşısında hızlı adaptasyon sağlama, örgüt kaynaklarının artırılması, oluşturulan olumlu örgüt iklimi, adaletli görev dağılımı, öğretmenlerin iş birliğine teşviki gibi araçlar, öğretmenlerin örgüte olan bağlılığını desteklemektedir (Kushman, 1992 Akt. Balay, 2000; Ertürk ve Aydın, 2016; Alcan, 2018)

6. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar

Özkan (2010) araştırmasında “öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi” incelemiştir. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin devam

bağlılığının orta düzeyde olduğu ve bağlılık düzeylerinin cinsiyet ve branş değişkenleri açısından farklılaşmadığı görülmüştür. Devam bağlılığı düzeylerinin okul türü değişkenine göre farklılaştığı, devlet okullarında çalışan öğretmenlerin özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek bağlılık gösterdiği tespit edilmiştir. İş değerlerinin alt boyutu olan ve maaş, iş-sağlık güvencesi, tatil, emeklilik gibi maddi kazançların ön plana çıktığı “araçsal-maddi iş değerleri” boyutu ile devam bağlılığının arasında düşük düzeyde ama anlamlı, “içsel iş değerleri” boyutu ile yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer iş değerleri ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kipkebut (2010), Kenya’daki “özel ve devlet üniversitelerinde görev alan akademik ve idari personelin demografik özelliklerinin ve algılarına göre insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini” incelemiştir. Çalışma sonucunda, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılığın etkileme düzeyinin personelin demografik özelliklerinden daha yüksek olduğu ve bu etkileme düzeyinin örgütsel bağlılığın her boyutu için farklılık gösterdiği, özel üniversitede çalışan personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin devlet üniversitelerinde çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır

Öğretmen algılarına göre “okul yöneticilerinin liderlik stillerinin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini” inceleyen Beşiroğlu’nun (2013) çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesinde devam bağlılığının orta düzeyde olduğunu ve cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile okul yöneticilerinin sergiledikleri “Sürdürümcü Liderlik” stilleri arasında anlamlı bir ilişki görülmezken, “Dönüşümcü Liderlik” stilleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Doğrul (2013) araştırmasında “üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi” incelemiştir. Çalışma sonucunda, çalışanların devam bağlılığının orta düzeyde olduğu ve bağlılık düzeylerinde cinsiyet, eğitim durumu, yaş, medeni durum ve işyerinde çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Çalışanların devam bağlılığının, örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık alt boyutu ile düşük ve negatif yönlü bir ilişkisinin

olduğu tespit edilmiştir. Nezaket, örgütsel erdem, gönüllülük ve centilmenlik alt boyutlarıyla ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Cheasakul ve Varma (2016) üniversitelerde yaptığı çalışmasında “örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde öğretmenlerin örgütsel bağlılığının aracılık rolünü” incelemiştir. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin üniversiteye olan örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında düşük, devam bağlılığı boyutunda ise orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Ertürk ve Aydın (2016) araştırmasında “öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş motivasyonları arasındaki ilişkiyi” incelemiştir. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin devam bağlılığının orta düzeyde olduğu ve bağlılık düzeylerinin cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi değişkenleri açısından anlamlı bir fark göstermezken kıdem değişkeninde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Kıdemi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki varken devam bağlılığı ile anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Akyol (2018) araştırmasında “okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi” incelemiştir. Çalışma neticesinde, öğretmenlerin devam bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Bağlılık düzeylerinin öğrenim durumu, cinsiyet, medeni durum, kıdem, okulun büyüklüğü ve bir sendikaya üye olunması değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde ve negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Devam bağlılığı ile kayırmacılık davranışı arasında ise bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Dağlı ve Gençdal (2018) çalışmasında “bazı değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını” incelemiştir. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin devam bağlılığının orta düzeyde olduğunu görülmüştür. Öğretmenlerin devam bağlılığına ilişkin algılarının cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı, öğrenim durumu değişkenine göre ise farklılaştığı saptanmıştır. Eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının azalacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Girgin ve Demir (2018) çalışmasında “çeşitli değişkenler açısından meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının farklılaşma durumlarını” incelemiştir. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin devam bağlılığının yüksek düzeyde olduğu görülmüş ve devam bağlılığına ilişkin algıları ile cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, mesleki kıdem ve okuldaki kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Umukoro ve Egwakhe (2019) çalışmasında “üniversite personelinin devam bağlılığını etkileyen iş özelliklerini (görev kimliği, beceri çeşitliliği, görevin anlamlılığı, özerklik ve geribildirim)” incelemiştir. Çalışma sonucunda ele alınan değişkenlerden görev kimliği, görevin anlamlılığı ve geri bildirimin devam bağlılığının anlamlı yordayıcıları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çevik (2022) öğretmen ve okul yöneticileri ile yaptığı doktora çalışmasında “okulların örgüt yapısıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide okul ikliminin rolünü” incelemiştir. Çalışma neticesinde, okul yöneticileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal alt bağlılık boyutunda orta, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarında ise yüksek düzeyde olduğunu saptanmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin devam bağlılığına ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılırken unvan ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Çimen (2022) “öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi” incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin devam bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin devam bağlılık düzeylerine ilişkin algılarında cinsiyet, branş, okul türü, mesleki kıdem, eğitim ve projelere katılma durumu ve kronik hastalık durumları değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmazken medeni hal, çocuk sayısı, öğrenim düzeyleri ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin devam bağlılık düzeyleri ile mesleki tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında negatif yönde düşük düzeyde, kişisel başarı boyutu ile arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerinin örgütsel

bağlılığın anlamlı yordayıcıları olduğu, duyarsızlaşma düzeyinin ise anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

B. Algılanan İçsellik Statüsü

1. Algılanan İçsellik Statüsü Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Stamper ve Masterson'un (2002:876) çalışmasında “perceived insider status” olarak ortaya koyduğu kavram, literatürde “Algılanan İçsellik Statüsü” veya “Algılanan Aidiyet Durumu” şeklinde Türkçeleştirilmektedir. Mirap (2008), Köksal (2012), Çakal ve Özdemir'in (2016) çalışmalarında algılanan aidiyet durumu olarak ele alınan bu kavram, Özdevecioğlu ve İnce Balcı (2011), Kanbur ve Kanbur (2015) tarafından algılanan içsellik statüsü şeklinde kullanmıştır (Çakal, 2017: 27). Bu çalışmada da tercümesine daha yakın anlam taşıdığını düşündüğümüz Algılanan İçsellik Statüsü (AİS) şeklinde kullanılacaktır.

AİS, bireyin kendini çalıştığı örgütün bir parçası olarak algılaması durumunu ifade etmektedir (Stamper ve Masterson, 2002: 876). Çalışanın bu algısı, grup dışındaki çalışanlardan grup içi çalışanları ayıran sınırlara vurgu yapmaktadır. AİS, çalışanın örgüte ait olma algısı, örgüte kabul edildiğine ve kendini onlardan biri olarak gördüğüne, örgüt içerisinde bir kimliğe sahip olduğuna dair duygu olarak tanımlanmaktadır (Masterson ve Stamper, 2003: 482-483). Bu kavram Chen ve Aryee (2007: 228) tarafından “bireyin kimliğini tanımlarken kendisini içerdeki biri olarak algılaması ve kendisine kişisel alan yaratarak konumlandırması” şeklinde ifade edilmiştir.

AİS, çalışanların örgüt içinde sahip olduğu kimlikleri, statüleri, konum ve görevleri ile doğru orantılı bir şekilde gelişmekte olan bir kavram olup örgüt için birçok pozitif sonuç ortaya çıkarmaktadır (Alptekin, 2011; Köksal, 2012). AİS arttıkça, çalışan kendisini çok daha fazla örgütün bir parçası olarak hissetmektedir. Ait olma algısı yükseldikçe de örgüt için fazladan çalışma ve ekstra görevleri kabul etme gibi gönüllü davranışların yerine getirileceği, verimliliğin artacağı, örgüt içi ilişkilerin gelişeceği, işten ayrılmaların azalacağı ifade edilmektedir (Stamper, vd. 2009; Özdevecioğlu ve İnce Balcı, 2011). Bununla birlikte örgütlerine olumlu yönde katkı sağladığını düşünen çalışanların AİS'in daha yüksek olacağı da vurgulanmaktadır (Tiryaki, 2017). AİS'in tersi olarak ele alınabilecek kavram olan “Algılanan Dışsallık

Statüsü” ise örgütte çalışanların olumsuz algıları sonucunda kendilerini grup dışı hissetmeleri şeklinde ifade edilmektedir. Bu olumsuz algının daha çok örgütün objektif bir tutum sergilememesi ve buna bağlı olarak çalışanlara gösterilen adaletsiz, kayırmacı davranışlar sonucunda ortaya çıktığı ileri sürülmektedir (Köksal, 2012; Özdevecioğlu ve İnce Balcı, 2011). Algılanan dışsallık statüsüne sahip örgüt çalışanlarında görülen düşük performans ve verimlilik, gönüllü çalışmalara gösterilen direnç olumsuz etkiler olarak değerlendirilirken çalışanların daha tarafsız, değerlendirmelerde daha objektif davranışları ise olumlu etkiler olarak gösterilmektedir (Özdevecioğlu ve İnce Balcı, 2011). Shore, vd.’nin (2011:1265) “bir çalışanın kendi çalışma grubunun değerli bir üyesi olduğunu hissetmesi, onu tatmin edici bir muameleyi yaşayarak algılama derecesi” şeklinde ifade ettiği kapsayıcılığın az veya hiç olmadığı örgütlerde AİS’in az, algılanan dışsallık statüsünün fazla olduğu söylenmektedir (Akt. Çintay, 2018).

2. Algılanan İçsellik Statüsü ile İlişkili Kavramlar

AİS çeşitli kavramlar ile benzerlik göstermektedir (Çakal, 2017; Tiryaki, 2017). AİS’in, “özdeşleşme” kavramı ile benzer tarafları bulunsa da anlamsal olarak farklılıkları bulunmaktadır. AİS, örgüt çalışanın “örgütümün önemli bir parçasıyım” şeklindeki kişisel algısıyla açıklanabilirken, özdeşleşme kavramı “örgütüm tarafından mükemmel görülüyorum” şeklindeki algısıyla, çalışanın tek başına oluşturduğu bir algı olmaktan çıkarak örgüt çalışanlarının bilişlerinden etkilenen bir algı olarak ifade edilebilir. Diğer taraftan kuramsal temeller açısından ele alındığında, AİS örgüt çalışanın bilişine vurgu yaparken özdeşleşme, örgüt yanlı bir görüş ile çalışanın örgütle olan uyumunu vurgulamaktadır (Dai ve Chen, 2015). Bu bağlamda çalışanın örgütsel kimliğini oluşturmasında, örgütüyle özdeşim sağlaması, hedef ve değerlerini içselleştirmesi ve kararsız olma durumunu en aza indirmesiyle kendini tamamlaması söz konusu olmaktadır. Buradan yol çıkarak, örgütsel kimlik ile özdeşleşme kavramlarının birlikte ele alınması gerektiği ve farklı ama ilişkili olan bu kavramların, çalışanların örgüte olan bağlılıklarıyla ilgili olduğu söylenmektedir. Bununla beraber çalışanların örgütsel özdeşleşme ve kimlik algılarının, çalışanın bağlılığına olumlu yönde etki edeceği de ifade edilmektedir (Çintay, 2018).

3. Algılanan İçsellik Statüsü ve Örgütsel Bağlılık

Literatürde AİS ile en çok ilişkisi olduğu düşünülen ve kıyaslanan kavramlardan biri örgütsel bağlılıktır. AİS, bireyin kendini çalıştığı örgütün bir parçası olarak algılaması, kendini örgüt ile özdeşleştirilmesi, örgütün hedeflerini kendi hedefleri olarak benimsemesi, örgüt için yapılan çalışmalara gönüllü katılması olarak ifade edilmektedir (Altunkaya, 2019; Bacızade, 2017). Örgütsel bağlılık ise, çalışanların örgütlerine ya da işlerine olan duygusal ya da çıkarıcı yaklaşımlarının zaman içinde oluşturduğu bağlılık olarak ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1993). AİS örgüt içi ilişkiler, örgüt kültürü, örgüt iklimi gibi değişkenlerden etkilenirken, örgütsel bağlılık daha çok iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel destek gibi değişkenlerden etkilenmektedir. AİS daha çok örgütün bir parçası olma, özdeşleşme gibi duygusal sonuçları ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlılıkta ise, örgüte olan sadakat, örgütün değerlerine ve amaçlarına olan inanç, örgütte kalma ve örgüte yarar sağlama isteğinden dolayı yapılacak eylemler davranışsal sonuçlara yol açacaktır (Tatar ve Uzun, 2023). AİS, çalışanın kendi hedef ve yararlarını mantık gözetmeksizin arka plana iterek, tamamen içinde bulunduğu örgütün hedef, amaç ve çıkarlarını kendi hedeflerinden önde tutması olarak ifade edilirken, örgütsel bağlılık çalışanın kendi hedeflerini de göz önünde bulundurarak örgütün hedef, çıkar ve vizyonu doğrultusunda davranmasını ifade etmektedir. Yani örgütsel bağlılık çalışan için mantıklı, yararlı, bazen menfaatine uygun bazen de mecburi davranışlar bütünüdür. (Koç, 2009).

4. Öğretmenlerde Algılanan İçsellik Statüsü

Örgüt çalışanlarının, örgütün verimliliği ve başarısı için emek harcamaları ve örgüt ile özdeşleşmeleri, örgütün devamlılığı açısından önemlidir. Çalışanlar örgüt ile bir bağ kurduklarını hissettiklerinde, örgütün hedef ve değerlerini benimseyip örgütte devam etme eğiliminde olacaklardır. Bu durum çalışanların örgüt değerlerini içselleştirdiklerini ve örgüt adına özveride bulunduklarını göstermektedir (Altunkaya, 2019; Bacızade, 2017). Eğitim öğretim hizmetlerini yerine getiren kamu örgütleri olan okullarda çalışan öğretmenler, örgütün en önemli bileşenlerindendir. İnsan yetiştirmede ve bu insanların topluma kazandırılmasında büyük görev üstlenen ve bu yönüyle diğer meslek gruplarından ayrılan öğretmenler, nitelikli eğitim için baş rolde yer almaktadırlar. Bu sebeple öğretmenlerin mesleğini sevmesi, huzurlu bir örgüt ortamında çalışmaları, örgütlerinin nihai hedeflerine ulaşması açısından son derece

önemlidir. Çalıştıkları eğitim örgütü olan okullara karşı pozitif duygu ve düşüncelere sahip olan, kendini okulun bir parçası gibi gören, okul içinde alınan kararlara ve meslektaşlarına saygılı davranan, kendini rahat, güvende ve o okula ait hisseden, motivasyonu yüksek olan öğretmen, okulun başarısı için mühim görülmektedir (Tatar, 2020).

Öğretmenlerde AİS, kendilerini okullarıyla özdeşleştirmesi, okul kültürünün yanında okulun hedeflerini de kendi hedefleri gibi benimsemeleri ve okul içinde yapılacak ekstra çalışmalara gönüllü katılım gösterme, hevesli olma, örgütte devam etme isteği olarak ifade edilmektedir (Öztop, 2014; Tatar, 2020). Ayrıca okul yöneticilerinin, eşit ve adil davranması, okul içinde güvenli ve huzurlu bir ortam oluşturulması, okulun tüm paydaşları arasında olumlu iletişimi sağlanması, öğretmenlere kendilerinin örgüt için önemli ve anlamlı oldukları düşüncesi ile AİS'nin yüksek olmasını desteklemektedir (Çintay, 2018).

5. Algılanan İçsellik Statüsü ile İlgili Araştırmalar

Tiryaki (2017) öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada “iletişim iklimi ile çalışan sessizliği arasındaki ilişkide algılanan içsellik statüsünün aracılık rolünü” incelemiştir. Araştırma sonucunda, AİS'in öğretmenlerin sessizlik davranışı üzerinde çalışan ve sessizliğin alt boyutları olan “Korumacı Sessizlik”, “İlişki Koruma” ve iletişim ikliminin alt boyutu olan “İlgisiz Olma” ile negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca iletişim iklimi ile çalışan sessizlik davranışı arasındaki doğrudan etkilerde, anlamlı etkilerin pozitiften negatife döndüğü, bu durumun da AİS'in aracılık rolüne delil sunduğu görülmüştür.

Çintay (2018) üniversitede görev yapan araştırma görevlileri örnekleminde yürüttüğü çalışmasında algılanan içsellik statüsü, örgütsel sessizlik ve lider-üye etkileşimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucunda, algılanan içsellik statüsü ile örgütsel sessizlik arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu ve lider üye etkileişinin bu iki değişken arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır.

Guo, vd. (2020) çalışmasında “işyeri nezaketsizliğinin Çin'deki özel üniversitelerdeki öğretim üyelerinin işe bağlılıkları üzerindeki etkisini ve aralarındaki ilişkide algılanan içsellik statüsü, duygusal örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü” incelemiştir. Çalışma sonucunda, iş yeri nezaketsizliğinin AİS, duygusal

örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve işe bağlılık ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Diğer taraftan işyeri nezaketsizliği kıdem değişkeni ile pozitif yönde, AİS yaş, eğitim düzeyi, unvan ve okul türü değişkenleri ile negatif yönde, duygusal örgütsel bağlılık eğitim düzeyi, unvan, okulun niteliği ve kıdem değişkenleri ile negatif yönde ve örgütsel özdeşleşme cinsiyet değişkeni ile pozitif yönde eğitim düzeyi ve unvan değişkenleriyle negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada aracı değişkenler arasında nedensel zincirlerin olduğu, işyeri nezaketsizliğinin AİS'i olumsuz etkilediği, bu durumun duygusal örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşmeyi azalttığı ve bunların sonucunda da işe bağlılığın azaldığı sonucuna varılmıştır.

Tatar (2020) araştırmasında “öğretmenlerin algılarına göre müdürlerin okul kültürünü oluşturmada rolleri ile içsellik statüleri arasındaki ilişkiyi” incelemiştir. Çalışma sonucunda öğretmenlerin algıladıkları içsellik statüsü düzeyleri ile müdürlerin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla birlikte öğretmenlerin içsellik statüsüne ilişkin algılarının yüksek düzeyde olduğu ve bu algıların cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim seviyesi, medeni durum ve mezun olunan fakülte gibi öğretmenlere ait özelliklere göre anlamlı farklılık göstermediği fakat okul büyüklüğü ve sosyoekonomik seviye gibi okula ait özelliklere göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Aldabbas (2022) algılanan içsellik statüsünün öncüllerini ve çıktılarını 70 ampirik çalışmanın sonuçlarına dayalı olarak belirlemiştir. Algılanan içsellik statüsünün liderlik stillerinden (Lider-üye değişimi, hizmetkar, farklılaştırıcı, otoriter ve yıkıcı liderlik), örgütsel faktörlerden (destek, adalet, insan kaynakları uygulamaları, politikalar ve işyeri nezaketsizliği) ve proaktif kişilik gibi bireysel etkenlerden etkilendiği belirlenmiştir. Buna ek olarak algılanan içsellik statüsünün örgütsel bağlılık, yaratıcı uyum, iş tatmini, vatandaşlık davranışı, öz-saygı, ses davranışı ve iş performansını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

C. Algılanan Yönetici Desteği

1. Yönetici Desteği Kavramı ve Önemi

Yönetici desteği, yöneticinin örgüt içinde yapılan çalışmalarda, çalışanlara motivasyon sağlama, destek ve cesaret verme gibi tutumlarıyla ilgili bir kavramdır.

Ayrıca çalışanlara saygı duyma, güvenme ve onlara yardım etme arzusu olarak da ifade edilmektedir. (Giray ve Şahin, 2012). Rhoades ve Eisenberger (2002) yönetici desteğini, yöneticinin çalışanlara iyi niyetle yaklaşması ve onlarla sosyal ve duygusal açıdan ilgilenmesi olarak tanımlamaktadır. Yönetici desteği çalışanın güdüsünü, verimliliğini ve iş doyumunu yükselten bir unsurdur. Ayrıca örgüt içi güvenin sağlanması hususunda da önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlar, yöneticileri örgüt ile özdeşleştirmektedir. Yapılan birçok araştırmada yönetici desteğinin, örgüt desteğinin öncülü olduğu ifade edilmektedir. Bunun nedeni, yöneticilerin çalışanlara yönelik tutumlarında örgütün temsilcisi olarak davranmalarıdır (Tuna, 2016). Örgüt içerisinde istek, beklenti ve hedefleri doğrultusunda ilk olarak yönetici ile iletişim sağlamaktadırlar. Bu da yöneticilerin, çalışanların örgüt ile ilgili algılarını biçimlendirme konusunda oldukça önemli bir konumda olduklarını göstermektedir (İnce, 2016). Yönetici desteği, örgütün hedefleri doğrultusunda aldığı kararların çalışanlara aktarılması, örgüt ile çalışan arasındaki iletişimin sağlanması hususunda bir köprü görevi görmektedir (Göktepe, 2017). Yönetici desteğinin varlığı, örgüt çalışanlarının korunması açısından çok mühimdir (Kalidass ve Bahron, 2015).

2. Yönetici Desteğinin Boyutları

Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde, yönetici desteğinin farklı başlıklar altında ele alınmasına rağmen temelde aynı noktalara vurgu yapıldığı görülmektedir (Özkuk, 2017). Örgüt içerisinde yöneticinin çalışanlara yardımcı olması, değer vermesi, ilgi göstermesi, saygı duyması, empatik yaklaşması, performansı hakkında dönüt vermesi, danışmanlık yapması, kariyer hedeflerinin desteklenmesi, gerekli malzeme ve hizmetleri temin etmesi bu başlıklara örnek gösterilmektedir. Kraimer ve Wayne (2004) yönetici desteği boyutlarını “uyum, finansal ve kariyer desteği” başlıklarıyla ele almışlardır. Uyum desteğini, görev veya yer değiştirme sebebiyle çalışan ve ailesi için taşınma, dil eğitimi alma ve yeni kültüre adapte olma konusunda yapılan çalışmalar olarak ifade etmişlerdir. Finansal destek, çalışana sağlanan her türlü maddi destek olarak ifade edilirken, kariyer desteği çalışanların kendilerini geliştirmelerine yönelik verilen destek olarak ele alınmıştır. Bhanthumnavin (2000) ise birbiriyle ilişki olan ve birbirini destekleyen yönetici desteği boyutlarını “bilgisel,

maddi ve duygusal destek” olarak üç başlıkta ele almıştır. Ele alınan bu destek boyutları ilişkili olup birbirini destekler durumundadır.

Bilgisel yönetici desteği daha çok örgüt içi çalışmaları ele alan ve çalışanların bilgi ve becerilerini artırarak performanslarını üst seviyeye çıkarmak için gerekli olan ödül, ceza, dönüt gibi değişkenleri içeren boyuttur. Çalışanları bu değişkenler ile değerlendiren ve örgüt içinde en etkili olan kişi yöneticilerdir. Yöneticilerin çalışanlara verdiği doğru dönütler ile motivasyonları yükselmektedir. Bu dönütler her seviyedeki çalışanlara verilerek özdenetim ile kendi performanslarının farkına varmaları hedeflenmektedir. Aynı zamanda çalışanlara sağlanan bu bilgisel destek ile örgütün hedef ve amaçlarının kavratılması, değerli ve önemli olduklarının hissettirilmesi, kendilerinden beklenenleri farkına varmaları ve sorunlar karşısında çözüm odaklı olmaları sağlanmaktadır (Bhanthumnavin, 2000).

Maddi yönetici desteği çalışanların örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için gerekli olan materyal, ekipman, bütçe, zaman gibi kaynakların sağlanması ve bunların dağıtılması ile ilgili sağlanan destektir (Bhanthumnavin, 2000). Bireylerin çalışmalarındaki asıl sebep, istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek ücreti kazanmaktır. Yöneticilerin ücret ve ikramiye, prim gibi ekstra ödemeler ile desteklediği çalışanların motivasyonları ve buna bağlı olarak verimlilikleri artacağı öngörülmektedir (Kraimer ve Wayne, 2004).

Duygusal yönetici desteği ise çalışana manevi yönden verilen destekleri kapsamaktadır. İlgi gösterme, kendisini değerli hissettirme, kabullenme, saygılı olma, stresle başa çıkmasına ve sorunları çözmesinde çalışana yardımcı olma konusunda verilen destek bu boyut altında ele alınmaktadır. Ayrıca çalışanın zaman zaman yaşayabileceği aile içi sorunların çözümünde de yöneticinin vereceği destek duygusal yönetici desteği olarak ifade edilmektedir (Giray, 2013). Bu desteğin, çalışanın örgütü benimsemesine ve kendisini örgüt ile özdeşirmesini sağlayarak iş motivasyonunu artıracak gibi örgüt içindeki olumlu iklimi de pekiştireceği ifade edilmektedir (Bhanthumnavin, 2000).

3. Algılanan Yönetici Desteği Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Algılanan Yönetici Desteği (AYD) ise yöneticinin örgüt çalışanlarına göstermiş olduğu tutum ve davranışların çalışanlar tarafından olumlu veya olumsuz olarak algılanması ve yöneticiden gelen teşvik ve motivasyonun algılanma düzeyi olarak

ifade edilmektedir (Temirhan, 2022). Bu sebeple yöneticiler, örgüt çalışanlarıyla kurduğu iletişime, onlara karşı sergilediği tavırlara özen göstermeli ve her zaman destek için yanlarında olduğunu hissettirmelidirler. Sergiledikleri davranışların çalışanlar üzerinde olumsuz etki yarattığını gördüklerinde ise bu davranışları değiştirme yoluna gitmelidirler. Fakat bu durum yöneticiler açısından bir otorite kaybı şeklinde düşünülmemeli, bilakis çalışanların performansı ve örgütün başarısı için gerekli görülmelidir (Özkuk, 2017; Tuna, 2016). Örgüt içindeki olumlu çalışma ortamı ve yönetici ile kurulan sağlıklı ilişkiler, çalışanların motivasyonu açısından oldukça önemli görülmektedir. Kendisine değer verildiğine dair algısı oluşan çalışanların, işlerini daha özenli yaptığı ve örgütün başarısı için çabaladığı ifade edilmektedir. Örgüt ortamında çalışanlar, hedeflerine, beklentilerine ve kişisel ihtiyaçlarına cevap verildiği oranda olumlu duygu ve düşüncelere sahip olmaktadır. Çalışanların gösterdiği gayret ve performans ise bu algılara göre biçimlenmektedir. Ayrıca aldıkları ücret, maaş, prim gibi maddi kazançlar ile makam, saygınlık, itibar görme gibi manevi kazanımlar örgütlerine olan bağlılıklarını da artırmaktadır (Üren, 2011). Aynı zamanda AYD, çalışanlara yeni yetenekler kazanmaları için fırsat sunma, kariyer hedefleri için destek olma ve buna yönelik eğitim olanakları sağlama, örgüt içi sorunların çözülmesi ve özel hayat ile iş hayatı arasındaki dengenin sağlanması gibi konularda verilen destekleri de kapsamaktadır (Çakmak ve Otluoğlu, 2012).

4. Algılanan Yönetici Desteği ile İlişkili Kavramlar

Örgüt içinde, çalışan ile yönetici arasında kurulan ilişkinin temelinde iş ve sosyal yaşamlarındaki ihtiyaçların karşılanması gelmektedir. Yöneticiler örgütleri yönetirken aynı zamanda örgüt çalışanlarını da yönetmektedir. Çalışanların motivasyonu, huzuru, iş tatmini, iş birliğine açık olması, çözüm odaklı olması ve bütün bunlar için çabalaması yönetici ile ilişkilerine bağlı olduğu söylenebilir. Çalışanına saygı, sevgi ve anlayış gösteren yöneticinin önemsiz, özensiz ve mesafeli davranan yöneticiye göre destek konusunda daha etkili olduğu ifade edilmektedir. Yönetici ile kurulan iletişimin etkili olması çalışanın örgütteki devamlılığına, verimliliğine olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte AYD ile ilişkili olduğu düşünülen kavramlar “iş performansı, işten ayrılma niyeti ve devamsızlık, iş doyumu, güven ve adalet, birey örgüt uyumu” başlıklarıyla ifade edilebilir.

İş performansı, çalışanın işini yaparken gösterdiği emeğin karşısında elde ettiği başarı olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile iş performansı, “çalışanın veya örgütün önceden belirlediği hedefler ve bu hedeflere belirli standartlarda belirli bir zaman diliminde, nicel ve nitel olarak vardığı noktadır” (Aydın, vd. 2010). Çalışanın göstermiş olduğu performans, sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ile sahip olduğu inanç ve değerler ile şekillenmektedir. Tüm çalışanların performansı da örgüt performansı oluşturmaktadır (Demirhan, vd. 2014). Yüksek iş performansı, örgütlerin var olabilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri açısından oldukça önemli görülmektedir. Çalışanlar açısından da son derece önemli olan yüksek iş performansı, çalışanın iş tatminini sağlamakla birlikte kariyer ve itibar için gerekli görülmektedir. Örgüt ile çalışanlar arasındaki iletişimin çoğunlukla yöneticiler aracılığıyla gerçekleştiği düşünüldüğünde, yöneticilerin çalışanlara vereceği olumlu geri bildirimlerin çalışanların performansının artmasını desteklemektedir (Tanrıverdi, vd. 2010). Ayrıca yöneticinin göstermiş olduğu desteğin, çalışanın performansını artırmasında etkili bir araç olduğu düşünülmektedir. Bu desteğin varlığının çalışanlar tarafından algılanması, çalışanların iş performanslarını dolayısıyla örgüt performansını da olumlu yönde etkilemektedir (Bhanthumnavin, 2003).

İşten ayrılma niyeti ve devamsızlık, örgütlerin devamlılığı için kaçınılması gereken faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerin hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için yetenekli iş gücüne sahip olması ve bu iş gücünün istihdam süresinin olabildiğince uzatabilmesi gerekmektedir. Örgüt çalışanlarına verilen çok yönlü destek, devamlılık sağlayarak iş performansını da artırmaktadır. Güçlü ve istikrarlı yönetici desteğinin varlığı, çalışanların işten ayrılma niyetini azalttığı belirtilmektedir. Tam tersi durumda örgütlerde yönetici desteğinin azlığı, işten ayrılma eğilimi üzerinde ciddi etkileri olduğu görülmektedir. Çalışanların örgütten fiilen ayrılması işten ayrılma olarak tanımlanırken, çalışanların edimsel bir yaklaşımla örgütten ayrılma isteğini belirtmesi işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Telli, vd. 2012). İşten ayrılma niyeti, çalışanın örgüt içindeki huzursuzluk, memnuniyetsizlik, çatışma, kabul görmeme gibi durumlarından kaynaklanmaktadır. En temel anlamıyla çalışanın örgütte çalışmaya devam etmek istememesi olarak ifade edilmektedir (Tan, 2008). İşten ayrılma niyeti, örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Çalışanlar, örgütün faydası ve başarısı için çaba gösterirken gayretlerinin karşılığı olarak hem maddi hem de manevi yönden destek

beklemektedirler. Bu aşıdan çalışanların memnuniyetleri artıracak, örgüt ile bağı güçlendirecek uygulamalara ağırlık verilmeli önemli görülmektedir (Telli, vd. 2012).

İş doyumunu, en temel anlamıyla çalışanlarının yaptıkları işten memnun olup olmadıklarını ifade etmekte olup algıladıkları yönetici desteği ile artmakta ve duygu durumlarını pozitif yönde etkilemektedir (Görgülü, 2022). Çalışanın yöneticiden takdir edilmeyi beklemesi ve bu durumun çalışan için motivasyon oluşturmaması, iş doyumunun artırılması açısından yönetici desteğinin önemini vurgulamaktadır. Çalışana sağlanan maddi ve manevi olanaklar ile yönetici tarafından verilen destek, iş doyumunu etkileyen faktörlerdir. Bu desteğin uygun ve dengeli bir şekilde verilmesi, çalışanın işini benimsemesini, örgüt ile özdeşleşmesini ve bunun sonucunda iş doyumunu artırarak örgüte olumlu katkılar sunmasını sağlamaktadır. Fakat tersi durumda, desteğin azlığı ve çalışma koşullarının yetersizliği iş doyumunu azaltmakta ve örgüte olan verimliliği düşürmektedir (Ng ve Sorensen, 2008; Kul, 2010).

Güven ve adalet, çalışanların örgütten dolayısıyla yöneticiden beklediği en temel ihtiyaçlarından biridir. Örgütün hedeflerine ulaşmak adına etkili bir çalışan grubunun olması ve aralarında güvene dayalı ilişkilerin kurulması oldukça önemlidir. Güven ortamının olmadığı örgütlerde, çalışanlar arasında birlik beraberliğin sağlanması ve dolayısıyla örgütsel hedeflere ulaşılması pek mümkün olmayacaktır. Örgütsel güven, çalışanın örgüt ile özdeşleştiğinin bir göstergesidir (İçerli, 2009). Çalışanların örgüt içi uygulamaları olumlu ya da olumsuz algılaması, örgüte olan güvenleriyle ilgilidir. Örgüt çalışanları için gereklilik olan güvenin nasıl algılanacağını belirleyen de yöneticinin göstermiş olduğu davranışlardır. Ayrıca çalışanlar arasında hakkaniyetli davranan, çalışanlara saygı duyan ve değer veren, çalışanların taleplerini dikkate alan yöneticiler, destekleyici yönetici olarak ifade edilmektedir. Güven ortamının sağlandığı ve yönetici desteğinin üst düzeyde hissedildiği örgütlerde, pozitif ve işbirlikçi çalışmaların yapıldığı, motivasyon, iş doyumunu, verimlilik ve bağlılığın yüksek olduğu, kararlara katılımın sağlandığı görülmektedir (Özdemir, 2010). Çalışanlar örgüt içinde yöneticilerden adil yaklaşımlar beklemektedir. Örgütsel adaleti sağlayan yöneticiler, çalışanların motivasyon ve bağlılık düzeyini yükselteceklerdir. Örgütsel adalet, yöneticiler tarafından mutlaka üzerinde durulması ve dikkat edilmesi gereken bir kavramdır (Çakmak, 2005). Örgütsel adalet ve örgütsel güven tüm örgütsel uygulamalarda mutlaka olması gereken yönetici tutumlarından. Nitekim destekleyici yöneticiler, örgütsel güven ve örgütsel adalet kavramlarını örgüt içi

uygulamalarda başarılı bir şekilde ve örgüt faydasına kullanabilen yöneticilerdir (Köksal, 2012).

Birey-örgüt uyumu, çalışanın talepleri, arzuları, değerleri ve hedefleriyle örgütün talepleri, arzuları, değerleri ve hedeflerinin uyumu olarak ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle örgüt ile çalışan birbirlerinin taleplerini, arzularını, değerlerini ve hedeflerini karşıladığı oranda uyum söz konusu olmaktadır. Bu uyum, örgütte nitelikli ve başarılı işgücünün devamlılığı açısından önem arz etmektedir (Tepeci ve Bartlett, 2002).

5. Algılanan Yönetici Desteği ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün hedeflerini içselleştirerek, başarısı için çaba göstermesi ve örgütte devamlılığını sürdürmek için istekli olması şeklinde tanımlanmaktadır. Örgüt içinde çalışanla arasındaki olumlu bağ destekleyen yöneticiler, çalışanın örgüte olan bağlılığının artmasını sağlamaktadır. Kurulan bu bağ, çalışanın iş hayatının kalitesini artırmaktadır (Bozkurt ve Yurt, 2013; Yılmaz ve Kurşun, 2013). Allen ve Meyer (1991) örgütsel bağlılığı “duygusal, devam ve normatif bağlılık” olarak üç başlıkta ele almıştır. Duygusal bağlılık, örgütün benimsenmesi ve içselleştirilmesiyle yöneticiye ve örgüte karşı hissedilen sevgi, saygı, değer verme gibi duygular sonucu oluşan bağlılıktır. Çalışanlardaki yüksek düzeydeki duygusal bağlılığın sebebi ihtiyaçtan değil istekten kaynaklanmaktadır. Devam bağlılığı ise çalışanların örgütlerine yaptığı yatırımlar sonucunda örgütte devam etme isteğini ifade etmektedir. Bu yatırımlar, diğer örgüt çalışanları ile kurulan olumlu ilişkiler, kariyer, kıdem, tecrübe gibi kazanımlardır. Bu bağlılıkta çalışanın örgüt ile özdeşleşmesi söz konusu olmayıp dış faktörlerden kaynaklanan bir bağlılık ortaya çıkmaktadır. Diğer bağlılık türü olan normatif bağlılıkta çalışanın, ahlaki sorumlulukları ön plandadır. Bu sorumluluklar çalışanın sosyal ve kültürel niteliklerinden etkilenmektedir. Bu nedenle, yöneticinin çalışanları iyi tanıması, empati kurabilmesi, değerlerine saygılı olması aralarındaki ilişkinin sağlıklı olması açısından önemlidir. Kaliteli bir ilişki, çalışanların örgüt içindeki rol ve görevlerinin net bir şekilde ifade edilmesi ve buna bağlı olarak örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesi açısından oldukça önemli bulunmaktadır (Bhamhuntnavin, 2000). Nitekim örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi ve devamlılığını sağlayabilmesi, örgüte bağlı olan çalışanlar ile mümkün olmaktadır. Örgütsel bağlılığı fazla olan çalışanların örgütü benimseyerek örgüt için daha fazla çaba harcadığı ve örgütte devam etmeye istekli olduğu görülmektedir. Diğer taraftan

yönetici ile çatışma yaşayan, örgüt içinde huzursuz olan çalışanların örgüte bağlılığı ve dolayısıyla devam isteği azalmaktadır (Rhoades, vd. 2001).

6. Öğretmenlerde Algılanan Yönetici Desteği

Eğitim örgütlerinin yöneticisi olan müdürlerin, eğitim örgütlerinin çalışanı olan öğretmenleri ne şekilde destekleyeceğini bilmesi son derece önem arz etmektedir. Talep edilen destek bireyden bireye değişebileceği gibi desteğin veriliş biçimi de farklılık gösterebilmektedir. Okulun amaçlarına ve hedeflediği başarıya ulaşabilmesi için karşılıklı olarak beklentilerin ne olduğu açık bir şekilde ifade edilmeli ve taraflar arası iletişim her yöne açık olmalıdır. Okul müdürleri öğretmenlere destek verirken, öğretmenin göstermiş olduğu çabanın farkında olmalı, değerlendirme aşamasından empatik ve adil davranmalı, kararlara katılımı desteklemelidir (Özkuk, 2017). Yönetici desteği, House (1981) tarafından “duygusal destek, bilgilendirici destek, araçsal destek ve değerlendirci destek” olmak üzere dört boyutta ele alınmıştır (Akt. Özkuk, 2017). Littrell, vd. (1994), House’un (1981) dört boyutta ele aldığı yönetici desteğini, “duygusal destek, araçsal destek, değerlendirci destek ve mesleki destek” şeklinde uyarlayarak yine dört boyutta, eğitim örgütlerinde okul müdürleri desteği olarak tanımlamışlardır. Duygusal destek, House’e (1981) göre daha çok özel hayatı kapsamakta ve aile ile arkadaşlar tarafından verilmektedir (Akt. Özkuk, 2017). Littrell, vd. (1994) ise duygusal desteği, okul yöneticilerinin öğretmenlere verdiği destek ile açıklamış ve bu desteği, yöneticilerin öğretmenler ile açık bir iletişim kurması, öğretmenlerin çabalarının değerli görülmesi ve takdir edilmesi, duygu ve düşüncelerine önem verildiğinin hissettirilmesi ve kararlara katılımlarının sağlanması şeklinde ifade etmişlerdir. Araçsal destek, öğretmenler tarafından net bir şekilde algılanan destek türü olup fiziki olarak verilen destek türünü ifade etmektedir. Bu boyuttaki destekten kasıt ödül, kaynak, malzeme ve materyal, zamandır (Littrell, vd. 1994). Değerlendirci destek, öğretmenlere meslektaşları ve ailesi tarafından verilen, daha çok yaptıkları eylemlerin sonuçlarının karşılaştırıldığı ve geri dönütlerin verildiği destek çeşididir (House, 1981 Akt. Özkuk, 2017). Bu destekte müdürlerin, öğretmenlerin performanslarını geliştirmeye yönelik yapıcı dönütler vermesi esastır. Son olarak ele alınan mesleki destek boyutu müdürlerin, öğretmenlerin yaptıkları sınıf içi uygulamaların geliştirilmesi ve yeni uygulamalar tasarlanabilmesi için gerekli eğitimlerin aldırılması şeklinde ifade edilmektedir (Littrell, vd. 1994).

7. Algılanan Yönetici Desteği ile İlgili Araştırmalar

Göçer ve Demir (2022) çalışmasında “öğretmenlerin okul kültürü ve yönetici desteği algıları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi” incelemiştir. Çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algıları ile AYD düzeyleri arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin yönetici desteği algılarının tüm boyutları ile örgütsel adaletin algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve yönetici destek algısının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkkan ve Ülbeği (2022) çalışmasında “algılanan yönetici desteği ve yöneticiye güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini” incelemiştir. Çalışma sonucunda, yönetici desteği algısının yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark göstermezken mevcut pozisyon ve çalışma süresi değişkenlerinde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Mevcut pozisyonu düşük ve çalışma süresi az olan çalışanların yöneticilerinden bekledikleri desteğin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte hem AYD’nin hem de yöneticiye güvenin örgütsel bağlılık ile aralarında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Khalid (2020) Suudi Arabistan Krallığı'nda bulunan üniversitelerin öğretim üyeleri ile gerçekleştirdiği çalışmasında “çalışanların ücret memnuniyeti ve görev performansları arasındaki ilişki üzerinde yönetimsel desteğin düzenleyici etkisini ve devamlılık ve duygusal bağlılığın aracılık etkisini” incelemiştir. Çalışma sonucunda, öğretim üyelerinin ücret memnuniyeti ile görev performansı, yönetim desteği, duygusal ve devam bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Yüksek yönetim desteği algısına sahip olan çalışanların duygusal bağlılık ve görev performanslarının olumlu etkilendiği, yönetim desteğinin çalışanların ücret memnuniyeti ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği ve bunun da çalışanların ücret memnuniyeti ile görev performansları arasındaki ilişkiyi desteklediği ve son olarak da ücret memnuniyeti ve görev performansı arasındaki ilişki için devam bağlılığı aracılığının aynı ilişki için duygusal bağlılığın aracılığıyla karşılaştırıldığında daha güçlü olduğu sonucuna varılmıştır.

D. Kariyer Tatmini

1. Kariyer Tatmini Kavramının Tanımı ve Boyutları

Bireyin mesleki başarısı ile birlikte kariyer hedeflerine ulaşmasına dair algıları, kariyer tatmini olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile kariyer tatmini, bireyin hedeflediği kariyeri elde etme düzeyinden duyduğu memnuniyet olarak tanımlanmaktadır. Bireyler, mesleki yaşamları başladığı andan itibaren kişisel ihtiyaçlarını sağlamak, talep ve isteklerini karşılamak, geleceğini planlamak, hiyerarşide üst basmağa çıkmak, itibar, güç ve makam kazanmak, daha fazla maddi olanaklara sahip olmak ve daha fazla başarı elde etmek için çaba göstermektedirler. Bu hedeflerine ulaştıkları andan itibaren bireyler için kariyer tatmini gerçekleşmiş olmaktadır (Oruç, 2019).

Bireyin kazandığı tecrübelerin tamamı, kariyer başarısını göstermektedir. Kariyer başarısını öznel (içsel) ve nesnel (dışsal) olarak iki boyutta ele almak mümkündür (Şimşek ve Çelik, 2004). Öznel kariyer başarısı, bireyin kişilik özelliklerinden oluşmakta olup hedeflediği amaçlara ulaşma düzeyini ve kendi başarılarını değerlendirmesini ifade etmektedir. Birey, örgüt içindeki çalışma şartlarını ve konumunu anlama, eleştirme ve yeterliliğini sorgulama gayreti içerisinde gelecekteki konumunu, koşullarını, kendini nerede ve nasıl görmeği arzu ettiğini belirlemeye çalışmaktadır. Tespitleri doğrultusunda gelecek için yolunu çizme çabasında olup kendini geliştirmeye, ilerlemeye, hedeflerine ulaşmaya, sorunlarla karşılaştığında ve gerektiğinde kariyer adımlarını güncellemeye odaklanmaktadır (Soylu, 2002). Nesnel kariyer başarısı ise, bireyin bağlı olduğu örgüt tarafından şekillenmekte olup bireyin tecrübeleri ve işi ile ilgili olup aldığı ücret ve hak ettiği terfi, örgütteki itibar ve statüsü olarak ifade edilmektedir (Barnett ve Bradley, 2007). Buna göre öznel kariyer başarısını, nesnel kariyer başarıya karşı gösterilen olumlu tutumlar olarak da ele almak mümkündür. Bireyin kariyer tatmini sağlaması için hem öznel hem de nesnel başarıyı elde etmesi gerekmektedir. Ancak kariyer tatmini kavramı daha çok öznel kariyer başarısı olarak değerlendirilmektedir (Koçoğlu, 2012).

Kariyerinde hedeflediği başarıya ulaştığını düşünen çalışanın tatmin seviyesi yüksek olmaktadır. Literatürde “amaçların bütünleştirilmesi” olarak ifade edilen, işletme amaçları ile çalışanların amaçlarının özdeşleştirilmesini yani çalışanın kariyer hedefleri ile örgüt hedeflerinin örtüşmesi, örgüt açısından son derece önemli

olduğundan örgütler bu konu üzerinde oldukça fazla durmaktadırlar (Arifoğlu, 2015). Çalışanlarının beklentilerini bilen, önemseyen ve buna uygun tedbirler alan örgütlerde, çalışanların hem örgütlerine hem de işlerine olan bağlılığı artmaktadır. Ayrıca zamanla değişen iş dünyası dinamikleri, çalışanların kariyer hedeflerinde de değişikliğe yol açacağından örgüt hedeflerinin de buna paralel olarak güncellenmesini gerektirmektedir (Çamur, 2019). Örgütün hedefleri ile çalışanın hedefleri arasında uyumsuzluk olduğunda çalışanda motivasyonsuzluk, isteksizlik, devamsızlık, işten kaçma ve işten ayrılma ve bunlara bağlı olarak kariyer tatminsizliği görülme olasılığı artmaktadır (Güneş, 2022).

Literatürde kariyer tatmini kavramı ile iş tatmini kavramı genellikle karıştırılmaktadır. Fakat iş tatmini o andaki iş sürecini ele alırken, kariyer tatmini çalışanın kariyer sürecinin tamamını içermektedir. İş tatmini, çalışanların yaptıkları işe karşı motive olmaları ve sergiledikleri olumlu tutumlar ile ilgilidir. Kariyer tatmini ise, çalışanların kariyerlerine karşı göstermiş oldukları olumlu tutumları ele almaktadır (Koçoğlu, 2012).

2. Kariyer Tatminini Etkileyen Faktörler

Kariyer tatminini etkileyen faktörler, demografik ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında ele alınmıştır.

a. Demografik faktörler

Cinsiyete ilişkin tutum ve algılar hem meslek seçiminde hem de kariyer sürecinde üzerinde durulması gereken önemli bir noktadır. Toplumumuzda erkeklerin mesleki başarısı, kariyer planlaması ve yönetimi kadınlara göre daha önemli görülmektedir. Örgüt içerisinde de genel olarak erkek çalışanların kadın çalışanlara göre kariyer basamaklarını daha hızlı çıkmaları ve daha üst hiyerarşilerde yer almaları erkek çalışanların kariyer tatminlerini artırmaktadır (Işık, 2009; Çolak, 2018). Günümüz şartlarında kadın istihdamına yönelik önemli çalışmalar yapılmasına rağmen toplumsal baskı, kadına atfedilen roller, özellikle hamilelik ve çocuk bakımı durumlarında cinsiyet ayrımcılığı ve eşitsizlik durumu, hâlâ kadın çalışanların karşısına sorun olarak çıkmaktadır. Bu durum kadın çalışanların kariyerlerinin yavaş ilerlemesine ve dolayısıyla kariyer tatminine de geç ulaşmalarına sebep olmaktadır (Demirdelen ve Ulama, 2013). İş yaşamında cinsiyetçi yaklaşımların ortadan

kaldırılması, özellikle de kadın çalışanların kariyer yapma konusunda desteklenmesi kariyer tatminini sağlayacaktır (Oruç, 2019).

Yaş, bireyin kariyerini planlama ve oluşturma noktasında önemli faktörlerden biridir. Bireyin içinde bulunduğu yaş dönemi hem zihinsel hem de bedensel performansı etkilemekle birlikte, yaşama dair algıları, iş hayatına bakışı, beklenti ve tutumları belirlemektedir (Çolakoğlu, vd. 2009). Genç çalışanların işe girdikleri ilk yıllarda kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmek için daha hırslı oldukları görülmektedir. Bilgi ve becerilerini geliştirmek adına örgüt desteğinin beklentisi içinde olup mesleki eğitim alma konusunda isteklidirler. Bu sebeple çalışma yaşamlarının ilk yıllarında kariyer tatmin düzeylerin düşük olması olasıdır (Toker, 2007). İleriki yaş dönemlerinde ise bireylerin, yaptıkları işle ilgili deneyim kazanmış olduklarından kariyer tatmin duygularının daha yüksek olduğu görülmektedir (Sav, 2008).

Medeni hal, kariyer tatminini etkileyen diğer bir demografik faktör olup, yapılan çalışmalar incelendiğinde farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bazı çalışmalarda evliliğin kariyer tatminini olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Bunun sebebinin evli çalışanların aile hayatlarını daha ön planda tutmaları ve yaşanabilecek aile içi sorunların iş aile çatışmasını artırarak kariyer tatminini olumsuz yönde etkilemesi gösterilmektedir (Martins, vd. 2002). Ayrıca evli çalışanların aile içinde edindikleri anne-baba rolleri, bireyler üzerinde baskı oluşturarak iş hayatlarını ikinci planda tutmalarına neden olmaktadır. Özellikle de aile içinde, kadınların üstlendiği rollerin erkeklere oranla daha fazla görülmesi, kadın çalışanda stresi artırmakta ve dolayısıyla kariyer tatmin düzeyini düşürmektedir (Demirdelen ve Ulama, 2013). Bazı çalışmalarda ise, evliliğin kariyer tatminini olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu çalışmalarda, evli çalışanların eşlerinden destek aldığı ve bekar çalışanlara göre kariyer tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Ülker, 2018).

Eğitim düzeyi, kariyer tatmininin oluşmasında ve devamlılığının sağlanmasında önemli bir faktördür. Eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin, iş hayatından beklentilerinin de yüksek olması kaçınılmazdır. Diğerlerine göre daha yüksek düzeyde eğitim almış olmaları, bireylere, üst kademelerde görev alma ve buna bağlı olarak daha yüksek ücret alma, daha iyi çalışma koşullarına sahip olma, daha çok itibar görme hususlarında olumlu katkı sağlayacaktır. Bu durum beraberinde kariyer tatminini de

getirecektir (Demirdelen, 2013). Eğitim düzeyinin, mesleki başarı sağlama ile yeni bilgi ve beceriler kazanma noktasında önemli bir kriter olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla yeni kazanımlar ile kariyer tatmininin yükselmesi kaçınılmaz olacaktır (Ülker, 2018).

b. Örgütsel faktörler

Örgüt içindeki unvan, çalışanın kariyer tatmini açısından oldukça önemli bir faktördür. Üst kademelerde bulunan çalışanların sahip olduğu makam, mevki, itibar sayesinde kazanmış oldukları unvanlar, kariyer tatminlerini artırmaktadır (Demirdelen ve Ulama, 2013). Örgüt yöneticisi tarafından, çalışanlara hangi niteliklerin kazandırılacağı ve bu doğrultuda hangi eğitimlerin verileceği, yakın ve uzak hedefler dahilinde hangi bilgi, beceri ve yeteneklerin kazandırılmak istendiği önceden belirlenmeli ve gerekli tedbirler alınmalıdır. Bunların gerçekleştirilmesi durumunda çalışanların sahip olacakları unvanlar ile kariyer tatminleri sağlanmış olacaktır. Ayrıca tüm bunların sonucunda elde edilecek terfi, tebrik gibi ödüllendirmeler kariyer tatminini artıracaktır (Sav, 2008).

Örgütte çalışma süresi, çalışanın kariyer tatmin düzeyini belirleyici faktörlerden biri olarak ifade edilmektedir. Çalışanın örgütte uzun yıllar çalışıyor olması, örgütte yükselme şansını artıracığından kariyer tatmin düzeyini de yükselteceği belirtilmektedir. Ayrıca örgütte çalışma süresinin artması, örgüte olan bağlılığı da artıracaktır (Demirdelen, 2013).

İş stresi, örgüt çalışanlarına ait görevlerin ve iş tanımlarının net olmaması, çalışandan talep edilen ve beklenen işlerin değişmesi ve rol çatışmalarının olması, yapılan işin ağır gelmesi, ücret ve ödül dağılımlarının adil olmaması, cinsiyetçi yaklaşımlarda bulunulması gibi durumlar sonucunda kendini göstermekte ve kariyer tatminini azaltmaktadır (Keser, 2006). Bununla birlikte örgütün çalışana vereceği destek ile bu durumlar ortadan kaldırılabilir ve olumsuz etkileri azaltılabilir. Örgüt, çalışanlarının kariyer planlarını dikkate alır ve iş hayatındaki beklentilerini karşılarsa, çalışanların kariyer tatmininde artış olacaktır (Koçoğlu, 2012).

Gelir, çalışanların elde ettiği kazanç olarak ifade edilmektedir. Örgüt çalışanlarının gelir düzeyi, motivasyon ve kariyer tatmininin belirleyicisi konumundadır. Düşük gelir seviyesine sahip çalışanlarda motivasyon kaybı yaşanmakta, işe devam azalmakta ve dolayısıyla kariyer tatmini sağlanamamaktadır.

Tam dersi durumunda ise yeterli gelir düzeyine sahip çalışanların motivasyonu artacak, örgüte olan bağlılığı devam edecek ve kariyer tatmini sağlanacaktır (Oruç, 2019).

Kariyer fırsatları çalışanların ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda sunulduğunda, kendilerini geliştirmelerini sağlayan, bilgi, beceri ve yeteneklerini artıran, çalışmaya teşvik eden, örgütte devamlılığını sağlayan, kariyer hedeflerini gerçekleştiren ve dolayısıyla kariyer tatmini sağlayan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Koçoğlu, 2012).

Örgütsel destek ve yönetici desteği, çalışanlara verilen önem ve sağlanan fırsat ile olanakların tamamı olup kariyer tatmini açısından önemli bir faktördür. Çalışanlara yeterli düzeyde destek verildiğinde, çalışanın hedefleri doğrultusunda yüksek performans göstermesi ve kendini geliştirmesi beklenmektedir. Bunu gerçekleştirebilen ve örgüt ile yönetici desteğini arkasında hisseden çalışanın kariyer tatmini de yükselecektir. Yüksek maaş, itibar, kararlara katılma, uygun çalışma şartları ve saatleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi beklentilerin karşılanması durumunda çalışanın tatmin duygusu olumlu yönde etkilenecektir (Giray, 2013; Görgülü, 2022).

3. Kariyer Tatmininin Sonuçları

Çalışanların bireysel hedeflerine ulaşması sonucu elde ettikleri kariyer tatmini, örgütün de hedeflerine ulaşması açısından büyük öneme sahiptir. (Kumudha ve Abraham, 2008). Kariyer tatmini yüksek olan çalışanların motivasyonları, performansları, yenilik ve yaratıcılıkları, verimlilikleri ve bunlarla beraber örgütsel bağlılıkları da yüksek olacak ve işten ayrılma oranları azalacaktır. Bu durum, örgütün başarısına doğrudan katkı sunmaktadır. (Çamur, 2019). Kumundha ve Abraham (2008) yaptıkları çalışmada, çalışanlara sağlanan kişisel gelişim fırsatlarının, mesleki eğitimlerin, emeklilik sonrası programların kariyer tatminlerini artırdığını belirtmiştir. Kariyerinden tatmin olan çalışanlar, örgütüne karşı olumlu hisler beslemekte, fedakârlık göstererek özverili bir şekilde çalışmakta ve dolayısıyla örgüte büyük bir katkı sağlamaktadırlar. Tam dersi durumunda kariyerinden tatmin olmayan çalışanlar ise örgütüne karşı olumsuz duygular beslemekte, işlerine odaklanmakta zorluk yaşamakta dolayısıyla performansı düşmekte ve verimi azalmaktadır (Koçoğlu, 2012). Bununla beraber tatmin düzeyi düşük olan çalışanlar, davranışları ile diğer çalışanları olumsuz olarak etkileyerek onların da performanslarının düşmesine sebep olmaktadır (Çamur, 2019).

4. Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık

Yapılan araştırmalar kariyer tatmini ile örgütsel bağlılık arasında geçerli bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bazı araştırmacılara göre kariyer tatmini, örgütsel bağlılığın devamı için gerekli bir etken olarak kabul edilmektedir. Kariyerden tatmin olmuş çalışanların, tatmin olmayanlara göre örgüt için daha fazla çabaladıkları, fedakârlık yaptıkları, daha yüksek performans gösterdikleri ve bunu sonucunda da verimliliklerinin arttığı görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının yüksek olması ve işten ayrılmalarının daha az görülmesi beklenmektedir (Çamur, 2019). Ayrıca kariyer tatminini arttıran yüksek gelir düzeyi, kariyer fırsatları gibi faktörlerin de çalışanların örgüte olan bağlılığını devam ettirecekleri düşünülmektedir (Koçoğlu, 2012; Oruç, 2019). Bazı araştırmacılar ise kariyer tatminini, örgütsel bağlılığın bir sonucu olduğunu ileri sürmektedir. Örgütsel bağlılık, örgüt içerisinde olumlu yönde bir duygusal tepki olarak kabul edilmektedir. Çalışan kendi hedef ve beklentilerini örgütün hedef ve beklentileriyle özdeştirebildiği derecede ve örgütün değerlerini içselleştirdiği oranda örgüte devam etmeyi arzulamaktadır. Bu isteğin varlığı ile elde edilen başarılar, çalışanın kariyer başarısını dolayısıyla kariyer tatminini sağlamaktadır. Bağlılığın artması tatmine yönelik olan gayreti de artırmaktadır. Kariyer tatmini, örgütsel bağlılıktan etkilenen bağımlı bir değişken olarak ele alındığında, aralarındaki ilişkinin güçlü olması beklenmektedir. Örgüte bağlı bir çalışanın kariyer tatmini, örgüte bağlılık duymayan bir çalışana kıyasla daha yüksek olmaktadır. Örgüte bağlılık hissetmeyen çalışanda motivasyon düşüklüğü, isteksizlik görülmekte, bu durum da devamsızlık, işten kaçma ve ayrılma eylemlerine dönüşmektedir. Bu davranışları gösteren çalışanlarda kariyer tatminsizliği görülme ihtimali yüksektir (Güneş, 2022). Tüm bunlar gösteriyor ki, aslında kariyer tatmini ile örgütsel bağlılık arasında karşılıklı nedensel ilişkiler mevcuttur. Örgütsel bağlılık ve kariyer tatmini, amaçlar, beklentiler, değerler gibi girdiler ile motivasyon, performans, verimlilik gibi çıktılar açısından değerlendirildiğinde birbirleri ile karşılıklı olarak neden-sonuç ilişkisi içinde oldukları görülmektedir (İrmiş ve Bayrak, 2001).

5. Öğretmenlerde Kariyer Tatmini

21. yüzyıl becerileri, tüm meslek gruplarında olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de öne çıkan kavramlar arasında olup temelde değişimi ifade etmektedir. Bu değişim, öğretmenlerin yeni beceriler kazanmasını, mesleki gelişimleri için güncel

kalmalarını ve teknolojiyi aktif olarak kullanabilmelerini gerekli kılmaktadır (Özan, vd. 2023). Kendini geliştiremeyen, yeni beceriler kazanamayan ve bilgilerini güncelleyemeyen öğretmenlerin istenilen eğitim standartlarına ulaşamayacağı, motivasyon ve performanslarının düşeceği bunun sonucunda da başarısızlık ve tatminsizlik yaşayacağı belirtilmektedir (Özdemir, 2016). Bu bakımdan, öğretme faaliyetlerini gerçekleştirdikleri öğrencilere yönelik çok daha fazla fayda sağlayabilmeleri için öğretmenlerin, bilgi ve becerilerinin artırılmasının ve güncel tutulmasının, mesleki gelişimlerinin ve kariyer hedeflerinin desteklenmesinin önemli olduğu vurgulanmaktadır (Gönen ve Kocakaya, 2006). Kariyer tatmini, çalışanların mesleklerine yönelik pozitif duygularını içermektedir. Tüm çalışanlarda olduğu gibi öğretmenler de kariyer tatminini sağlamak için maddi ve manevi kazanımlar sağlamalı, mesleki ilerlemeler göstermeli ve mesleki başarılar kazanmalıdır (Vatansever, 2008). Eğitim örgütlerinin de bu konuda üstüne düşen görevleri yerine getirmesi beklenmektedir. Örgüt içerisinde güven oluşturacak bir iklimin kurulması, ortak ve işbirlikçi bir vizyonun yaratılması, kararlara katılmaların desteklenmesi sağlanmalıdır. Nitekim kariyer tatmin düzeyi düşük olan öğretmenlerin, zaman içerisinde tükenmişlik duygusu yaşadıkları ve bu olumsuz hissiyatın öğretim faaliyetleri açısından da olumsuz sonuçları olabileceği belirtilmektedir (Kılınç ve Uzun, 2020).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, öğretmenlerin kariyer tatmin düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Eğitim örgütlerinde kadın-erkek öğretmen sayılarının birbirine yakın olması, cinsiyet bağlamında maaş, terfi, itibar gibi farklılıkların bulunmaması, köklü bir meslek olan öğretmenliğin herhangi bir cinsiyetin mesleği olarak görülmediğini göstermektedir. Ancak erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla kariyerlerine daha fazla yatırım yaptıkları belirtilmektedir (Kılınç, vd. 2021). Öğretmenlerin kariyer tatmin düzeylerinin, bulundukları yaş döneminden çok da etkilenmediğini söyleyen çalışmalar olsa da mesleğe yeni başlayan genç öğretmenlerin daha hırslı ve istekli oldukları, yükselme ve terfi seçeneklerini değerlendirdikleri ve kariyerleri için çaba gösterdikleri görülmektedir. Fakat öğretmenlik mesleğinin başlangıcından emekliliğe kadar ciddi bir maaş ve statü farkının olmaması, kısıtlı kariyer imkânlarının bulunması, kariyer tatmininde yaş değişkeninin çok da etkili olmadığı bulgusunu desteklemektedir. Ayrıca sayıca çok fazla olan öğretmenlerin terfi imkanlarının darlığı, dikey ve yatay yönde

kariyer basamaklarının azlığı, öğretmenlerin durağan bir iş yaşantısına neden olmaktadır (Kılınç, vd. 2021). Kariyer tatmini medeni durum açısından ele alındığında, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere oranla kariyerlerinden daha fazla tatmin oldukları ifade edilmektedir. Bu durumun, evli öğretmenlerin eşlerinden destek görmelerinden kaynaklı olabileceği vurgulanmaktadır. Eğitim düzeyi, kariyer tatminini etkileyen diğer bir değişken olarak ele alınmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin hedeflerinin ve beklentilerinin yüksek olması, fakat elde ettikleri kazanımları bunları karşılamaması, kariyer tatminlerini olumsuz olarak etkilediği görülmektedir (Kılınç, vd. 2021).

6. Kariyer Tatmini ile İlgili Araştırmalar

Çamur (2019) beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yürüttüğü araştırmasında, işten ayrılmanın duygusal tükenme ve duyarsızlaşmadan pozitif yönde, kariyer tatmininden ise negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Sakal (2020) çalışmasında “öğretmenlerin kariyer tatmini ve tükenmişliği” incelemiştir. Çalışma sonucunda kariyer tatmininin, alt boyutları (duygusal tükenme, kişisel başarı hissi, duyarsızlaşma) ile birlikte tükenmişlik algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve öğretmenlerin kariyer tatmini artıkça tükenmişlik algısının azaldığı saptanmıştır. Bununla birlikte kariyer tatmini ile “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki, “kişisel başarı” alt boyutu ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Güneş ve Oral Ataç’ın (2022) kamu çalışanları ile yaptıkları çalışmada “kariyer tatmini ile işe adanmışlık ilişkisini” incelenmiştir. Çalışma neticesinde, kariyer tatmini ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu ve kamu çalışanlarının kariyer tatmini düzeylerinin yaş, medeni durum, iş tecrübesi ve eğitim durumları değişkenleri açısından anlamlı bir fark göstermezken cinsiyet, yöneticilik görevi, gelir durumları değişkenlerinde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. İşe adanmışlık, dinçlik, adanma ve yoğunlaşma alt boyutlarının tamamı ile kariyer tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin dinçlik ve adanma alt boyutları ile yüksek düzeyde, yoğunlaşma alt boyutu ile orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, kariyer tatmininin işe adanmışlık ve alt boyutları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Kariyer tatmininin artması ile çalışanların işe adanmışlık seviyelerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tavlan Soydan, vd. (2022) yaptıkları çalışmada “çalışanlarda algılanan kurumsal destek ve lider-üye etkileşiminin kariyer tatminine olan doğrudan ve öz-yeterlilik üzerinden dolaylı etkilerini” incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, algılanan kurumsal desteğin kariyer tatmini ile pozitif yönlü güçlü, lider-üye etkileşiminin ve öz-yeterliliğin pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu bağlamda kurumu tarafından desteklendiği algısına sahip, öz-yeterliği artan ve kaliteli lider-üye etkileşimi olan çalışanın kariyer tatmininin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Oubibi, vd. (2022) Çinli öğretmenler ile gerçekleştirdiği çalışmada “algılanan örgütsel desteğin kariyer tatmini üzerindeki etkisini iş yapma ve işe bağlılığın aracılık rolü” üzerinden incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin kariyer tatminlerinin algıladıkları örgütsel destek, iş yapma ve işe bağlılıkları ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu, iş yapma ve işe bağlılığın algılanan örgütsel destek ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiye aracılık yaptığı görülmüştür.



III. YÖNTEM

Bu bölümde, meslek lisesi öğretmenlerinin algıladığı alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini ve içsellik statüsünün, devam bağlılığı üzerindeki etkisinin incelenmesinde kullanılan araştırma metodolojisi yer almaktadır. Araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri ile veri analizine ilişkin başlıklara yer verilmiştir.

A. Araştırma Modeli

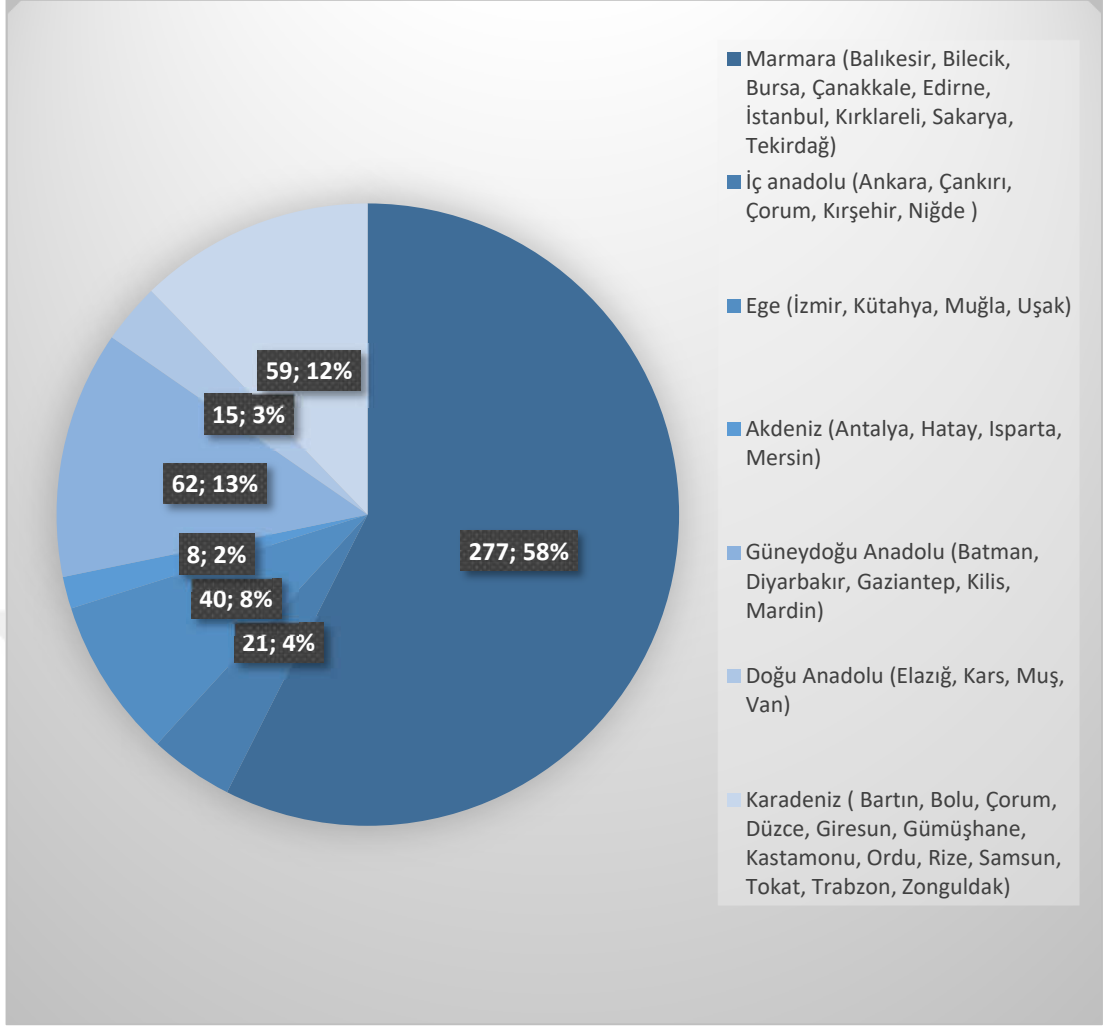
Bu araştırma, meslek lisesi öğretmenlerinin algıladığı alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini ve içsellik statüsünün devam bağlılığı üzerindeki etkisinin ortaya konulması amacıyla nicel araştırma yöntemi kullanılarak tasarlanmıştır. Nicel araştırmalarda, mutlak ve genelleme yapılabilecek sonuçlara ulaşmak için sayısal verilerden faydalanılır. Gözlem ve tümdengelim yaklaşımlarının esas alındığı bu araştırmalarda, objektif bakış açısı ön planda olup ölçüm ve gözlemler tekrarlanabilir. Bu tür araştırmalar, olgularla ilgili olarak “ne kadar, hangi ölçüde, ne sıklıkta vb.” soruları yanıtlamaya çalışır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Araştırmanın tasarımı, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan “ilişkisel tarama modeli” kullanılmıştır. Bu tarama modelinin kullanıldığı araştırmalarda eski veya mevcut durumda var olan durumlar, olduğu şekliyle gözlenmekte ve betimlenmektedir. Genel tarama modellerinde yer alan çalışma grupları, çok sayıda elemanı bulunan bir evreni temsil etmekte olan örneklemeler ile oluşturulmaktadır. İlişkisel tarama modelinde ise hedef, iki ya da daha fazla değişken arasındaki etkileşimin ortaya çıkarılmasıdır. Burada değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi belirlenmeye çalışılmaktadır (Karasar, 2012). Bu araştırma kapsamında da meslek lisesi öğretmenlerinin devam bağlılığı ile alternatifler ve yatırımlar, algıladıkları yönetici desteği, kariyer tatmini ve içsellik statüsünün ilişkisi incelenmiştir.

B. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini 2022 – 2023 eğitim öğretim yılında Türkiye genelinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemen belirlenmesinde basit rastlantısal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit rastlantısal örnekleme yöntemi zaman ve kaynak tasarrufu için en uygun ve güvenilir yöntem olup evrendeki her bir üyenin örneklem için seçilme şansı ve olasılığı eşittir. Bu yöntemde seçim ile seçime bağlı yanlılık olasılığını azaltmak amaçlanır (Büyüköztürk, 2014).

Örneklem, evren büyüklüğü göz önünde bulundurularak hesaplanmıştır. “Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2021/2022” yayımına göre Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışmakta olan 126.651 öğretmen bulunmaktadır (MEB, 2022). Bu sayı evren büyüklüğü olarak kabul edildiğinde %95 güven düzeyi ve %5 güven aralığında örneklem büyüklüğü 383 kişi olarak hesaplanmıştır (Arslantürk, 2016). Bu bağlamda araştırmanın örneklemini, Türkiye genelinde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapmakta olan ve basit rastlantısal örnekleme yöntemi ile belirlenen 482 öğretmen oluşturmaktadır.

Örnekleme oluşturan öğretmenlerin coğrafi bölgelere göre dağılımı Şekil 4'te gösterilmiştir. Marmara Bölgesinde çoğunluğu İstanbul olmak üzere 9 ilden 277 (%58) öğretmen, Akdeniz Bölgesinde 4 farklı ilden 8 (%2) öğretmen, Doğu Anadolu Bölgesinde 4 farklı ilden 15 (%3) öğretmen, Ege Bölgesinde 4 farklı ilden 40 (%8) öğretmen, Güneydoğu Anadolu Bölgesinde 5 farklı ilden 62 (%13) öğretmen, İç Anadolu Bölgesinde 5 farklı ilden 21 (%4) öğretmen ve Karadeniz Bölgesinde 13 farklı ilden 59 (%12) öğretmen araştırmaya katılmıştır.



Şekil 4. Örneklemin Bölgelere Göre Dağılımı

Örnekleme grubuna ait demografik bilgilere ilişkin değerler Çizelge 1’de verilmiştir. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerden oluşan örnekleme, öğretmenlerin 232’sinin (%48,1) kadın, 250’sinin (%51,9) erkek olduğu görülmüştür. Araştırmaya 347 (%72) lisans, 135 (%28) lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmen katılım göstermiştir. Örnekleme katılan öğretmenlerin 282’sinin (58,5) meslek dersleri öğretmeni, 200’ünün (%41,5) genel bilgi dersleri öğretmeni olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarının 24 ile 61 arasında ($\bar{x} = 41$), kıdemlerinin 1 ile 37 arasında ($\bar{x} = 16,1$) ve kurumlarındaki kıdemlerinin ise 1 ile 36 arasında ($\bar{x} = 8,46$) olduğu saptanmıştır.

Çizelge 1. Örneklemin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Demografik Değişkenler		f	%	$\bar{x}$	Ss
Cinsiyet	Kadın	232	48.1		
	Erkek	250	51.9		
Eğitim Düzeyi	Lisans	347	72		
	Lisansüstü	135	28		
Branş	Meslek dersleri öğrt.	282	58.5		
	Genel bilgi dersleri öğrt.	200	41.5		
Yaş				41 (24-61) ¹	7.60
Kıdem				16.1 (1-37)	8.46
Kurumdaki Kıdem				8.46 (1-36)	6.57

C. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, verilerin toplanması amacıyla ölçeklerden (Ek-1) yararlanılmıştır. Demografik bilgileri toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Ayrıca, Devam Bağlılığı Ölçeği, Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği, Kariyer Tatmini Ölçeği, Algılanan İşsellik Statüsü Ölçeği ve alternatifler ve yatırımları ölçmek amacıyla tek maddelik sorular kullanılmıştır. Aşağıda bu ölçeklere ait bilgilere yer verilmiştir.

1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek için cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kıdem, kurumdaki kıdem ve branş bilgilerine yönelik toplam 6 sorudan oluşmaktadır. Cinsiyet, eğitim düzeyi ve branş dışındaki değişkenler açık uçlu olarak sorulmuş ve çalışma kapsamında sürekli değişken olarak kullanılmıştır.

2. Devam Bağlılığı Ölçeği

“Çalışanların örgütlerinden ayrılması durumunda ortaya çıkacak maliyetlerin farkına varması” amacıyla kullanılan ve 6 maddeden oluşan Devam Bağlılığı Ölçeği, Meyer, vd. (1993) tarafından geliştirilen, Dağlı, vd. (2018:1766) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin ikinci boyutudur. Ölçme aracındaki sorulara verilen cevaplar; “Kesinlikle katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kararsızım (3)”, “Katılıyorum (4)” ve “Tamamen katılıyorum (5)” şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla Dağlı, vd. (2018) tarafından “Açımlayıcı

Faktör Analizi” ve “Doğrulamalı Faktör Analizi” yöntemleri kullanılmış olup analizler sonucunda uyarlaması yapılan ölçeğin aslı ile benzer olduğu ifade edilmiştir. Bununla beraber Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ne ait Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayısı Devam Bağlılığı boyutu için .73 olarak saptanmıştır. Literatürde yapılmış araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiş; Akyol (2018:79) ile Dağlı ve Akyol’un (2020:114) araştırmasında .71, Gençdal’ın (2018:80) araştırmasında .75 olarak belirtilmiştir. Bu araştırmada ölçeğin Devam Bağlılığı boyutu için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı tekrar hesaplanmış ve .75 olarak bulunmuştur. Ulaşılan bu veri, araştırma kapsamında elde edilen verilerin güvenirliğini göstermektedir.

3. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği

Yönetici Desteği Ölçeği, “çalışanların algıladıkları yönetici desteğini ölçmek amacıyla kapsamlı tek bir ölçeğin olmaması nedeniyle farklı ölçeklerden maddeler alınarak” Giray ve Şahin (2012:3) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Gant, vd. (1993) tarafından geliştirilen 7 maddelik ölçekten 4 madde, Gillen, vd. (2002) tarafından geliştirilmiş ölçeğin alt boyutu olan 4 maddelik “İşin İçeriği Anketi”nden 3 madde, Jiang ve Klein (2000) tarafından oluşturulan 6 maddelik ölçekten 3 madde, Liden ve Maslyn’nin (1998) kullandığı 7 maddeden oluşan “Lider-Çalışan Mübadele Ölçeği”nden 2 madde, Babin ve Boles (1996) tarafından kullanılan “İş Ortamı Ölçeği”nin 5 maddelik Yönetici Desteği boyutundan 2 madde, Yoon ve Lim (1999) tarafından kullanılan 3 maddeden oluşan Yönetici Desteği Ölçeği’nden 2 madde ve Karasek, vd. (1982) tarafından geliştirilen ölçeğin 5 maddelik Araçsal Destek boyutundan 1 madde alınarak araştırmacılar tarafından toplam 7 ölçek içinden birbirinin aynısı olmayan ama birbirini tamamlayıcı rol oynayan 17 maddelik ölçek hazırlanmıştır (Giray ve Şahin, 2012). Ölçekte “Kesinlikle katılmıyorum (1)” - “Kesinlikle katılıyorum (5)” arasında derecelendirme ile 5’li Likert tipi yanıtlama seçeneği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı yönetici desteği için .94 olarak hesaplanmıştır. 17 maddeden oluşan Yönetici Desteği Ölçeği’nin faktör yapısını incelemek amacıyla “Temel Bileşenler Analizi” uygulanmıştır. Eğim eğrisi, madde-toplam korelasyonu gibi diğer ölçütler de dikkate alınarak faktör yükleri en yüksek olan 11 maddeyle yeni ve kısa bir “Yönetici Desteği Ölçeği” oluşturulmuştur. Yeni oluşturulan bu ölçeğe de “Temel Bileşenler Analizi” uygulanmıştır. Analiz

sonucuna göre 11 maddenin tek bir faktörde toplandığı, 7.27 öz değere sahip olduğu ve toplam varyansın %64,3'ünü açıkladığı görülmüştür. (Giray ve Şahin, 2012).

Daha sonraki yıllarda farklı çalışmalar ile ölçeğin geçerliği ve güvenirliği yeniden hesaplanmıştır. Demirer Cindiloğlu (2017) çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .83 olduğunu ifade etmiştir. Uzun (2018), öğretmen örneklemini üzerinde yaptığı çalışmasında ölçeğe yeniden DFA uygulayarak tek boyutlu yapıyı doğrulamıştır. DFA sonucuna göre ($\chi^2/df=3.2$, $p<.001$; GFI=.92; AGFI=.87, CFI=.96, IFI=.96, RMR=.04) olarak hesaplanmış ve iyi uyum gösterdiği sonucuna varmıştır. Uzun'un (2018) çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .82 olarak belirlenmiştir. Güven, vd. (2021) çalışmasında ölçeğin geçerliği DFA ile sınanmış ve ölçeğin kabul edilebilir uyum düzeyine sahip olduğu ($\chi^2/df=2.77$, RMSEA=.067, SRMR=.035, GFI=.95, CFI=.97, NFI=.95) görülmüş, ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ise .91 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin farklı örneklemeler ile yapılan geçerlik güvenirlik çalışmaları, ölçeğin güvenirliğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2014). Bu araştırma kapsamında ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı tekrar hesaplanmış ve .95 olarak bulunmuştur.

4. Kariyer Tatmini Ölçeği

Bu çalışmada, bireyin kariyeri boyunca belirlemiş olduğu hedeflere ulaşma derecesi sonucunda açığa çıkan tatmin duygusunu ölçmek amacıyla Greenhaus, vd. (1990) tarafından geliştirilen Yavaş, vd. (2013) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Kariyer Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. 5 maddelik ölçek tek boyuttan oluşmaktadır ve (1) Hiç katılmıyorum, (5) Tamamen katılıyorum olmak üzere 5'li Likert şeklinde derecelendirilmektedir (Çamur, 2019). Yavaş, vd. (2013) çalışmalarında kurdukları ölçüm modeli kapsamında ele aldıkları diğer değişkenlerle birlikte modelin geçerliği ve güvenirliğini hesaplamışlar ve ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı yönetici desteği için .892 olarak bulmuşlardır. Daha sonraki yıllarda farklı çalışmalarda ölçeğin Türkçe formunun geçerliği ve güvenirliği yeniden sınanmıştır. Örneğin, Kale (2019) otel çalışanları üzerine yürüttüğü çalışmasında ölçeğin yapı geçerliğini DFA ile test etmiş ve ölçeğin tek faktörlü yapısının iyi uyum ($\chi^2=3.743$ ($df=3$), $\chi^2/df= 1.248$, RMSEA=0.042, GFI=0.990, CFI=0.996, NFI=0.982) gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Kale'nin (2019) çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .74 olarak bulunmuştur. Kılınç, vd. (2021), öğretmen örneklemini üzerinde

ölçeğin geçerlik ve güvenirliğini sınamıştır. Kılınç, vd.'nin çalışmasında ölçeğin geçerliği DFA ile sınanmış ve ölçeğin kabul edilebilir uyum düzeyine sahip olduğu ($\chi^2=5.322$, $sd=5$, $p=.000$, $\chi^2/sd=1.064$, $CFI=.93$, $NFI=.92$, $RMSEA=.061$, $SRMR=.052$) görülmüş ve Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ise .88 olarak hesaplanmıştır. Son olarak Taşlıyan, vd. (2022) akademisyen örnekleminde yürüttükleri çalışmada ölçeğin yapı geçerliğini AFA ile sınamış ölçeğin tek faktörlü yapısının varsayansın %72'sini açıkladığını ve Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısının ise .90 olduğunu ifade etmiştir. Ölçeğin farklı örneklemlerde farklı yöntemlerle yapılan geçerlik güvenirlik çalışmaları ölçeğin tek boyutlu yapısına ve güvenirliğine kanıt teşkil etmektedir. Bu çalışma kapsamında ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı yeniden hesaplanmış ve .78 bulunmuştur.

5. Algılanan İçsellik Statüsü Ölçeği

Örgüt içerisinde bireyin, kendisini örgütün bir parçası olarak algılama düzeyini ölçen, 6 madde ve tek boyuttan oluşan Algılanan İçsellik Statüsü Ölçeği, Stamper ve Masterson (2002) tarafından geliştirilmiştir. Söz konusu ölçek ve maddelerinin katılımcılar tarafından anlaşılabilirliğini artırmak amacıyla Mirap (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek maddelerine katılım düzeyini belirlemek için 5'li Likert ölçeği kullanılmış olup, “Kesinlikle katılmıyorum (1)” - “Kesinlikle katılıyorum (5)” şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekte yer alan 3, 4 ve 6. maddeler ters kodlanmıştır. Mirap (2008) tarafından Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .79 olarak tespit edilmiştir. Benzer şekilde Özdevecioğlu ve İnce Balcı (2011) tarafından yapılan araştırmada Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısının .82 olduğu görülmüştür. Köksal (2012) sanayi işletmeleri çalışanları üzerine yürüttüğü çalışmasında ölçeğin geçerliğini ve güvenirliğini yeniden hesaplamıştır. Ölçeğin yapı geçerliği DFA ile test edilmiş ve ölçeğin kabul edilebilir uyum düzeyine sahip olduğu ($\chi^2=13.749$, $RMSEA=0.088$, $GFI=0.59$, $CFI=0.59$, $NNFI=0.56$) görülmüş, Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ise .80 olarak bulunmuştur. Kanbur ve Kanbur (2015), kamu çalışanları örnekleminde ölçeğin geçerlik ve güvenirliğini sınamıştır. Çalışmada ölçeğin geçerliğini test etmek için faktör analizi yapılmış ve ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Ölçeğin faktör yüklerinin ,641 - ,878 aralığında olduğu ve toplam varyansın %68,55'ini açıkladığı görülmüştür. Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ise .80 olarak bulunmuştur. Son olarak Çakal ve Özdemir (2016:110) tarafından yapılan

araştırmada Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .86 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin farklı örneklemelerde yapılan geçerlik güvenirlik çalışmaları ölçeğin güvenirliğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2014). Bu çalışma kapsamında ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı yeniden hesaplanmış ve .86 bulunmuştur.

6. Alternatifler ve Yatırımlar

Meslek lisesi öğretmenlerinin alternatiflerine ve yatırımlarına ilişkin algıları tek madde ile ölçülmüştür. Tek maddeli ölçekler iş tatmini (Oshagbemi, 1999; Wanous, vd. 1997), mutluluk (Abdel-Khalek, 2006), yaşam kalitesi (de Boer et al., 2004) gibi kavramların ölçümünde kullanılmış, çok maddeli ölçeklere benzer şekilde ilgili kavramı ölçmede geçerli güvenilir sonuçlar verdiği gözlenmiştir. van Dam (2005) çalışmasında yatırımlar değişkenini tek maddeli bir ölçek aracılığı ile belirlemiştir. Bu çalışmada, öğretmenlerin farklı alternatiflerine ilişkin algıları belirlemek amacıyla “Aynı koşullarda çalışabileceğim farklı okullar bulabilirim”, yatırımlarına ilişkin algıları belirlemek amacıyla ise “Bu okula çok yatırım yaptım.” ifadelerini katılımcıların 1-Hiç katılmıyorum, 5-Tamamen katılıyorum şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir.

D. Veri Toplama Süreci

Araştırmada veri toplama amacıyla yukarıda bahsi geçen ölçekler kullanılmıştır. Ölçeklerin Türkçeye uyarlamasını yapan araştırmacılardan mail yoluyla izin talebinde bulunulmuş ve onayları alınmıştır (Ek-2). Araştırmanın, örnekleme oluşturan öğretmenlere uygulanabilmesi için Millî Eğitim Bakanlığı’ndan gerekli izinler alınmıştır (Ek-4). Kişisel bilgi formu ve ölçek maddelerinden oluşan anket, dijital olarak hazırlanmış, resmi kanallar ve bireysel yöntemler ile çevrimiçi imkanlar kullanılarak öğretmenlere ulaştırılmıştır. Ankete verilen cevapların sadece araştırma kapsamında kullanılacağı bilgisi iletilmiş ve toplanan 482 öğretmene ait veri analize tabi tutulmuştur.

E. Verilerin Analizi

Veri analizi için IBM SPSS Statistics 26 paket programı kullanılmıştır. İlk olarak toplanan verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek amacıyla basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiş ve değerler Çizelge 2’de verilmiştir.

Çizelge 2. Ölçeklerin Normal Dağılıma Uygunluğuna İlişkin Veriler

Değişkenler	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Alternatifler*	-.457	-.523
Yatırımlar*	-.280	-.901
Devam Bağlılığı	.084	-.138
Algılana Yönetici Desteği	-.485	-.587
Kariyer Tatmini	-.221	-.389
Algılanan İçsellik Statüsü	-.924	.628

* Tek madde ile ölçülmüştür

Değişkenlerin basıklık ve çarpıklık katsayıları incelendiğinde elde edilen değerlerin ± 1 aralığında olduğu görülmektedir. Bu değerler verilerin normal dağılım gösterdiğine kanıt teşkil etmektedir (Büyüköztürk, 2014).

Verilerdeki rastlantısallığın ölçülmesi amacıyla ölçeklere ait güvenirlik analizleri, Cronbach Alpha değerlerinin hesaplanması ile yapılmaktadır. Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevapların dağılımı rastlantısallık durumunu gösteriyorsa ölçekten elde edilen sonuçlar güvenilir kabul edilmektedir (Kalaycı, 2009). Ölçeklerin güvenilir olup olmadığı tüm şartların benzer olduğu durumlarda, farklı ölçümler sonucunda elde edilen sonuçların birbirleri ile benzerlik göstermesi şeklinde açıklanmaktadır. Ölçeklerin güvenirlik durumları, Cronbach Alpha (α) değerlerine göre Çizelge 3'te gösterilmiştir.

Çizelge 3. Cronbach Alpha (α) İç Tutarlılık Değer Aralıkları ve Değerlendirme Düzeyi

Cronbach Alpha (α) Değeri	Değerlendirme
$0.00 \leq \alpha < 0.40$	Güvenilir Olmayan Ölçek
$0.40 \leq \alpha < 0.60$	Düşük Güvenirlikli Ölçek
$0.60 \leq \alpha < 0.80$	Güvenilir Ölçek
$0.80 \leq \alpha < 1.00$	Yüksek Güvenirlikli Ölçek

Kaynak: İslamoğlu ve Alnıaçık'tan (2014:283) uyarlanmıştır.

Veri analizi için araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ait güvenirlik değerleri hesaplanmış ve Çizelge 4'te verilmiştir.

Çizelge 4. Ölçeklerin Cronbach Alpha (α) Değeri İç Tutarlılık Katsayıları

Ölçek	Cronbach Alpha (α) Değeri	İfade Sayısı
Devam Bağlılığı Ölçeği	,75	6
Alg. Yönetici Desteği Ölçeği	,95	11
Kariyer Tatmini Ölçeği	,78	5
Alg. İçsellik Statüsü Ölçeği	,86	6

Analiz sonucunda elde edilen ve Çizelge 4’de verilen Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları ile araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği ispatlanmaktadır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayılarının Devam Bağlılığı Ölçeği için .75, Kariyer Tatmini Ölçeği için .78 olarak hesaplanması, bu ölçeklerin güvenilir olduğuna işaret etmektedir. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayılarının Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği’nde .95 ve Algılanan İçsellik Statüsü Ölçeği’nde .86 olarak hesaplanması bu ölçeklerin iç tutarlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Özyürek ve Tarım, 2020:136).

Veri analizde aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistiklerin yanı sıra demografik değişkenlere göre farklılığı test etmek için t-Testi, değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi için Korelasyon Analizi ve yordayıcılığı sınamak içinse Regresyon Analizi kullanılmıştır. Analiz öncesinde yordayıcı değişkenler arasında çoklu bağlantılılık olup olmadığını incelenmiş, tolerans değerinin .20’den büyük ve varyans büyütme faktörünün (VIF) 10’dan küçük olduğu görülmüştür. Elde edilen bu değerler değişkenler arasında çoklu bağlantılılık olmadığına kanıt teşkil etmektedir (Büyüköztürk, 2014).

Ölçeklerden elde edilen puan ortalamalarının yorumlanmasında kullanılan 5’li Likert ölçek puanların aralıkları ve değerlendirme düzeyi Çizelge 5’de gösterilmiştir.

Çizelge 5. Likert Ölçeği Puan Ortalamasının Puan Aralıkları ve Değerlendirme Düzeyi

Ortalama	Değerlendirme
1.00 - 1.80	Kesinlikle Katılmıyorum
1.81 - 2.60	Katılmıyorum
2.61 - 3.40	Kararsızım
3.41 - 4.20	Katılıyorum
4.21 - 5.00	Kesinlikle Katılıyorum

IV. BULGULAR

Bu bölümde, meslek lisesi öğretmenlerinin algıladığı alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini ve içsellik statüsünün, devam bağlılığı üzerindeki etkisinin incelenmesi sonucunda ulaşılan bulgular yer almaktadır.

A. Meslek Lisesinde Çalışan Öğretmenlerin Algıladığı Alternatifler ve Yatırımlar, Yönetici Desteği, Kariyer Tatmini, İçsellik Statüsü ve Devam Bağlılığı Düzeyleri

Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin algılarına dayalı olarak alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini, içsellik statüsü ve devam bağlılığı düzeylerini belirlemek amacıyla ölçeklerden elde edilen puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Elde edilen veriler Çizelge 6’da verilmiştir.

Çizelge 6. Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	n	$\bar{x}$	Ss
Devam Bağlılığı	482	3.08	.75
Algılanan Yönetici Desteği	482	3.32	.90
Kariyer Tatmini	482	2.92	.71
Algılanan İçsellik Statüsü	482	3.92	.84
Alternatifler	482	3.55	1.17
Yatırımlar	482	3.56	1.24

Çizelge 6’da meslek lisesi öğretmenlerinin devam bağlılığına ait cevaplarının puan ortalaması ($\bar{x}=3.08$) “kararsızım” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu bulgu, meslek lisesi öğretmenlerinin çalıştıkları okula devam etme ya da ayrılmanın kendileri için bir farklılık yaratmayacağını düşündüklerini göstermektedir. Meslek lisesi öğretmenlerinin algıladıkları yönetici desteğine ilişkin görüşlerinin puan ortalamasının

da ($\bar{x}=3.32$) “kararsızım” düzeyinde olduğu görülmüştür. Ulaşılan bu bulgu, öğretmenlerin orta düzeyde yönetici desteğini aldıklarını düşündüklerini ortaya koymaktadır. Meslek lisesi öğretmenlerinin kariyer tatminlerine ilişkin cevapları incelendiğinde, puan ortalamalarının ($\bar{x}=2.92$) “kararsızım” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu bulgu, öğretmenlerin kariyerleri boyunca belirlemiş oldukları hedeflere ulaşma derecesine bağlı olarak hissettikleri tatmin duygusunda kararsız olduklarını, tam olarak tatmin duygusunu yaşayamadıkları gibi tatmin duygusundan uzak da olmadıklarını göstermektedir. Meslek lisesi öğretmenlerinin algıladıkları içsellik statüsü ile ilgili görüşlerinin puan ortalaması ($\bar{x}=3.92$) “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgu öğretmenlerin kendilerini çalıştıkları okulların bir parçası olarak algıladıklarını göstermektedir. Meslek lisesi öğretmenlerinin alternatiflerini belirlemek amacıyla “Aynı koşullarda çalışabileceğim farklı okullar bulabilirim.” sorusuna verdikleri cevapların puan ortalamasının ($\bar{x}=3.55$) “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu bulgu meslek lisesi öğretmenlerinin benzer koşullarda çalışabilecekleri farklı alternatifler olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Benzer şekilde meslek lisesi öğretmenlerinin okullarına yaptıkları yatırımlar “Bu okula çok yatırım yaptım.” şeklindeki soru ile ölçülmüştür. Öğretmenlerin bu soruya verdikleri cevapların ortalaması ($\bar{x}=3.56$) “katılıyorum” düzeyinde olduğu tespit edilmiş ve bu bulgu meslek lisesi öğretmenlerinin okullarına yatırım yaptıklarını göstermektedir.

B. Meslek Lisesinde Çalışan Öğretmenlerin Algıladığı Alternatifler ve Yatırımlar, Yönetici Desteği, Kariyer Tatmini, İçsellik Statüsü ve Devam Bağlılığının Demografik Değişkenlere Göre Farkı

Meslek lisesi öğretmenlerinin cinsiyetlerinin, eğitim düzeylerinin ve branşlarının, araştırmada ele alınan değişkenlerin algılanmalarında bir farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemek amacıyla t-Testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Çizelge 7, Çizelge 8 ve Çizelge 9’da verilmiştir.

Çizelge 7. Cinsiyete Göre Farka İlişkin T-Testi Tablosu

	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	t	df	p
Alternatifler	Kadın	232	3.47	1.23	-1.48	464.24	.14
	Erkek	250	3.63	1.10			

Yatırımlar	Kadın	232	3.41	1.31	-2.57	462.01	.01*
	Erkek	250	3.69	1.16			
Algılanan yönetici desteği	Kadın	232	3.32	.87	-.08	480	.94
	Erkek	250	3.32	.94			
Kariyer tatmini	Kadın	232	2.90	.67	-.68	480	.50
	Erkek	250	2.94	.74			
Algılanan içsellik statüsü	Kadın	232	3.91	.87	-.32	480	.75
	Erkek	250	3.93	.81			
Devam bağlılığı	Kadın	232	3.11	.78	.83	480	.41
	Erkek	250	3.05	.72			

(* $p<.05$)

Araştırmada ele alınan değişkenlere ait puanların, meslek lisesi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Çizelge 7 incelendiğinde, yatırımlar ($t=-2.57$; $p=.01<.05$) dışındaki diğer değişkenlerde cinsiyete göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Kadın ve erkek meslek lisesi öğretmenlerinin puan ortalamalarının da birbirine çok yakın olduğu gözlenmektedir. Elde edilen bu sonuçlar cinsiyetin, bu araştırmada ele alınan değişkenlerin algılanmasında bir değişime neden olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Yatırımlar değişkeninde ise erkek meslek lisesi öğretmenlerinin puan ortalamalarının ($\bar{x}=3.69$) kadın meslek lisesi öğretmenlerinin puan ortalamalarına ($\bar{x}=3.41$) göre yüksek olduğu ve arasındaki farkın anlamlı ($t=-2.57$) olduğu görülmüştür. Buna göre erkek meslek lisesi öğretmenlerinin kadın meslek lisesi öğretmenlerine göre çalıştıkları okula daha yüksek düzeyde yatırım yaptıkları algısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamında ele alınan diğer demografik değişken meslek lisesi öğretmenlerinin eğitim düzeyidir. Lisans ve lisansüstü eğitim almış olan meslek lisesi öğretmenlerinin puan ortalamaları arasındaki farklılık t-Testi ile sınanmış, sonuçlar Çizelge 8’de verilmiştir.

Çizelge 8. Eğitim Düzeyine Göre Farka İlişkin T-Testi Tablosu

	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	Ss	t	df	p
Alternatifler	Lisans	347	3.53	1.19	-.734	480	.46
	Lisansüstü	135	3.62	1.11			
Yatırımlar	Lisans	347	3.58	1.25	.66	480	.51
	Lisansüstü	135	3.50	1.23			
Algılanan yönetici desteği	Lisans	347	3.32	.93	.03	480	.98
	Lisansüstü	135	3.32	.84			
Kariyer tatmini	Lisans	347	2.93	.72	.47	480	.64
	Lisansüstü	135	2.90	.69			
Algılanan içsellik statüsü	Lisans	347	3.95	.83	1.04	480	.30
	Lisansüstü	135	3.86	.85			
Devam bağlılığı	Lisans	347	3.07	.72	-.54	480	.59
	Lisansüstü	135	3.11	.81			

Çizelge 8 incelendiğinde, meslek lisesi öğretmenlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin hiçbirinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bulgu, lisans veya lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan meslek lisesi öğretmenlerinin, araştırmada ele alınan değişkenler hakkındaki algılarının birbirleriyle benzer olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında ele alınan diğer bir demografik değişken de branş değişkenidir. Meslek liselerindeki öğretmenlerin branşları, meslek dersi ve genel bilgi dersi olarak ayrılmaktadır. Araştırmada ele alınan değişkenlere ait puanların, meslek dersi öğretmenleri ile genel bilgi dersi öğretmenlerinin algılarına göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla t-Testi yapılmış, sonuçlar Çizelge 9'da verilmiştir.

Çizelge 9. Branşa Göre Farka İlişkin T-Testi Tablosu

	Branş	n	$\bar{x}$	Ss	t	df	p
Alternatifler	Meslek	282	3.36	1.15	-4.33	480	.00*
	Genel Bilgi	200	3.82	1.14			
Yatırımlar	Meslek	282	3.78	1.18	4.73	480	.00*

	Genel Bilgi	200	3.25	1.27			
Algılanan yönetici desteği	Meslek	282	3.29	.92	-.86	480	.39
	Genel Bilgi	200	3.36	.88			
Kariyer tatmini	Meslek	282	2.90	.70	-.71	480	.48
	Genel Bilgi	200	2.95	.72			
Algılanan içsellik statüsü	Meslek	282	3.93	.86	.21	480	.83
	Genel Bilgi	200	3.91	.81			
Devam bağlılığı	Meslek	282	3.12	.70	1.38	480	.17
	Genel Bilgi	200	3.02	.82			

(* $p < .05$)

Çizelge 9 incelendiğinde alternatifler değişkeninde meslek dersi ve genel bilgi dersi öğretmenlerinin algıları arasındaki farkın anlamlı olduğu ($t=-4.33$) görülmüştür. Bu bulgu meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{x}=3.36$) genel bilgi dersi öğretmenlerine ($\bar{x}=3.82$) kıyasla benzer koşullarda çalışabilecekleri daha az alternatif okulun olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

Yatırımlar değişkeninde de meslek dersi ve genel bilgi dersi öğretmenlerinin algıları arasında anlamlı fark olduğu ($t=4.73$) sonucuna ulaşılmıştır. Meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{x}=3.78$) genel bilgi dersi ($\bar{x}=3.25$) öğretmenlerine kıyasla daha yüksek düzeyde çalıştıkları kuruma yatırım yaptıklarını düşündükleri görülmektedir.

Alternatifler ve yatırımlar değişkenleri dışında ele alınan diğer değişkenler açısından meslek lisesi öğretmenlerinin algıları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

C. Meslek Lisesinde Çalışan Öğretmenlerin Algılarına Göre Alternatifler ve Yatırımlar, Yönetici Desteği, Kariyer Tatmini, İçsellik Statüsü ve Devam Bağlılığı Arasındaki İlişki

Değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Analize alternatifler ve yatırımlar, algılanan yönetici desteği, kariyer tatmini, algılanan içsellik statüsü ve devam bağlılığı değişkenlerinin yanı sıra demografik değişkenlerden kıdem, kurumdaki kıdem ve branş değişkenleri de dahil edilmiştir. Branş değişkeni, kukla değişken olarak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Çizelge 10'da verilmiştir.

Çizelge 10. Değişkenler Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Tablosu

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Mesleki Kıdem	-							
2. Kurumdaki Kıdem	.53**							
3. Branş ¹	-.05	-.26**						
4. Alternatifler	-.11*	-.09*	.19**					
5. Yatırımlar	.22**	.40**	-.21**	-.10*				
6. Algılanan yönetici desteği	-.04	-.00	.04	-.04	.10*			
7. Kariyer tatmini	.09*	.06	.03	.11*	.06	.31**		
8. Algılanan içsellik statüsü	.02	.09*	-.01	-.13**	.20**	.59**	.20**	
9. Devam bağlılığı	.08	.12*	-.06	-.17**	.20**	.04	.03	-.04

* $p < .05$, ** $p < .01$,

¹ Meslek dersi öğretmeni (1), Genel bilgi dersi öğretmeni (2) olarak sayısallaştırılmıştır.

Çizelge 10 incelendiğinde meslek lisesi öğretmenlerinin devam bağlılığının kurumdaki kıdem, alternatifler ve yatırımlar değişkenleri ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür. Kurumdaki kıdem ile devam bağlılığı arasında çok zayıf düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki ($r=.12$) bulunmaktadır. Bu bulguya göre öğretmenlerin aynı kurumda geçirdikleri süre arttıkça devam bağlılıklarının da arttığı şeklinde yorumlanabilir. Aynı zamanda öğretmenlerin kurumdaki kıdemleri, alternatifler ile negatif yönde çok zayıf düzeyde ($r=-.09$) ve yatırımlar ile pozitif yönde zayıf düzeyde ($r=.40$) anlamlı ilişkiye sahip olduğu gözlenmektedir. Elde edilen bu veriler ile farklı kurum alternatifleri olan öğretmenlerin daha az düzeyde aynı okulda kalma tercihinde bulunduğu ve buna ek olarak öğretmenlerin kurumdaki çalışma süreleri ile doğru orantılı olarak yaptıkları yatırımların arttığı söylenebilir. Benzer şekilde meslek lisesi öğretmenlerinin devam bağlılığının da alternatifler ile negatif yönde çok zayıf düzeyde ($r=-.17$) ve yatırımlar ile pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=.20$) anlamlı ilişkisinin olduğu gözlenmiştir.

Meslek lisesi öğretmenlerinin devam bağlılıklarının algılanan yönetici desteği, kariyer tatmini ve algılanan içsellik statüsü ile anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Algılanan yönetici desteği, kariyer tatmini ve algılanan içsellik statüsü değişkenleri devam bağlılığı ile ilişkili olmasa da bu değişkenlerin birbiri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Meslek lisesi öğretmenlerinin algıladıkları yönetici desteğinin

kariyer tatmini ile pozitif yönde zayıf ($r=.31$), algılanan içsellik statüsü ile ise yine pozitif yönde orta düzeyde ($r=.59$) anlamlı ilişkisinin olduğu görülmektedir. Meslek lisesi öğretmenlerinin kariyer tatminleri ile algıladıkları içsellik statüsü arasında da pozitif yönde zayıf düzeyde ($r=.20$) anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu öğretmenlerin kariyer tatminleri ile algıladıkları içsellik statüsü arasında doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir.

D. Meslek Lisesinde Çalışan Öğretmenlerin Algılarına Göre Alternatifler ve Yatırımlar, Yönetici Desteği, Kariyer Tatmini ve İçsellik Statüsünün Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisi

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin meslek lisesi öğretmenlerinin devam bağlılığına etkisini test etmek amacıyla Çoklu Regresyon Analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde devam bağlılığı ile anlamlı ilişkiye sahip olmayan algılanan yönetici desteği, kariyer tatmini ve algılanan içsellik statüsü değişkenleri analize dahil edilmemiştir. Meslek lisesi öğretmenlerin kurumdaki kıdemi, alternatifler ve yatırımlar değişkenleri ile regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Çizelge 11’de verilmiştir.

Çizelge 11. Alternatifler, Yatırımlar ve Kurumdaki Kıdemin Devam Bağlılığına Etkisi Üzerine Çoklu Regresyon Analizi

Değişken	B	St _B	β	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.01	.15		20.07	.000		
Kurumdaki kıdem	.003	.01	.03	.63	.529	.12	.03
Alternatifler	-.10	.03	-.15	-3.38	.001*	-.17	-.15
Yatırımlar	.11	.03	.18	3.67	.000*	.20	.16
$R = .26 \quad R^2 = .07$							
$F = 11.11 \quad p = .000$							

Yapılan analiz sonucunda meslek lisesi öğretmenlerinin kurumdaki kıdemlerinin, alternatiflerinin ve yatırımlarının devam bağlılığına etkisi üzerine kurulan modelin anlamlı olduğu ($F=11.11, p=.000$) görülmüştür. Analize dahil edilen değişkenlere ilişkin β (Standardize edilmiş regresyon katsayısı) katsayıları ve regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-Testi sonuçları incelendiğinde alternatifler ve yatırımlar değişkenlerinin devam bağlılığını anlamlı düzeyde yordadığı, kurumdaki kıdem değişkeninin ise anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Ele alınan değişkenler devam bağlılığına ilişkin varyansın % 7’sini

açıklamaktadır ($R^2 = .07$). Elde edilen bu bulgular öğretmenlerin alternatifleri azaldıkça ve yatırımları arttıkça devam bağlılıklarının arttığını göstermektedir.



V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, elde edilen bulgulara dayalı olarak varılan sonuçlar değerlendirilmiş ve araştırma konuları ile ilgili alanyazındaki diğer çalışmaların sonuçları ile ilişkilendirilerek tartışılmıştır. Son bölümde uygulamaya ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

A. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, meslek lisesi öğretmenlerinin algıladığı alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini ve içsellik statüsünün devam bağlılığı üzerindeki etkisi incelenmiştir. İlk olarak meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin algıladıkları alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini, içsellik statüsü ve devam bağlılıklarının ne düzeyde olduğuna ilişkin elde edilen bulgulara ait sonuç ve tartışmaya yer verilmiştir. İkinci olarak meslek lisesi öğretmenlerinin algıladığı alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini, içsellik statüsü ve devam bağlılığının cinsiyet, branş ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine ilişkin elde edilen bulgulara yönelik sonuç ve tartışmaya yer verilmiştir. Daha sonra meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin algılarına göre alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini, öğretmenlerin içsellik statüsü ve devam bağlılığı arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olup olmadığına ilişkin elde edilen bulgulara yönelik sonuç ve tartışmaya yer verilmiştir. Son olarak meslek lisesi öğretmenlerinin algılarına göre alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini ve içsellik statüsünün devam bağlılığının anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığına ilişkin elde edilen bulgulara yönelik sonuç ve tartışmaya yer verilmiştir. Araştırmanın problemlerine ilişkin sonuç ve tartışma aşağıda sırası ile yer almaktadır.

1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın ilk alt probleminde “Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin algıladığı alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini, içsellik statüsü ve devam bağlılıkları ne düzeydedir?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre meslek lisesi öğretmenlerinin devam bağlılığı ait puan ortalaması ($\bar{x}=3.08$) “kararsızım” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu bulgu öğretmenlerin çalıştıkları okula devam etme veya ayrılmanın kendileri için bir farklılık oluşturmayacağını düşündüklerini göstermektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde meslek liseleri öğretmenlerinin, örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan devam bağlılıklarını belirlemeye yönelik çalışmalara rastlanmamıştır. Ancak hem meslek lisesi hem de diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını alt boyutlarıyla birlikte ele alan çalışmalara rastlanmış ve benzer bulgular elde ettikleri görülmüştür. Örneğin, Akyol’un (2018) araştırmasında devam bağlılığı alt boyutuna ait puan ortalaması ($\bar{x}=2.97$) “kararsızım” düzeyinde saptanmıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin okullarından ayrılmaları durumunda karşılaşılabilecekleri problemlerde ve okulda kalmaya devam etme ile ilgili sorumluluk duygularında yeteri kadar farkındalık sahibi olmadıkları şeklinde açıklanmıştır. Yine benzer şekilde Başol ve Yalçın (2009), Uysal (2022) ve Göçer’in (2020) araştırmalarında devam bağlılığı alt boyutu “kararsızım” düzeyinde, Karapınar’ın (2020) araştırmasında ise “katılmıyorum” düzeyinde tespit edilmiştir. Farklı olarak Girgin ve Demir (2018), “meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarını” ölçmek için yaptığı çalışmada devam bağlılığı alt boyutuna ait puan ortalamasını ($\bar{x}=3.80$) “katılıyorum” düzeyinde olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırmacılar, devam bağlılığının yüksek düzeyde çıkmış olmasını; öğretmenlerin terfi ve maaşlarında yapılan iyileştirmeler, çalışmalarının yöneticileri tarafından ödüllendirilmeleri ve hedeflerine ulaşmaları sonucunda olabileceğini ifade etmişlerdir.

Bu araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre meslek lisesi öğretmenlerinin algıladıkları yönetici desteğine ait puan ortalaması ($\bar{x}=3.32$) “kararsızım” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu bulgu meslek lisesi öğretmenlerinin algıladıkları yönetici desteğinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde, sadece meslek lisesi öğretmenlerinin algıladıkları yönetici desteğine ilişkin bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak diğer okul türlerinde çalışan öğretmenler ile yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Özkuk (2017), lise öğretmenleri ile yaptığı çalışmada öğretmenlerin algıladıkları yönetici desteğine ilişkin görüşlerin puan ortalamasını ($\bar{x}=3.78$) “katılıyorum” düzeyinde olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin yönetici desteğini, çok yüksek olmasa da algıladıkları şeklinde açıklanmıştır. Özkuk’a (2017) göre, informal

ilişkilerin sıkça yaşandığı okullarda yönetici ile görüşebilmek, sürekli iletişimde kalarak işlerin yürütülmesi sağlamak, öğretmenlerin yönetici desteğini hissetmelerinde temel nedenlerden biridir. Benzer şekilde Özdemir (2010) ve Özdemir Demirel (2012) ilköğretim öğretmenleri ile yaptıkları çalışmalarda yönetici desteğini “katılıyorum” düzeyinde olduğunu tespit etmişlerdir. Lise öğretmenleriyle çalışan Uzun (2018), öğretmenlerin yönetici destek algılarına ait puan ortalamasını ($\bar{x}=3.88$) “katılıyorum”, yine öğretmenleri ile çalışan Yücel, vd. (2023) de öğretmenlerin yönetici desteği algılarına ait puan ortalamasını ($\bar{x}=3.84$) “katılıyorum” düzeyinde saptamıştır. Meslek liseleri dışındaki örneklemelerde yapılan çalışmalarda, bu çalışmalardan farklı olarak yönetici desteğinin daha yüksek algılanması dikkat çekicidir. Ancak bu farklılığın kaynağını söylemek için meslek liseleri üzerinde daha fazla çalışmanın yapılmasına ihtiyaç vardır.

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre meslek lisesi öğretmenlerinin kariyer tatminine ait puan ortalaması ($\bar{x}=2.92$) “kararsızım” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, meslek lisesi öğretmenlerinin kariyerlerinde yönelmiş oldukları hedeflere erişme derecesine dair hissettikleri tatmin duygusunda net olmadıklarını, tatmin duygusunu tam olarak yaşayamadıkları gibi bu duygudan çok da uzak olmadıklarını göstermektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde, meslek lisesi öğretmenlerinin kariyer tatminine yönelik çok fazla çalışma olmamasına rağmen diğer okul türlerinde çalışan öğretmenler ile yapılan çalışmalara rastlanılmıştır. Bu çalışmalarda da benzer bulgulara ulaşılmıştır. Örneğin, Güneş’in (2022) kamu çalışanlar ile yaptığı araştırmasında kariyer tatminine ait puanların ortalaması ($\bar{x}=3.38$) “kararsızım” düzeyinde olduğu görülmüştür. Güneş (2022), sınırlı terfi olanakları ile kısıtlı kariyer basamaklarını, öğretmenlerin kariyer tatmini düzeylerinin orta düzeyde olmasının nedeni olarak göstermiştir. Benzer şekilde, Güneş ve Özan’ın (2022) öğretmenlerin kariyer tatminine yönelik yaptığı çalışmada puan ortalaması ($\bar{x}=3.13$) “kararsızım” düzeyinde, Özan, vd.’nin (2023) yaptıkları çalışmadaki puan ortalamasını ($\bar{x}=3.07$) ise “kararsızım” düzeyinde olduğu görülmüştür.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre meslek lisesi öğretmenlerinin algıladıkları içsellik statüsüne ait puan ortalaması ($\bar{x}=3.92$) “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgu, meslek lisesi öğretmenlerinin kendilerini çalıştıkları okulların bir parçası olarak algıladıklarını göstermektedir. İlgili alanyazın

incelendiğinde, çeşitli okul türlerinde çalışan öğretmenlerin algıladıkları içsellik statüsüne ilişkin çalışmalara az rastlanmıştır. Ulaşılan çalışmalarda da benzer bulgular elde edilmiştir. Çintay'ın (2018) araştırma görevlileri ile yaptığı çalışmada algılanan içsellik statüsüne ait puan ortalaması ($\bar{x}=3.80$) “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu bulgu Çintay (2018) tarafından, araştırma görevlilerinin kendilerini içeriden biri ve kurumun önemli bir parçası olduklarına inanmaları şeklinde yorumlanmıştır. Benzer şekilde Seçkin'in (2017) bir devlet üniversitesinde görev yapan idari personel üzerinde yaptığı çalışmada algılanan içsellik statüsüne ait puan ortalamasını ($\bar{x}=3.59$) “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlardan farklı olarak, Çakal ve Özdemir'in (2006) acil sağlık hizmetleri çalışanları ile yaptığı çalışmada algılanan içsellik statüsüne ait puan ortalaması ($\bar{x}=3.32$), Özdevecioğlu ve İnce Balcı'nın (2011) kamu ve özel sektör çalışanları ile yaptığı çalışmada algılanan içsellik statüsüne ait puan ortalaması ($\bar{x}=3.29$) ile “kararsızım” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Son olarak, yapılan bu çalışmada meslek lisesi öğretmenlerinin alternatiflerini belirlemek için “Aynı koşullarda çalışabileceğim farklı okullar bulabilirim.” sorusuna verdikleri yanıtların puan ortalamasının ($\bar{x}=3.55$) “katılıyorum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu meslek lisesi öğretmenlerinin benzer koşullarda çalışabilecekleri farklı alternatifleri olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Benzer şekilde meslek lisesi öğretmenlerinin okullarına yaptıkları yatırımlar “Bu okula çok yatırım yaptım.” sorusu ile ölçülmüştür. Soru için öğretmenlerin verdiği yanıtların ortalaması da ($\bar{x}=3.56$) “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu bulgu meslek lisesi öğretmenlerinin okullarına yatırım yaptıklarını düşündüğünü göstermektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde, öğretmenlerin alternatifler ve yatırımlar algılarına ilişkin çalışmalara rastlanmamıştır.

2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın ikinci alt probleminde “Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin algıladığı alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini, içsellik statüsü ve devam bağlılığı cinsiyet, branş ve eğitim düzeyine göre anlamlı fark göstermekte midir?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin devam bağlılığının cinsiyet, branş ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t-

Testi yapılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek meslek lisesi öğretmenlerinin devam bağlılığı puan ortalamalarının birbirlerine çok yakın olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre, cinsiyetlerin devam bağlılığında bir farklılık yaratmadığı söylenebilir. Bunun temel nedeni olarak da kadın ve erkek öğretmenlerin öğretmenlik mesleği ile ilgili algılarının farklı olmaması gösterilebilir. İlgili alanyazın incelendiğinde yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Dağlı ve Akyol (2020), Akyol (2018), Girgin ve Demir (2018), Dağlı ve Gençdal (2018), Budak (2009), Özkan (2010), Uysal (2022), Beşiroğlu (2013), Çevik (2022) ve Çillik (2019) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin devam bağlılığına ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Ancak bu konuda literatürde farklı yaklaşımlar da mevcuttur. Köse (2014) bir kamu kurumunda yaptığı araştırmasında, cinsiyet ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu, kadın çalışanların sorumluluk duygusuyla hareket ederek görevlerini yerine getirme konusunda erkek çalışanlara göre daha kararlı olduklarını ileri sürmüştür.

Araştırma kapsamında ele alınan diğer bir demografik değişken de branş değişkenidir. Meslek liselerindeki öğretmenlerin branşları, meslek dersi ve genel bilgi dersi olarak ikiye ayrılmakta olup branş değişkeninin, öğretmenlerin devam bağlılığında bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. İlgili alanyazın incelendiğinde meslek dersi ve genel bilgi dersi öğretmenlerinin devam bağlılık düzeylerinin incelendiği çalışmaların çok fazla olmadığı görülmektedir. Kolay (2012), Ceyhan (2014), Girgin ve Demir (2018) ve Yukarıç'un (2022) meslek lisesi öğretmenlerini kapsayan çalışmalarında, araştırma bulguları ile paralel bulgular elde edilmiş ve branş değişkeninin devam bağlılığı üzerinde bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. Bu çalışmalardan farklı olarak Çillik (2019) yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin devam bağlılığına ilişkin algı düzeylerinin, branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Elde ettiği bulguya göre meslek dersi öğretmenlerinin genel bilgi dersi öğretmenlerine göre puan ortalamalarının daha yüksek olduğunu ve buna bağlı olarak daha fazla devam bağlılığı gösterebileceklerini belirtmiştir. Bu durumun sebebi olarak, meslek dersi öğretmenlerinin okul alternatiflerinin daha az olması, atölyeler için harcadıkları gayret ve zamanın fazlalığı, okul değişikliği sonucu yaşayabilecekleri olası ek ders kayıpları gösterilebilir. Meslek dersi öğretmenlerinin çalıştıkları okula devam etmeme durumunda ortaya çıkacak maliyetlerin fazla olması

ve elde etmiş oldukları kazanımları kaybetme endişesi de okullarına olan bağlılıklarını güçlendirdiği söylenebilir. Danış (2009) ise tam tersi bir bulguya ulaşarak, genel bilgi dersi öğretmenlerinin daha fazla devam bağlılığı gösterdiğini ifade etmiştir.

Meslek lisesi öğretmenlerinin devam bağlılığında, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bulgu, lisans veya lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan meslek lisesi öğretmenlerinin, devam bağlılığı hakkındaki algılarının birbirleriyle benzer olduğunu göstermektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde Doğrul (2013), Beşiroğlu (2013), Köse (2014), Ertürk ve Aydın (2018), Akyol (2018), Demirağ (2022), Yukaruç (2022) ve Çillik (2019) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin devam bağlılığına ilişkin algı düzeylerinin, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Buna rağmen birçok araştırmada da eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık ve alt boyutu olan devam bağlılığı arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Bozkurt ve Yurt (2013), Dilek (2005) ve Gören'in (2012) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin devam bağlılığında eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Gören (2012) yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini incelediği çalışmasından elde ettiği sonucu, eğitim düzeyinin artması ile öğretmenlerin beklentilerinin yükselebileceği, sahip oldukları düşünce yapısı ve değer yargılarının değişebileceği ve buna bağlı olarak bağlılık düzeylerinin de negatif yönde etkilenebileceği şeklinde yorumlamıştır.

Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin algıladığı yönetici desteğinin cinsiyet, branş ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t-Testi yapılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek meslek lisesi öğretmenlerinin algıladığı yönetici desteğinin puan ortalamalarının birbirlerine çok yakın olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre, kadın ve erkek öğretmenlerin algıladıkları yönetici desteğinde bir farklılık olmadığı söylenebilir. İlgili alanyazın incelendiğinde yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Özdemir Demirel (2012), Ertürk, vd. (2016), Çobanoğlu ve Derinbay (2016), Yakut Özek (2016), Özkara, vd. (2019) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin yönetici desteğine ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmalardan farklı olarak Özkuk (2017), yaptığı çalışmada öğretmenlerin algıladığı yönetici desteğinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiğini saptamıştır. Elde edilen bulguya göre erkek öğretmenlerin

algıladığı yönetici desteğinin kadın öğretmenlere göre daha fazla olduğunu belirtmektedir. Bunun nedeni olarak da çalışmanın yapıldığı okulların çoğunluğunda yöneticilerin erkek olması ve erkek öğretmenlerin hemcinsleri olan yöneticiler ile daha kolay ve samimi ilişkiler kurmasını göstermektedir.

Araştırma kapsamında ele alınan bir diğer demografik değişken olan branş değişkeninin, meslek lisesi öğretmenlerinin algıladığı yönetici desteğinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. İlgili alanyazında, meslek liselerinde çalışan meslek dersi ve genel bilgi dersi öğretmenlerinin algıladığı yönetici desteği düzeylerinin incelendiği çalışmalara rastlanılmamıştır. Ancak farklı okul türlerinde çalışan öğretmenlerin algıladığı yönetici desteği ile ilgili çalışmalar mevcuttur. Çobanoğlu ve Derinbay'ın (2016) ilköğretim okullarında görev alan öğretmenler ile yaptığı çalışmada, araştırma bulguları ile paralel bulgular elde edilmiş ve branş değişkeninin algılanan yönetici desteği üzerinde bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. Yakut Özek (2016) da ilköğretim okullarında yaptığı çalışmada branş değişkeninin öğretmenlerin yönetici desteği algısında farklılık yaratmadığını saptamıştır. Elde ettiği bulgulara göre, sınıf ve branş öğretmenlerinin algıladığı yönetici desteği düzeyleri birbirine çok yakın değerdedir. Aradaki farklılık anlamlı düzeyde olmamakla birlikte sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde yönetici desteği algısına sahiptir.

Meslek lisesi öğretmenlerinin algıladığı yönetici desteğinde, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bulgu, lisans veya lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan meslek lisesi öğretmenlerinin, yönetici desteği hakkındaki algılarının birbirleriyle benzer olduğunu göstermektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde Ertürk, vd. (2016), Çobanoğlu ve Derinbay (2016), Yakut Özek (2016), Özkuk (2017) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin yönetici desteğine ilişkin algı düzeylerinin, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Özkuk'a (2017) göre, lisans ya da lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin algıladıkları yönetici desteğinin aynı derecede olmasının nedeni, yöneticilerin öğretmenlere destek verirken eğitim seviyelerine göre kayırmacı davranışlarda bulunmaması, her öğretmene karşı aynı düzeyde destekleyici tutum sergilemesinden kaynaklanmaktadır.

Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin kariyer tatmininin cinsiyet, branş ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t-Testi yapılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek meslek lisesi öğretmenlerinin kariyer tatmini puan ortalamalarının birbirlerine yakın olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre, cinsiyetlerinin kariyer tatmininde bir farklılık yaratmadığı söylenebilir. İlgili alanyazın incelendiğinde, yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir Kılınç, vd. (2021), Güneş ve Özcan (2022), Özcan, vd.'nin (2023) öğretmenler ile Çamur'un (2019) ise özel sektör çalışanları ile yaptığı çalışmalarda kariyer tatminine ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni olarak; öğretmenliğin çok köklü bir meslek olması dolayısıyla herhangi bir cinsiyetin mesleği olarak görülmemesi, okullardaki kadın ve erkek öğretmen sayılarının birbirine yakın olması, cinsiyet bağlamında öğretmenler arasında maaş, kıdem, terfi gibi farklılıkların bulunmaması gösterilebilir. Ancak kadınlara atfedilen toplumsal roller ve hamilelik, çocuk bakımı, ev ve aile içi sorumluluklar nedeniyle, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla kariyerlerine daha fazla yatırım yapma fırsatı elde ettikleri söylenebilir. Güneş (2022) ve Akman (2018) çalışmalarında bu iddiayı destekleyen bulgular elde etmiş, çalışanların kariyer tatminlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve erkek çalışanların kariyer tatmininin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırma kapsamında ele alınan diğer bir demografik değişken olan branş değişkeninin, meslek lisesi öğretmenlerinin kariyer tatminlerinde bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. İlgili alanyazın incelendiğinde meslek lisesi öğretmenlerinin kariyer tatmini düzeylerinin incelendiği çalışmalara rastlanılmamıştır. Kılınç, vd.'nin (2021) yaptığı çalışmada çeşitli branşlara sahip öğretmenlerin kariyer tatmini puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmış olup Fen Bilimleri ve Temel Eğitim Bilimleri öğretmenlerinin, Kültür, Sanat ve Spor dallarındaki öğretmenlere göre anlamlı derecede daha yüksek kariyer tatmini yaşadıkları belirtilmiştir.

Meslek lisesi öğretmenlerinin kariyer tatmininde, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bulgu, lisans veya lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan meslek lisesi öğretmenlerinin, kariyer tatmini hakkındaki algılarının birbirleriyle benzer olduğunu göstermektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde Kılınç,

vd. (2021), Güneş (2022), Özkan, vd.'nin (2023) öğretmenler ile Akman (2018) ve Çamur'un (2019) kamu ve özel sektör çalışanları ile yaptığı araştırmalarda çalışanların kariyer tatminine ilişkin algı düzeylerinin, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Kılınç, vd.'ne (2021) göre öğretmenlerin kariyer tatmini ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farkın tespit edilememesi, eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin kariyerlerinden beklentilerinin ve hedeflerinin yüksek olmasına rağmen elde ettikleri kazanımların düşük kalması olabilir. Diğer çalışmalardan farklı olarak Güneş ve Özkan'ın (2022) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin kariyer tatmininde eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık saptanmış olup öğrenim durumu yüksek lisans olan öğretmenlerin kariyer tatmini algısı öğrenim durumu lisans olan öğretmenlerin kariyer tatmini algısından daha yüksek bulunmuştur.

Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin algıladığı içsellik statüsünün cinsiyet, branş ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t-Testi yapılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek meslek lisesi öğretmenlerinin algıladığı içsellik statüsünün puan ortalamalarının birbirlerine çok yakın olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre, cinsiyetlerin algılanan içsellik statüsünde bir farklılık yaratmadığı söylenebilir. Buna neden olarak da kadın ve erkek öğretmenlere okullarında eşit değer verilmesi, öğretmenlerin mesleklerine ve okullarına olan aidiyet algılarının benzer olması, kendilerinin okulda önemli bir rol üstlendiğini hissetmeleri ve bununla beraber kendilerini okulun bir parçası olarak görmeleri olabilir. İlgili alanyazın incelendiğinde meslek lisesi öğretmenleri ile ilgili bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Fakat çeşitli sektörlerde yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Çakal'ın (2017) üniversitede çalışan akademik ve idari kadro ile, Seçkin'in (2018) imalat sektöründe çalışan personel ile, Tatar'ın (2020) öğretmenler ile, Altunkaya'nın (2019) üniversite personeli ile, Sarı'nın (2010) öğrenciler ile, Çakar ve Ceylan'ın (2011) özel ve kamuda hizmet sektöründe çalışan personel ile yaptıkları çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre içsellik statüsüne ilişkin algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bu konuda literatürde farklı sonuçlara sahip araştırmalar da mevcuttur. Demir'in (2019) Manisa Celal Bayar Üniversitesi akademik personeli ile yaptığı çalışmada, cinsiyet ile algılanan içsellik statüsü arasında anlamlı bir farklılığın olduğu, erkek

akademisyenlerin algılanan içsellik statüsü ölçeğinin puan ortalamalarının kadın akademisyenlere göre daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Araştırma kapsamında ele alınan diğer bir demografik değişken de branş değişkenidir. Meslek lisesindeki öğretmenlerin branşlarının, algıladıkları içsellik statüsünde bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. İlgili alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin branşlarına göre içsellik düzeyi algıları ile ilgili bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Meslek lisesi öğretmenlerinin algıladığı içsellik statüsünde, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bulgu, lisans veya lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan meslek lisesi öğretmenlerinin, içsellik statüsü hakkındaki algılarının birbirleriyle benzer olduğunu göstermektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde Çakar ve Ceylan (2011), Çakal (2017), Seçkin (2018), Altunkaya (2019) ve Tatar (2020) yaptıkları çalışmalarda içsellik statüsüne ilişkin algının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmalardan farklı olarak Cılız (2017), kamu personeli ile yaptığı araştırmasında çalışanların eğitim düzeyleri ile içsellik statüsü algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiş, eğitim düzeyi arttıkça algılanan içsellik statüsünün de arttığını belirtmiştir.

Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin alternatif algılarının cinsiyet, branş ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t-Testi yapılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek meslek lisesi öğretmenlerinin alternatif algılarının puan ortalamasının birbirlerine yakın olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre, cinsiyetlerin alternatif okul algısında bir farklılık yaratmadığı söylenebilir. Bunun nedeni olarak da kadın veya erkek öğretmenlerin mümkün olan zamanda ve istekleri doğrultusunda okul değiştirme olanaklarına sahip olmaları gösterilebilir. Aynı şekilde eğitim düzeyi değişkenine göre de meslek lisesi öğretmenlerinin alternatif algılarında anlamlı bir fark görülmemiştir. Buna göre lisans veya lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan meslek lisesi öğretmenlerinin, çalışabilecekleri alternatif okullar hakkındaki algılarının birbirleriyle benzer olduğunu söylenebilir. Farklı olarak branş değişkeninde meslek dersi ve genel bilgi dersi öğretmenlerinin alternatif algıları arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bulgu meslek dersi öğretmenlerinin genel bilgi dersi öğretmenlerine kıyasla benzer koşullarda çalışabilecekleri daha az alternatif okulun olduğunu düşündüklerini

göstermektedir. Bunun nedeni olarak meslek dersi öğretmenlerinin sadece kendi alanlarında eğitim veren meslek liselerinde çalışma imkanlarının olmasından kaynaklanıyor olabilir. Belli bir alanda eğitim veren meslek liseleri bir il bünyesinde sadece bir tane olabileceği gibi bazı illerde o alanda eğitim veren meslek lisesi bulunmayabilir. Dolayısıyla meslek dersi öğretmenlerinin alternatiflerinin genel bilgi dersi öğretmenlerine kıyasla çok daha az olduğu söylenebilir.

Meslek lisesi öğretmenlerinin yaptıkları yatırımların cinsiyet, branş ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t-Testi yapılmıştır. Kadın ve erkek meslek lisesi öğretmenlerin okullarına yaptıkları yatırımlar arasında, cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olduğu ve erkek meslek lisesi öğretmenlerinin puan ortalamasının kadın meslek lisesi öğretmenlerine göre yüksek çıktığı görülmüştür. Bu bulgu, erkek meslek lisesi öğretmenlerinin kadın meslek lisesi öğretmenlerine göre çalıştıkları okula daha yüksek düzeyde yatırım yaptıkları algısına sahip olduklarını göstermektedir. Aynı şekilde branş değişkeninde de meslek dersi ve genel bilgi dersi öğretmenlerinin okullarına yaptıkları yatırımlar hakkındaki algıları arasında da anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Meslek dersi öğretmenlerinin genel bilgi dersi öğretmenlerine kıyasla daha yüksek düzeyde çalıştıkları kuruma yatırım yaptıkları tespit edilmiştir. Bu durum meslek dersi öğretmenlerinin çalıştıkları alan, atölye ve laboratuvar gibi eğitim ortamları için daha fazla çaba sarf etmelerinin gerekmesinden kaynaklanıyor olabilir. Bununla birlikte meslek dersi öğretmenlerinin alan, atölye ve laboratuvar şefliği görevlerini üstlenerek Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nin ilgili maddesinde yer alan “Alanın bina, eşya, makine-teçhizat ve diğer taşınırın bakım, onarım, koruma, saklama ve kullanıma hazır bulundurulmasını sağlar” ifadesindeki sorumluluklarını yerine getirmesi, okula yaptığı yatırımları artırmaktadır (MEB, 2013, md.85). Aynı zamanda meslek dersi öğretmenlerinin alternatiflerinin daha az olması da onların bulundukları eğitim kurumuna daha fazla yatırım yapma eğiliminde olmalarına neden olabilir. Farklı olarak eğitim düzeyi değişkenine göre meslek lisesi öğretmenlerinin yatırımlarına ilişkin algılarında anlamlı bir fark görülmemiştir. Buna göre lisans veya lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan meslek lisesi öğretmenlerinin, çalıştıkları okullara yaptıkları yatırımlar hakkındaki algılarının birbirleriyle benzer olduğunu söylenebilir. İlgili alanyazın incelendiğinde meslek lisesi öğretmenlerinin alternatif algılarına ilişkin bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın üçüncü alt probleminde “Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin algılarına göre alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini, öğretmenlerin içsellik statüsü ve devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre meslek lisesi öğretmenlerinin devam bağlılığının kurumdaki kıdem, alternatifler ve yatırımlar değişkenleri ile anlamlı düzeyde ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Kurumdaki kıdem ile devam bağlılığı arasında çok düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Bu bulguya göre öğretmenlerin aynı okulda geçirdikleri süre arttıkça devam bağlılıkları da artmaktadır. Bunun nedeni olarak, meslek lisesi öğretmenlerinin uzun süre aynı okulda çalışmaya devam etmesi ile okullarına yaptıkları yatırımların artması ve elde etmiş oldukları kazanımları kaybetme korkusu olduğu söylenebilir. Glisson ve Durick (1998), örgütteki çalışma süresinin örgüt için yapılan bir yatırım olduğunu ve çalışma süresi ne kadar fazla olursa örgütten ayrılmanın o derecede zorlaşacağını, bu yüzden de örgüte bağlılığının devam edeceğini belirtmişlerdir. İlgili alanyazın incelendiğinde meslek lisesi öğretmenlerinin devam bağlılığı üzerine yapılan çalışmalarda benzer sonuçların elde edildiği görülmüştür. Çimen’in (2022) farklı okul türlerinde çalışan lise öğretmenleri ile yaptığı çalışmada, aynı okulda uzun süre çalışan öğretmenlerin devam bağlılıklarının daha az süre çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Elde edilen bu bulgu, aynı okulda uzun süre çalışan öğretmenlerin başka okullarda çalışmayı riskli bulabileceği şeklinde yorumlanmıştır. Aynı şekilde İncekara (2020) ve Olgungül (2017) de benzer sonuçlar elde etmişler ve çalışmalarında öğretmenlerin okullarındaki çalışma süreleri arttıkça devam bağlılıklarının da arttığını ifade etmişlerdir. Alanyazında farklı sonuçlara da ulaşılmıştır. Demir (2016), Doğan ve Özdemir (2016), Girgin ve Demir (2018), Çillik (2019) ve Kara (2022) yaptıkları çalışmalarda meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin devam bağlılığı ile kurumdaki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki tespit etmemişlerdir. Bununla birlikte öğretmenlerin kurumdaki kıdemleri, alternatifler ile çok düşük düzeyde negatif yönlü ve yatırımlar ile düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgular, farklı kurum alternatifi olan öğretmenlerin okulda devam etme durumlarının

daha düşük olduğunu ve öğretmenlerin kurumdaki çalışma süreleri artması ile yaptıkları yatırımların da doğru orantılı olarak arttığını göstermektedir.

Benzer şekilde meslek lisesi öğretmenlerinin devam bağlılığının da alternatifler ile çok düşük düzeyde negatif yönlü ve yatırımlar ile çok düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkisinin olduğu gözlenmiştir. Farklı bir yaklaşımla ele alınan Yalçın'a (2009) ait "Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında, devam bağlılığının "Yatırımlar" ve "Alternatif Kıtlığı" olmak üzere iki alt boyuttan oluştuğu görülmektedir. Araştırmacı, çalışmasında yatırımlar alt faktörü içerisinde yer alan "Eğer bu okula kendimden bu kadar çok şey vermemiş olmasaydım başka bir okulda çalışmayı düşünebilirdim" maddesinin faktör yükünün ağırlığının diğer maddelere oranla daha düşük, alternatif kıtlığı faktörü içerisindeki "Şu anda okulumda kalmam mecburiyetten" maddesinin faktör yükünün ağırlığının diğer maddelere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca devam bağlılığının boyutları arasında korelasyonu analizini uygulanmış, "Yatırımlar" ile "Alternatif Kıtlığı" faktörlerinin sıfıra yakın bir düzeyde korelasyon ($r = .04$; $p > .05$) gösterdiğini tespit etmiş ve bu iki faktörün birbirine göre bağımsız olduğu sonucuna varmıştır.

Meslek lisesi öğretmenlerinin devam bağlılıklarının algılanan yönetici desteği, kariyer tatmini ve algılanan içsellik statüsü ile anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu bulgu dikkate alındığında, meslek lisesi öğretmenlerinin aynı okulda çalışmaya devam etmelerinde bireysel ya da okulla ilgili, bu araştırma da ele alınmayan değişkenlerin daha önemli rol oynayabileceği söylenebilir. Örneğin, öğretmenlerin yaşam koşullarını doğrudan etkileyebilecek şehir değişimleri, eş ve çocuklarla ilgili değişkenler, ulaşım gibi bireysel değişkenlerin devam bağlılığını etkileyebileceği düşünülebilir.

Araştırmada ulaşılan bulgulara göre, algılanan yönetici desteğinin devam bağlılığı ile anlamlı bir ilişkisinin olmamasının nedeni, özellikle meslek dersi öğretmenlerinin alternatiflerinin az yatırımlarının fazla olması sebebi ile uzun yıllar aynı okullarda çalışmaları, fakat sık aralıklarla değişen yönetim kadrosundan bekledikleri desteği göremediklerini düşünmeleri olabilir. Aynı şekilde genel bilgi ders öğretmenlerinin devam bağlılıkları ile algıladıkları yönetici desteği arasında anlamlı bir ilişki olmamasına sebep olarak da meslek liselerinde yönetim kadrosunun

çoğunlukla meslek dersi öğretmenlerinden oluşması ve yönetimin meslek dersi öğretmenlerine daha yakın duruş sergilemesi, meslek dersi saatlerinin fazla olmasından dolayı genel bilgi derslerinin arka planda kalması, ders programlarının hazırlanmasında önceliğin meslek derslerine verilmesi gösterilebilir. Bu çalışmadan farklı olarak, ilgili alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin devam bağlılıkları ile yönetici desteği arasında anlamlı ilişki tespit eden çalışmalara da rastlanmıştır. Gürbüz (2012) ile Kıranlı Güngör ve İlişin (2018) yaptıkları çalışmalarda devam bağlılığı ile yönetici desteği arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin algıladığı yönetici desteği arttıkça okullarına olan devam bağlılıklarının da arttığını göstermektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen diğer bir bulgu da meslek dersi öğretmenlerinin kariyer tatminleri ile devam bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olmamasıdır. Bu bulgu, özellikle meslek dersi öğretmenlerinin gelişen teknoloji ile kullandıkları alet, makine-teçhizat, donanım ve yazılımların da gelişmesi ve yenilenmesi nedeniyle kendilerini sürekli geliştirme potansiyelinde olmaları ve kariyer tatminlerini desteklemeleri, bu durumun çalıştıkları okuldan bağımsız olarak da gerçekleşiyor olabileceği ile açıklanabilir. İlgili alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin kariyer tatmini ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiyi ortaya koyacak çalışmalara rastlanmamıştır. Ancak Taşlıyan, vd.'nin (2022) kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenler ile gerçekleştirdiği, Rençber'in (2019) özel sektör işletmelerindeki beyaz yakalı çalışanlar ile yaptığı ve Oruç'un (2019) sağlık çalışanları ile yürüttüğü çalışmalarda benzer bulgular elde edilmiş ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı üzerinde, kariyer tatmininin herhangi bir etkisi tespit edilememiştir.

Algılanan içsellik statüsü öğretmenlerde, kendini çalıştığı okulun bir parçası olarak görme, okulun hedeflerini kendi hedefleri gibi benimseme ve okul ile özdeşleşme gibi duygusal sonuçlar ortaya çıkarırken devam bağlılığı daha çok öğretmenin okulundan sağladığı maddi manevi çıkarlar ile ilgilidir. Bu çalışmada meslek dersi öğretmenlerinin algıladığı içsellik statüsü ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin olmamasının nedeni, bu iki kavramın birbirinden çok farklı duyguları kapsaması ve ortak noktalarının olmaması, öğretmenlerin okullarından daha çok mesleklerine karşı bir bağlılık duymasından kaynaklanıyor olabilir. İlgili alanyazın incelendiğinde kariyer tatmini ile algılanan içsellik statüsü arasındaki ilişkiyi ortaya koyacak herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Algılanan yönetici desteği, kariyer tatmini ve algılanan içsellik statüsü değişkenleri devam bağıllığı ile ilişkili olmasa da bu değişkenlerin birbiri ile ilişkili olduğu gözlenmiştir. Meslek lisesi öğretmenlerinin algıladıkları yönetici desteğinin kariyer tatmini ile düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle yöneticileri tarafından desteklenen öğretmenlerin daha yüksek düzeyde kariyer tatmini yaşadıkları söylenebilir. Meslek lisesi öğretmenlerinin algıladıkları yönetici desteğinin algılanan içsellik statüsü ile orta düzeyde yine pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgu sonucunda, yönetici desteğini alan öğretmenlerin kendilerini okulun bir parçası gibi hissettikleri söylenebilir. Mete'nin (2023) konaklama işletmeleri çalışanları ile yaptığı çalışmada, yönetici desteğinin algılanan içsellik statüsü üzerindeki etkisinin anlamlı ve olumlu olduğu görülmektedir. Bu sonuç, araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Meslek lisesi öğretmenlerinin kariyer tatminleri ile algıladıkları içsellik statüsü arasında da zayıf düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu öğretmenlerin kariyer tatminleri ile algıladıkları içsellik statüsü arasında doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir.

4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın dördüncü alt probleminde “Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin algılarına göre alternatifler ve yatırımlar, yönetici desteği, kariyer tatmini ve içsellik statüsü devam bağıllığının anlamlı yordayıcısı mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin meslek lisesi öğretmenlerinin devam bağıllığına etkisini test etmek için yapılan analize devam bağıllığı ile anlamlı ilişkiye sahip olmayan algılanan yönetici desteği, kariyer tatmini ve algılanan içsellik statüsü değişkenleri dahil edilmemiştir.

Araştırma sonucunda meslek lisesi öğretmenlerinin kurum kıdemlerinin, alternatiflerinin ve yatırımlarının devam bağıllığına etkisi üzerine kurulan modelin anlamlı olduğu görülmüş, alternatifler ve yatırımlar değişkenlerinin devam bağıllığını anlamlı düzeyde yordadığı, kurumdaki kıdem değişkeninin ise anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu, öğretmenlerin alternatifleri azaldıkça ve yatırımları arttıkça devam bağıllıklarının arttığını göstermektedir.

B. Öneriler

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Meslek lisesi öğretmenlerinin algıladığı yönetici desteğine ait görüşlerin “kararsızım” düzeyinde olması, çalışmaya katılan öğretmenlerin önemli bir kısmının yöneticisinden destek algılamadığını göstermektedir. Örgütsel davranış yönetiminin, okulların etkililiği ve verimliliği üzerindeki etkisinin anlaşılması ile yönetici yetiştirme politikaları gibi konularda yeni yapılanmalara gidilebilir. Bununla birlikte yöneticiler tarafından öğretmenlere verilen desteğin artırılması amacıyla yöneticilere yönelik eğitimler verilebilir.

Meslek lisesi öğretmenlerinin kariyer tatminine ait görüşlerin “kararsızım” düzeyinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin mesleki yeterliliklerine yönelik başarılarının ve ilerlemelerinin artırılması amacıyla eğitim ve gelişim fırsatları sunulabilir. Ayrıca gelir seviyelerinde yapılacak iyileştirmeler hem motivasyon hem de kariyer tatmini düzeyinin artırılması açısından gerekli olduğu söylenebilir.

2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Araştırmada katılımcı olarak meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda analizler gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin algıladığı yönetici desteği, kariyer tatmini ve içsellik statüsünün devam bağlılığı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla farklı okul türlerinde çalışan öğretmenler ile bir çalışma yapılabilir.

Araştırma nicel araştırma yöntemleri arasında yer alan ilişkisel tarama yöntemi ile tasarlanmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin devam bağlılığı, araştırmada ele alınan değişkenler ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki göstermemiştir. Devam bağlılığı, üzerinde çok fazla çalışılan bir konu olduğundan devam bağlılığını etkileyen değişkenlerin ortaya çıkartılmasında öğretmenler ile birebir görüşülmesinin faydalı olabileceği düşüncesinden hareketle nitel araştırma yöntemleri kullanılması önerilmektedir.

VI. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- ARSLANTÜRK, Z. (2016). **Uygulamalı Sosyal Araştırma: Metot ve Teknikler SPSS**, İstanbul, Çamlıca Yayınları, 4. Baskı.
- BAKAN, İ. (2018). **Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık: Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar**, Ankara, Gazi Kitabevi.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2014). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, Ankara, Pegem Akademi, 19. Baskı.
- CELEP, C. (2000). **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**, Ankara, Anı Yayıncılık.
- ETZİONİ, A. (1961). **Modern Organizations**, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN F. (2018). **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 5. Baskı.
- İNCE, M. ve GÜL, H. (2005). **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**, Ankara, Çizgi Kitabevi, 1. Baskı.
- İSLAMOĞLU, A. H. ve ALNİAÇIK, Ü. (2014). **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 4. Baskı.
- KALAYCI, Ş. (2009). **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Ankara, Asil Yayınevi, 1. Baskı.
- KARASAR, N. (2012). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Ankara, Nobel Yayınları, 23. Baskı.
- KATZ, D. ve KAHN, R. L. (1977). **Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi**, Çev. H. Can, Y. Bayar, Ankara, Todaie.
- ÖZYÜREK, R. ve Tarım, K. (2020). **Psikolojik Danışmada İstatistik ve IBM SPSS Uygulamalar**, Ankara, Pegem Akademi, 2. Baskı.

SALANCIK, G. R. (1977). “Commitment and The Control of Organizational Behavior and Belief”, **New Directions in Organizational Behavior**, Chicago, St. Clair Press, ss.1-54.

ŞİMŞEK, Ş. ve ÇELİK, A. (2004). **Kariyer Yönetimi**, Ankara, Gazi Yayınları.

MAKALELER

ABDEL-KHALEK, A. M. (2006). “Measuring Happiness With a Single-Item Scale”, **Social Behavior and Personality: An International Journal**, cilt 34, sayı 2, ss.139-150.

ALDABBAS, H. (2022). “Antecedents and Consequences of Perceived Insider Status and Suggestions for Future Reserach”, **Journal of Positive School Psychology**, cilt 6, sayı 10, ss.2813-2832.

ALLEN N. J. ve MEYER J. P. (1990). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, **Journal Of Occupational Psychology**, cilt 63, sayı 1, ss.1-18.

ALLEN, N. J. ve MEYER, J. P. (1991). “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, **Human Resource Management Review**, cilt 1, sayı 1, ss.61-89.

ASLAN, M. ve BAKIR A. A. (2014). “Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşleri”, **The Journal Of Academic Social Science Studies**, cilt 25, sayı 1, ss.189-206.

ASLAN, Ş. (2008). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, cilt 15, sayı 2, ss.163-178.

AVCI, A. (2017). “Örgütsel Bağlılık: Kavramsal Çerçevesi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri”, **International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkishor Turkic**, cilt 12, sayı 6, ss.55-76.

AYDIN A, ÜÇÜNCÜ K. ve TAŞDEMİR T. (2010). “İşletmelerde Uygulanan Toplam Kalite Yönetimi Çalışmalarının Çalışan Performansı Üzerine Etkileri”, **International Journal of Economic and Administrative Studies**, cilt 3, sayı 5, ss.42-56.

- BABIN, B. J. ve BOLES, J. S. (1996). "The Effects of Perceived Coworker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job Satisfaction", **Journal of Retailing**, cilt 72, sayı 1, ss.57-75.
- BARNETT, B. R. ve BRADLEY, L. (2007). "The Impact of Organisational Support for Career Development on Career Satisfaction", **Career Development International**, cilt 12, sayı 7, ss.617-636.
- BAYRAM, L. (2005), "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", **Sayıştay Dergisi**, sayı 59, ss.125-139.
- BECKER, H. S. (1960). "Notes on the Concept of Commitment", **American Journal of Sociology**, cilt 66, sayı 1, ss.32-42.
- BHANTHUMNAVİN, D. (2000). "Importance of Supervisory Social Support and It's Implications for HRD in Thailand", **Psychology and Developing Societies**, cilt 12, sayı 2, ss.155-166.
- BHANTHUMNAVİN, D. (2003). "Perceived Social Support from Supervisor and Group Members' Psychological and Situational Characteristics as Predictors of Subordinate Performance in Thai Work Units", **Human Resource Development Quarterly**, cilt 14, sayı 1, ss.74-97.
- BLAU, G. J. ve BOAL, K.B. (1987). "Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism", **Academy of Management Review**, cilt 12, sayı 2, ss.288-300.
- BOZKURT, Ö. ve YURT, İ. (2013). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, cilt 11, sayı 22, ss.121- 139.
- CHEASAKUL, U. ve VARMA, P. (2016). "The Influence of Passion and Empowerment on Organizational Citizenship Behavior of Teachers Mediated by Organizational Commitment", **Contaduría y Administración**, cilt 61, sayı 3, ss.422-440.
- CHEN, Z. X. ve ARYEE, S. (2007). "Delegation and Employee Work Outcomes: An Examination of the Cultural Context of Mediating Processes in China", **Academy of Management Journal**, cilt 50, sayı 1, ss.226-238.

- ÇAKAL, M. ve ÖZDEMİR, Y. (2016). “Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Algılanan Aidiyet Durumları”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, cilt 7, sayı 14, ss.105-118.
- ÇAKAR, N. D. ve CEYLAN, A. (2011). “İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, cilt 6, sayı 1, ss.52-66.
- ÇAKMAK-OTLUOĞLU, K. Ö. (2012). “Protean and Boundaryless Career Attitudes and Organizational Commitment: The Effects of Perceived Supervisor Support”, **Journal of Vocational Behaviour**, cilt 80, sayı 3, ss.638-646
- ÇOBANOĞLU, F. ve DERİNBAY, D. (2016). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 40, sayı 40, ss.176-190.
- ÇOLAKOĞLU, Ü., AYYILDIZ, T. ve CENGİZ, S. (2009). “Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası’ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği”, **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, cilt 20, sayı 1, ss.77-89.
- DAĞLI, A. ve AKYOL, Z. (2020). “Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, **Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi**, cilt 9, sayı 18, ss.109-127.
- DAĞLI, A., ELÇİÇEK, Z. ve HAN, B. (2018). “Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 17, sayı 68, ss.1765-1777.
- DAĞLI, A. ve GENÇDAL, G. (2018). “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, **Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi**, cilt 7, sayı 14, ss.164-175.
- DAI, L. ve CHEN, Y. (2015). “A Systematic Review Percieved Insider Status”, **Journal of Human Resource And Sustainability Studies**, cilt 3, sayı 2, ss.66-72.
- DE BOER, A., VAN LANSCHOT, J., STALMEIER, P. et al. (2004). “Is a Single-Item Visual Analogue Scale as Valid, Reliable and Responsive as Multi-Item

Scales in Measuring Quality Of Life?", **Qual Life Res**, cilt 13, sayı 2, ss.311-320.

DEMİRDELEN, D. ve ULAMA, Ş. (2013). "Demografik Değişkenlerin Kariyer Tatminine Etkileri: Antalya'da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", **İşletme Bilimi Dergisi**, cilt 1, sayı 2, ss.65-89.

DEMİRER CİNDİLOĞLU, M. (2017). "Örgütlerde Destek Algılarının Çalışanın Duygularını İfade Etmesi Üzerine Etkisi", **Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 10, sayı 2, ss.1043-1060.

DEMİRHAN, Y., KULA, S. ve KARAGÖZ, G. (2014), "İş Memnuniyeti ve Yönetici Desteğinin Memurların Performansına Etkisi: Diyarbakır Özel Harekât Polis Birimi Örneği", **Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, cilt 19, sayı, ss.285-297.

DOĞAN, S. ve KILIÇ, S. (2007). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, sayı 29, ss.37-61.

DOĞAN, S. ve ÖZDEMİR, A. (2016). "Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Değişime Karşı Dirençleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Bakırköy İlçesi Örneği", **Journal of Turkish Studies**, cilt 11, sayı 3, ss.929-952.

DURSUN, B., DURAN, C., ve UĞURLU, E. (2021). "Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi", **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, cilt 10, sayı 1, ss.345-355.

ERTÜRK, R. ve AYDIN, B. (2016). "Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki", **Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi**, cilt 3, sayı 9, ss.147-173.

ERTÜRK, A., KESKİNKILIÇ KARA, S. B. ve ZAFER GÜNEŞ, D. (2016). "Duygusal Emek ve Psikolojik İyi Oluş: Bir Yordayıcı Olarak Yönetimsel Destek Algısı", **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi DERGİSİ**, cilt 16, sayı 4, ss.1723-1744.

GANT, L. M., NAGDA, B. A., BRABSON, H. V. JAYARATNE, S., CHESS, W. A. ve SINGH, A. (1993). "Effects of Undermining on African American Workers'

- Perceptions of Coworker and Supervisory Relationships and Psychological Well-being”, **Social Work**, cilt 38, sayı 2, ss.158-164.
- GILLEN, M., BALTZ, D., GASSEL, M., KIRSCH, L. ve VACCARO, D. (2002). “Perceived Safety, Climate, Job Demands, and Coworker Support Among Union and Nonunion Injured Construction Workers”, **Journal of Safety Research**, cilt 33, sayı 1, ss.33-51.
- GİRAY, M. D. (2013). “İş Yeri Desteği: Örgüt, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteğine Genel Bir Bakış”, **İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, cilt 15, sayı 3, ss.65-81.
- GİRAY, M. D. ve ŞAHİN D. N. (2012). “Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Türk Psikolojileri Yazıları**, cilt 15, sayı 30, ss.1-9.
- GİRGİN, S. ve DEMİR, T. (2018). “Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıları”, **Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi**, cilt 3, sayı 1, ss.12-24.
- GLISSON, C. ve DURICK, M. (1988). “Predictors of Job Satisfaction and Organisational Commitment in Human Service Organizations”, **Administrative Science Quarterly**, cilt 33 sayı 1, ss.61-81.
- GREENHAUS, J. H., PARASURAMAN, S., ve WORMLEY, W. M. (1990). “Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes”, **Academy of Management Journal**, cilt 33, sayı 1, ss.64-86.
- GÖÇER, Ö. ve DEMİR, K. (2022). “Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Kültürü ve Yönetici Desteği Algıları ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki: Alanya İlçesi Örneği”, **Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 1, sayı 2, ss.235-258.
- GÖKTEPE, E. A. (2017). “Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenirliliği”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, cilt 46, ss.31-48.

- GÖNEN, S. ve KOCAKAYA, S. (2006). “Fizik Öğretmenlerinin Hizmet-İçi Eğitimler Üzerine Görüşlerinin Değerlendirilmesi”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 19, sayı 19, ss.37-44.
- GUO, J., QIU, Y. ve GAN, Y. (2020). “Workplace Incivility and Work Engagement: The Chain Mediating Effects of Perceived Insider Status, Affective Organizational Commitment and Organizational Identification”, **Current Psychology**, cilt 41, ss.1809–1820.
- GÜL, H. (2002). “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi”, **Ege Academic Review**, cilt 2, sayı 1, ss.37-56.
- GÜNEŞ, H. N. ve ATAÇ ORAL, L. (2022). “Kariyer Tatmini ile İşe Adanmışlık İlişkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 20, ss.109-122.
- GÜNEŞ, N. ve ÖZAN, M. (2022). “Öğretmenlerde İş Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini ve Yaşam Doyumuna Etkisi”, **Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 8, ss.358-364.
- GÜVEN, Ö. Z., SEZİCİ, E. ve CEYLAN, U. (2021). “Yönetici Desteği Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Otel İşletmelerinde Bir İnceleme”, **Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel**, cilt 4, sayı 2, ss.356-370.
- İŞİK, V. (2009). “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları”, **Kamuda Sosyal Politika Dergisi**, cilt 3, sayı 11, ss.67-72.
- İNCE, A. R. (2016). “Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 15, sayı 57, ss.649-660.
- İRMİŞ, A. ve BAYRAK, S. (2001). “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, cilt 1, sayı 1-2, ss.177-186.
- İŞLER, D. B. ve ÖZDEMİR Ş. (2010). “Hastane İşletmelerinde İçsel Pazarlama Yaklaşımının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Isparta İli Örneği”, **Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Dergisi**, cilt 13, sayı 2, ss.115-142.

- JIANG, J. J. ve KLINE, G. (2000). “Supervisor Support and Career Anchor Impact On The Career Satisfaction of The Entry-Level Information Systems Professional”, **Journal of Management Information Systems**, cilt 16, sayı 3, ss.219-240.
- KALE, E. (2019). “Proaktif Kişilik ve Kontrol Odağının, Kariyer Tatmini ve Yenilikçi İş Davranışına Etkisi”, **Journal of Tourism and Research**, cilt 5, sayı 2, ss.144-154.
- KALİDASS, A. ve BAHRON, A. (2015). “The Relationship Between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention”, **International Journal of Business Administration**, cilt 6, sayı 5, ss.82-89
- KANBUR, A. ve KANBUR, E. (2015). “Lider – Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizme Etkisi: Algılanan İçsellik Statüsünün Aracılık Rolü”, **Journal of World of Turks**, cilt 7, sayı 2, ss.193-216.
- KARA, B. (2022). “Farklı Okul Türlerinde Görev Yapan Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi”, **Atlas Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 1, sayı 12, ss.82-124.
- KARASEK, R. A., TRIANTIS, K. P. ve CHAUDHRY, S. S. (1982). “Coworker and Supervisor Support as Moderators of Associations Between Task Characteristics and Mental Strain”, **Journal of Occupational Behavior**, cilt 3, sayı 2, ss.181-200.
- KESER, A. (2006). “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, sayı 11, ss.100-119.
- KHALID, K. (2020). “The Impact of Managerial Support on the Association Between Pay Satisfaction, Continuance and Affective Commitment, and Employee Task Performance”, **SAGE Open**, cilt 10, sayı 1.
- KILINÇ, M. ve UZUN, K. (2020). “Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırmaları İçin Önemli Bir Kavram: Hizmet Yönelimi”, **TAY Journal**, cilt 4, sayı 2, ss.92-121.

- KILINÇ, M., TORTUMLU, M. ve UZUN, K. (2021). “Öğretmenlerin Kariyer Tatmini Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi”, **Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 13, sayı 24, ss.231-252.
- KIPKEBUT D. J. (2010). “Human Resource Management Practices and Organizational Commitment in Higher Educational Institutions: A Kenyan Case”, **The IUP Journal of Organizational Behavior**, cilt 9, sayı 1, ss.45-70.
- KIRANLI GÜNGÖR, S. ve İLİŞEN, E. (2018). “Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi”, **Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 19, sayı 1, ss.962-977.
- KOÇ, H. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 8, sayı 28, ss.200-211.
- KRAIMER, M. L. ve WAYNE, S. J. (2004). “An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of an Expatriate Assignment”, **Journal of Management**, cilt 30, sayı 2, ss.209-237.
- KUMUDHA, A. ve ABRAHAM, S. (2008). “Organization Career Management and Its Impact on Career Satisfaction: A Study in The Banking Sector”, **ICFAI University Journal of Bank Management**, cilt 7, sayı 3, ss.48-58.
- LIDEN, R. C. ve MASLYN, J. M. (1998). “Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development”, **Journal of Management**, cilt 24, sayı1, ss.43-72.
- LITTRELL, P., BILLINGSLEY, B. ve CROSS, L. (1994). “The Effects of Support on General and Special Educators’ Stress, Job Satisfaction, Health, Commitment, and Intent to Stay In Teaching”, **Remedial and Special Education**, cilt 15, sayı 5, ss.297-310.
- MARTINS, L. L., EDDLESTON, K. A. ve VEIGA, J. F. (2002). “Moderators of the Relationship Between Work- Family Conflict and Career Satisfaction”, **Academy of Management Journal**, cilt 45, sayı 2, ss.399-409.
- MASTERSON, S. S. ve STAMPER, C. L. (2003). “Perceived Organizational Membership: An Aggregate Framework Representing The Employee-Organization Relationship”, **Journal of Organizational Behaviour**, cilt 24, sayı 5, ss.473-490.

- METE, B. (2023). “Algılanan Yönetici Desteğinin Prososyal Hizmet Davranışları Üzerindeki Etkisi: Algılanan İçsellik Statüsünün Aracı Rolü”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 23, sayı 3, ss.701-720.
- MEYER, J. P., ALLEN, N. J. ve SMITH, C. A. (1993). “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization”, **Journal of Applied Psychology**, cilt 78, sayı 4, ss.538-551.
- MEYER, J. P., STANLEY, D. J., HERSCOVITCH, L. ve TOPOLNYTSKY, L. (2002), “Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: A Meta Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”, **Journal of Vocational Behavior**, cilt 61, sayı 1, ss.20-52.
- MOWDAY, R. T., STEERS, R., ve PORTER, L. W. (1979). “The Measurement Organizational Commitment”, **Journal of Vocational Behavior**, cilt 14, sayı 2, ss.224-247.
- NG, T. W. H. ve SORENSEN, K. L. (2008). “Toward a Further Understanding of The Relationships Between Perceptions of Support and Work Attitudes: A Meta-Analysis”, **Group and Organization Management**, cilt 33, sayı 3, ss.243-268.
- O'REILLY, C. ve CHATMAN, J. (1986). “Organisational Commitment and Psychological Attachment; The Effects of Compliance, Identification and Internalisation of Prosocial Behaviour”, **Journal of Applied Psychology**, cilt 71, sayı 5, ss.492-499.
- OSHAGBEMI, T. (1999). “Overall Job Satisfaction: How Good are Single Versus Multiple-Item Measures?”, **Journal of Managerial Psychology**, cilt 14, sayı 5-6, ss.388–403.
- OUBIBI, M., FUTE, A., XIAO, W., SUN, B. ve ZHOU, Y. (2022). “Perceived Organizational Support and Career Satisfaction among Chinese Teachers: The Mediation Effects of Job Crafting and Work Engagement during COVID-19”, **Sustainability**, cilt 14, sayı 2, ss.623.

- ÖZAN, M., GÜNEŞ, N. ve CENGİZ GÜNEŞ, Ö. (2023). “Algılanan Sorumlu Liderlik, Öğretmenlerin Kariyer Tatmini ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişki”, **Ulusal Eğitim Dergisi**, cilt 3, sayı 2, ss.485-495.
- ÖZDEMİR, A. (2010). “İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, cilt 16, sayı 1, ss.93-112.
- ÖZDEMİR, S. M. (2016). “Öğretmen Niteliğinin Bir Göstergesi Olarak Sürekli Mesleki Gelişim”, **Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi**, cilt 2, sayı 3, ss.233-244.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003). “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, cilt 18, sayı 2, ss.113-130.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. ve İNCE BALCI, F. (2011). “Algılanan İşsellik Statüsünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, sayı 37, ss.41-64.
- ÖZKARA, Z. U., TAŞ, A. ve AYDINTAN, B. (2019). “Algılanan Yönetici Desteği ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi”, **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, cilt 12, sayı 18, ss.101-137.
- ÖZKAYA, M. O., KOCAKOÇ, İ. D. ve KARAA, E. (2006). “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, cilt 13, sayı 2, ss.77-96.
- ÖZTOP, S. (2014). “Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 19, sayı 1, ss.299-316.
- PENLEY, L. E. ve GOULD, S. (1988). “Etzioni’s Model Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations”, **Journal of Organizational Behavior**, Cilt 9, Sayı 1, Ss.43-59.
- REICHERS, A. E. (1985). “A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment”, **Academy of Management Review**, cilt 10, sayı 3, ss.465-476.

- RHOADES, L. ve EISENBERGER, R. (2002). “Perceived organizational support: A Review of The Literature”, **Journal of Applied Psychology**, cilt 87, sayı 4, ss.698-714.
- RHOADES, L., EISENBERGER, R. ve ARMELI, S. (2001). “Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Percieved Organizational Support”, **Journal of Applied Psychology**, cilt 86, sayı 5, ss.825-836.
- SAKAL, Ö. (2020). “Kariyer Tatmini ve Tükenmişlik: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma”, **International Social Sciences Studies Journal**, cilt 6, sayı 71, ss.4543-4553.
- SARI, M. (2010). “Lise Öğrencilerinde Okula Aidiyet Duygusu”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 13, sayı 1, ss.147-160.
- SARIDAKIS, G., LAI, Y., MUÑOZ TORRES, R. I., ve GOURLAY, S. (2020). “Exploring the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Instrumental Variable Approach”, **The International Journal of Human Resource Management**, cilt 31, sayı 13, ss.1739-1769.
- SEÇKİN, Ş. N. (2017). “Algılanan Örgütsel Politika, İşyeri Yalnızlığı ve İçsellik Statüsü İlişkisinde Politik Yeteneğin Rolü: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 4, sayı 2, ss.1-15
- SEÇKİN, Ş. N. (2018). “Algılanan İş Güvencesizliği, İçsellik Statüsü ve Örgütsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Desteğin Rolü: İmalat Sektöründe Bir Araştırma”, **Journal of Yasar University**, cilt 13, sayı 50, ss.112-124.
- STAMPER, C. L. ve MASTERSON, S. S. (2002). “Insider or Outsider? How Employee Perceptions of Insider Status Affect Their Work Behaviour”, **Journal of Organizational Behaviour**, cilt 23, sayı 8, ss.875-894.
- STAMPER, C. L., MASTERSON, S. S. ve KNAPP, J. (2009). “A Typology of Organizational Membership: Understanding Different Membership Relationships Through the Lens of Social Exchange”, **Management and Organization Review**, cilt 5, sayı 3, ss.303-328.

- SÜRÜCÜ, L. ve MAŞLAKÇI, A. (2018). “Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme”, **International Journal of Management and Administration**, cilt 2, sayı 3, ss.49-65.
- TAN, F. (2008). “Linking Career Development Practices to Turnover Intention: The Mediator of Perceived Organizational Support”, **Journal of Business and Public Affair**, cilt 2, sayı 1, ss.5-26.
- TANRIVERDİ, H., ADIGÜZEL, O. ve ÇİFTÇİ, M. (2010). “Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, sayı 11, ss.101-122.
- TAŞLIYAN, M., ÖZYAŞAR, K. ve GÖKYAR, A. (2022). “Pandemi (Covid-19) Döneminde, Kariyer Tatmini, Kariyer Platosu, Örgütsel Bağlılık ve İşe Yabancılaşma Değişkenlerinin Etkileşimi: Akademisyenler Üzerine Bir Alan Araştırması”, **İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi**, cilt 7, sayı 17, ss.141-158.
- TATAR, O. F. ve UZUN, N. B. (2023). “Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi**, cilt 14, sayı 2, ss.758-780.
- TAVLAN SOYDAN, N., AKSEL İ.ve DOLMA, S. “Algılanan Kurumsal Destek, Lider-Üye Etkileşimi, Öz-Yeterlilik ve Kariyer Tatmini İlişkisi”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, sayı 53, ss.229-250.
- TELLİ, E., ÜNSAR, A. S. ve OĞUZHAN, A. (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama, **Electronic Journal Of Vocational Colleges**, cilt 2, sayı 2, ss.135-150.
- TEPECİ, M. N. ve BARTLETT, L. B. (2002). “The Hospitality Industry Culture Profile: A Measure of Individual Values, Organizational Culture, and Personorganization Fit as Predictors of Job Satisfaction and Behavioral Intentions”, **Hospitality Management**, cilt 21, sayı 2, ss.151-170.

- TERZİ, A. R. ve KURT, T. (2005). “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmelerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi”, **Milli Eğitim**, cilt 33, sayı 166, ss.98-111.
- TOKER, B. (2007). “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, cilt 8, sayı 1, ss.92-107.
- TÜRKKAN, G. ve ÜLBEĞİ İ. D. (2022). “Algılanan Yönetici Desteği ve Yöneticiye Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, cilt 29, sayı 4, ss.661-682.
- UMUKORO, J. E. ve EGWAKHE, A. J. (2019). “Job-Characteristics Dimensions and Employee Continuance Commitment”, **Global Journal of Management and Business Research**, cilt 19, sayı 10, ss.54-65.
- UZUN, T. (2018). “Okullarda Algılanan Örgütsel Adalet, Yönetici Desteği ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki”, **Trakya Eğitim Dergisi**, cilt 8, sayı 4, ss.776-789.
- VAN DAM, K. (2005). “Employee Attitudes Toward Job Changes: An Application and Extension of Rusbult And Farrell's Investment Model”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, cilt 78, sayı 2, ss.253–272.
- WANOUS, J. P., REICHERS, A. E. ve HUDY, M. J. (1997). “Overall Job Satisfaction: How Good are Single-Item Measures?”, **Journal of Applied Psychology**, cilt 82, sayı 2, ss.247–252.
- WIENER, Y. (1982). “Commitment in Organizations: A Normative View”, **Academy of Management Review**, cilt 7, sayı 3, ss.418-428.
- YAVAS, U., KARATEPE, O. M. ve Emin BABAKUS (2013). “Correlates of Nonwork and Work Satisfaction Among Hotel Employees: Implications for Managers”, **Journal of Hospitality Marketing & Management**, cilt 22, sayı 4, ss.375-406.
- YILMAZ, E. ve KURŞUN, A. T. (2013). “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Okullardaki Farklılık Yönetimi Anlayışı Açısından İncelenmesi”, **Akademik Bakış Dergisi**, sayı 38, ss.1-14.

- YOON, J. ve LIM, J. C. (1999). “Organizational Support in The Workplace: The Case of Korean Hospital Employees”, **Human Relations**, cilt 52, sayı 7, ss.923-945.
- YÜCEL, A. E., KAYA, A., ŞAHİN, M., KAYA, N., BİLGİN, S., MOL, R. ve KARATAY, İsmail. (2023). “Öğretmenlerin Algıladığı Yönetici Desteği ve İlişkili Faktörler”, **Sosyal Gelişim Dergisi**, cilt 1, sayı 2, ss.195–202.
- YÜCELER, A. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, sayı 22, ss.445-458.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

- MEB. (2018). “2023 Eğitim Vizyonu”, <http://2023vizyonu.meb.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 20 Nisan 2022).
- MEB. (2022). “Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2021/2022”, https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_09/15142558_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2021_2022.pdf, (Erişim Tarihi: 16.02.2023).
- MEB. (2013). “OrtaÖğretim Kurumları Yönetmeliği”. *Resmi Gazete (Sayı : 28758 (Mükerrer))*.<https://mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18812&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, (Erişim Tarihi 19.12.2023).

TEZLER

- AKMAN, A. (2018). “Çatışma Yönetimi, İş Tatmini, Kariyer Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma”, (Doktora tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi.
- AKYOL, Z. (2018). “Ortaokul Yöneticilerinin Kayırmacılık Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Dicle Üniversitesi.
- ALCAN, E. E. (2018). “Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- ALPTEKİN, D. (2011). “Toplumsal Aidiyet ve Gençlik: Üniversite Gençliğinin Aidiyeti Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma”, (Yayımlanmış doktora tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Selçuk Üniversitesi.

- ALTUNKAYA, G. (2019). “Motivasyon ve Örgütsel Aidiyet İlişkisi: Batman Üniversitesinde Bir Araştırma”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman Üniversitesi.
- ARİFOĞLU, S. (2015). “Türk İlaç Sanayiinde Kariyer Yönetimi Uygulamaları Üzerine Bir Çalışma”, (Doktora Tezi), Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara Üniversitesi.
- BACIZADE, A. (2017). “Telekomünikasyon Sektöründe Çalışanlarda Kurumsal Aidiyeti Etkileyen Faktörlerin Analizi-Trabzon Vodafone Mağazaları Örneği”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Avrasya Üniversitesi.
- BALAY, R. (2000). “Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği), (Yayımlanmamış doktora tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara Üniversitesi.
- BEŞİROĞLU, A. (2013). “Ortaöğretim Kurumları Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Marmara Üniversitesi.
- BOZOĞLU, G. (2011). “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Açısından Eğitim Sektöründe Yalova İlinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova Üniversitesi.
- BUDAK, T. (2009). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maltepe Üniversitesi.
- BÜLBÜL, M. (2007). “Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma”, (Yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- CENGİZ, A. A. (2001). “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir Anadolu Üniversitesi.
- CEYHAN, Y. (2014). “Anadolu Sağlık Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi: Ankara İli Keçiören İlçesi Örneği”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara Fatih Üniversitesi.

- CILIZ, S. (2017). “Kamu Kurumlarında Çalışan Personelin Kurumsal Aidiyet ve Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi: İSKİ Örneği”, (Yayımlanmış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi.
- ÇAKAL, M. (2017). “Farklı Kaynaklardan Temin Edilen İnsan Kaynaklarının Algılanan Aidiyet Durumlarının ve Örgüt Kültürü Algılarının Değerlendirilmesi”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi.
- ÇAKMAK, K. Ö. (2005). “Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olay Çalışması”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi.
- ÇAMUR, Ş (2019). “Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Kariyer Tatmininin Aracı Etkisi ve Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi.
- ÇELİK KELEŞ, H. N. (2006). “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, (Doktora tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya Selçuk Üniversitesi.
- ÇETİN, F. (2011). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara Üniversitesi.
- ÇETİNEL, E. (2008). “Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay”, (Yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi.
- ÇEVİK, M. N. (2022). “Okulların Örgüt Yapısıyla Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Okul İkliminin Aracı Rolü”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara Gazi Üniversitesi.
- ÇİLLİK, A. (2019). “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Pamukkale Üniversitesi.
- ÇİMEN, M. (2022). “Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi.

- ÇİNTAY, Ö. (2018). “Algılanan İçsellik Statüsü ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Koşulsal Etkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane Üniversitesi.
- ÇOLAK, S. (2018). “Kabin Memurlarında İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini ve Kariyer Tatminine Etkileri: THY Örneği”, (Yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- DANIŞ, A. (2009). “Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (İzmit Örneği)”, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Yeditepe Üniversitesi.
- DEMİR, İ. (2019). “Kurumsal Aidiyet Düzeyine Etki Eden Faktörler: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği”, (Yayımlanmış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir Üniversitesi.
- DEMİR, T. (2016). “Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- DEMİRAĞ, B. İ. (2022). “Resmi Ortaokullardaki Öğretmenlerin Yöneticilerine Duyduğu Güven ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüleri, Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi Ortaklığı.
- DEMİRDELEN, D. (2013). “Yöneticilerin Kariyer Tatminine İlişkin Görüş ve Algılamaları: Antalya’da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi.
- DİLEK, H. (2005). “Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış doktora tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- DOĞRUL, M. A. (2013). “Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Afyon Meslek Yüksek Okulu’nda Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon Kocatepe Üniversitesi.

- ETTİN, F. (2021). “Meslek Öğretmenlerinde Mesleki Doyumun Yordayıcıları Olarak Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcılık”, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul Kültür Üniversitesi.
- İÇERLİ, L. (2009). “Örgüt Yapısı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- İNCEKARA, S. (2020). “o”, (Yüksek lisans tezi), Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi.
- GENÇDAL, G. (2018). “İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Okul Binalarının Fiziksel Koşulları ile Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki (Diyarbakır İli Örneği)”, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Dicle Üniversitesi.
- GÖÇER, A. (2020). “Bir Yükseköğretim Kurumunda Algılanan Güç Türleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- GÖREN, T. (2012). “İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- GÖRGÜLÜ, H. (2022). “Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkisi”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- GÜNEŞ, H. N. (2022). “Kariyer Tatmini ile İşe Adanmışlık İlişkisi: Manisa İlindeki Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, (Yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa Celal Bayar Üniversitesi.
- GÜRBÜZ, R. (2012). “Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Atatürk Üniversitesi.
- KARAPINAR, A. (2020). “Özel Öğretim Kurumlarında Görev Alan Öğretmenlerin İş Güvencesi Algısının Örgütsel Bağlılık ve Performansa Etkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Bahçeşehir Üniversitesi.

- KOÇOĞLU, M. (2012). “Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi.
- KOLAY, A. (2012). “Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Yeditepe Üniversitesi.
- KÖKSAL, O. (2012). “Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkisi”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erciyes Üniversitesi.
- KÖSE, O. (2014). “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi.
- KUL, M. (2010). “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Doyumu Arasındaki İlişki, (Yayımlanmamış doktora tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi.
- MDOOKH, W. (2022). “Öğretmenlerin Farklılıkların Yönetimi Yaklaşımlarına İlişkin Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum Atatürk Üniversitesi.
- MERT, E. (2019). “İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüleri, Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Ortaklığı.
- OLGUNGÜL, F. K. (2017). “Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Süresi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Devlet ve Özel Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler Örneği”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi.

- ORUÇ, P. (2019). “Sağlık Çalışanlarında Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Konya İlinde Bir Uygulama”, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- ÖZDEMİR DEMİREL, G. (2012). “Okul Müdürlerinin Güç Kaynaklarını Kullanma Stilleri ve Müdür Desteğinin Kurumsal Vatandaşlık Davranışıyla İlişkisi (Ankara İli Örneği)”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara Gazi Üniversitesi.
- ÖZKAN, S. (2010). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve İş Değerleri”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin Üniversitesi.
- ÖZKUK, Z. (2017). “Algılanan Yönetici Desteği ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri”, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- SARIDERE, U. (2004). “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli Üniversitesi.
- SAV, D. (2008), “Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Süleyman Demirel Üniversitesi.
- SOYLU, A. (2002). “Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi”, (Yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- RENÇBER, İ. (2019). “Kariyer Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Örgütsel Bağlılığın ve İş Tatmininin Aracılık Rolü”, (Doktora tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir Anadolu Üniversitesi.
- TATAR, O. F. (2020). “Öğretmen Algılarına Göre Müdürlerin Okul Kültürü Oluşturmadaki Rollerini ile Öğretmenlerin Kurumsal Aidiyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin Üniversitesi.
- TEMİRHAN, G. (2022). “Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Desteğin ve Yönetici Desteğinin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi”, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Marmara Üniversitesi.

- TİRYAKİ, S. (2017). “İletişim İklimi ve Çalışan Sessizliği Arasındaki İlişkide Ara Değişken Olarak Algılanan İçsellik Statüsü: Öğretmenler Üzerine Bir Çalışma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- TUNA, N. (2016). “Psikolojik Sermaye ile Algılanan Yönetici Desteğinin Örgüt İçi Girişimcilik Üzerine Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Görgül Bir Araştırma”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- UYSAL, Ş. (2022), “İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Kayırmacılık Davranışları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Kültür Üniversitesi.
- UZUNPINAR, H. (2019). “İlkokul Yöneticileri ve Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- ÜREN, S. G. (2011). “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Firma Örneği”, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- ÜRKER ER, F. (2018). “Aile Dostu Politikaların İşgörenlerin Kariyer Tatminleri ve Yaşam Doyumlarına Olan Etkisi”, (Yayınlanmamış doktora tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi.
- VAROĞLU, D. (1993). “Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara Üniversitesi.
- VATANSEVER, Ç. (2008). “Work and Non-Work Life Balance, and Its Relation To Organizational Commitment and Career Satisfaction”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi.
- YAKUT ÖZEK, B. (2016). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi.

- YALÇIN, B. (2009). “Eğitim Örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- YEŞİL, Ö. (2022). “Örgütsel Sinerjinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi”, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi.
- YUKARUÇ, S. İ. (2022). “Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi.

Diğer Kaynaklar

- BAŞOL, G. ve YALÇIN, B. (2009). “Eğitim Örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, 5th International Balkan Educational and Science Congress Full Text Book, sayı 2, ss.497-507.
- MİRAP, S. O. (2008). “Algılanan Aidiyet Durumunun Görev Performansı, Bağlamsal Performans ve Toplam Performansa Etkilerini Ölçmeye Yönelik Özel Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma”, 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, ss.142-148.



EKLER

Ek-1: Veri Toplama Araçları

Ek-2: Ölçek Kullanım İzinleri

Ek-3: Etik Kurul Onay Formu

Ek-4: MEB Tarafından Verilen Araştırma İzni





Ek-1: Veri Toplama Araçları**Kişisel Bilgi Formu**

Cinsiyetiniz:	☐ Kadın ☐ Erkek
Yaşınız:	
Eğitim Düzeyiniz:	☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
Mesleki Kıdeminiz:	 Yıl
Kurumdaki Kıdeminiz:	 Yıl
Branşınız:	☐ Meslek Dersi Öğrt. ☐ Genel Bilgi (Kültür) Dersi Öğrt.

Devam Bağlılığı Ölçeği

Açıklama: Aşağıdaki ifadelere katılım derecenize göre; 1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kısmen Katılıyorum 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum şeklinde işaretleyiniz.

1	Şu anda bu okulda çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği

Açıklama: Aşağıdaki ifadelere katılım derecenize göre; 1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum şeklinde işaretleyiniz.

1	Yöneticim bilmeden bir hata yaptığımda beni kurumdaki diğer kişilere karşı savunur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Yöneticim işler çıkmaza girdiğinde güvенеbileceğim biridir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Yöneticim işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Yöneticim işimde önemli bir şey başardığımda takdir edilmemi sağlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Yöneticim görüşlerimi dikkate alır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Yöneticim işime yönelik amaç ve isteklerimi öğrenmek için bana zaman ayırır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Yöneticim bir işi iyi yaptığımda beni takdir eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Yöneticim performansımı nasıl geliştireceğim konusunda bana yol gösterir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Yöneticim işimi yapmamda yardımcı olur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Yöneticim çalışanlarını başkalarına karşı canla başla savunur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Yöneticim sağlık, mutluluk gibi genel durumumla ilgilenir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Alternatifler ve Yatırımlar

Açıklama: Aşağıdaki ifadelere katılım derecenize göre; 1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kısmen Katılıyorum 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum şeklinde işaretleyiniz.

1	Aynı koşullarda çalışabileceğim farklı okullar bulabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Bu okula çok yatırım yaptım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Kariyer Tatmini Ölçeği

Açıklama: Aşağıdaki ifadelere katılım derecenize göre; 1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum şeklinde işaretleyiniz.

1	Kariyerimde ulaştığım başarı beni tatmin ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Tüm kariyer hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Gelir hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Terfi hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Yeni yetenekler geliştirme hedefime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Algılanan İçsellik Statüsü Ölçeği

Açıklama: Aşağıdaki ifadelere katılım derecenize göre; 1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kısmen Katılıyorum 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum şeklinde işaretleyiniz.

1	Kendimi, çalıştığım kurumun bir parçası gibi hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Çalıştığım kurum, bu kuruma ait olduğuma beni inandırır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Çalıştığım kurumda kendimi 'dışlanmış' hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Çalıştığım kurumun bir üyesiymişim gibi hissetmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Kendimi çalıştığım kuruma aitmişim gibi hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Çalıştığım kurum, kendimi genellikle bu kuruma dahil değilmişim gibi hissettirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



Ek-2: Ölçek Kullanım İzinleri

Devam Bağlılığı Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Gelen Kutusu x

x 0 0

Ebru Akkoyun

Alıcı: dagli

00:23 (21 saat önce)

☆ ↶ ⋮

Sayın hocam merhaba,

Ben Ebru AKKOYUN, İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Yönetimi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmam için geliştirmiş olduğunuz "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni izninizle kullanmak istiyorum. İyi çalışmalar dilerim.

Abidin DAĞLI

Alıcı: ben

17:04 (4 saat önce)

☆ ↶ ⋮

Sn. Ebru AKKOYUN,

Tarafımızdan Türkiye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni kaynak göstermek koşuluyla çalışmalarınızda memnuniyetle kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar diliyorum.

Sevgilerimle.

Doç. Dr. Abidin DAĞLI

Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği

Yönetici Desteği Ölçeği

Gelen Kutusu x

x 0 0

Ebru Akkoyun

Alıcı: deniz.giray

28 Mart Sal 15:19 (2 gün önce)

☆ ↶ ⋮

Sayın hocam merhaba,

Ben Ebru AKKOYUN, İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Yönetimi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmam için geliştirmiş olduğunuz "Yönetici Desteği Ölçeği"ni izninizle kullanmak istiyorum. İyi çalışmalar dilerim.

GİRAY, Muazzez Deniz

Alıcı: ben

29 Mart Çar 10:48 (1 gün önce)

☆ ↶ ⋮

Ebru Merhaba,

Tez çalışmada "Yönetici Desteği Ölçeği"ni kullanabilirsin. Başarılar. Kolaylıklar.

Muazzez Deniz GİRAY

Psikoloji Bölümü

İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Toros Üniversitesi

Kariyer Tatmini Ölçeği

Kariyer Tatmini Ölçeği kullanım izni

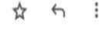
Gelen Kutusu x



Ebru Akkoyun

Alıcı: osman.karatepe v

29 Mart Çar 19:41 (2 gün önce)



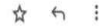
Sayın hocam merhaba,

Ben Ebru AKKOYUN, İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Yönetimi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmam için geliştirmiş olduğunuz "KariyerTatmini Ölçeği"ni izninizle kullanmak istiyorum. İyi çalışmalar dilerim.

Osman Mubin Karatepe

Alıcı: ben v

10:37 (1 saat önce)



Kullanabilirsiniz, ancak kullanılan bu ölçeğin kaynağını makalede verdik, onu kullanmayı unutmayın. Başarılar.

Algılanan İçsellik Statüsü Ölçeği

Algılanan Aidiyet Durumu Ölçeği

Gelen Kutusu x



Ebru Akkoyun

Alıcı: selenoflazer v

11 Nisan Sal 22:49 (12 gün önce)



Ebru Akkoyun

Alıcı: oflazer v

5 Nisan Çar 13:48 (6 gün önce)

Selen hanım merhaba,

Ben Ebru AKKOYUN, İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Yönetimi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmamda kullanmak istediğim "Algılanan İçsellik Statüsü Ölçeği"ni araştırırken,

"Stamper ve Masterson (2002) tarafından geliştirilen algılanan aidiyet durumu ölçeği, özgün dilinden daha önce Türkiye'ye çevrilmiş (Mirap, 2008), ulusal ve uluslararası literatürde kullanılarak geçerliliği ve güvenirliği saptanmış bir ölçektir." ifadesine rastladım.

Kaynakçada belirtilen:

"Mirap, S.O. (2008). "Algılanan Aidiyet Durumunun Görev Performansı, Bağlamsal Performans ve Toplam Performansa Etkilerini Ölçmeye Yönelik Özel Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, (s. 142-148). İstanbul." çalışması size mi ait acaba?

Eğer size ait size geliştirmiş olduğunuz ölçeği izninizle kullanmak istiyorum. Ölçeği benimle paylaşabilir misiniz?

İyi çalışmalar dilerim.

Selen OFLAZER

Alıcı: ben v

22 Nisan Cmt 20:04 (13 saat önce)



Ebru Hanım merhaba

İyi bayramlar dilerim.

Ben maalesef ölçeği bulamadım ama siz elinizde var ise kullanabilirsiniz.

Kolaylıklar diliyorum

Selen Oflazer

Ek-3: Etik Kurul Onay Formu

Evrak Tarih ve Sayısı: 05.05.2023-85132



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-88083623-020-85132
Konu : Etik Onayı Hk.

05.05.2023

Sayın Ebru AKKOYUN

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Etik Komisyonu'nun 28.04.2023 tarihli ve 2023/04 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur. Bilgilerimize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Mehmet Sencer GİRGİN
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSU4E3JC14C Pin Kodu : 39952

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ehys/>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Kâğıthane/İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Keşif Adresi : iau.yazisleri@iau.hk03.kep.tr

Bilgi için : Tuğba SÜNNETÇİ

Unvanı : Yasa İşleri Uzmanı

Tel No : 31002





Ek-4: MEB Tarafından Verilen Araştırma İzni



T.C.
MILLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü

Sayı : E-62045208-605.01-76827944
Konu : Araştırma Uygulama İzni

25.05.2023

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi :a)İstanbul Aydın Üniversitesi Rektörlüğü (Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün)
15.05.2023 tarihli ve E-88083623-020-85819 sayılı yazısı.
b) 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) sayılı Genelge.
c)23.05.2023 tarihli ve E-62045208-20-76725681 Makam Onayı.

İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Y2212.490002 numaralı Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Ebru AKKOYUN tez danışmanı Doç. Dr. Ayşe NEĞİŞ IŞIK danışmanlığında yürüttüğü "Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Algıladığı Yönetici Desteği, Kariyer Tammimi ve İçsellik Statüsünün Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisi" konulu çalışmasına veri sağlamak amacıyla Genel Müdürlüğümüze bağlı başvuruda bildirilen okullarımızda anket çalışması yapma izin talebine ilişkin Genel Müdürlüğümüz görüşü istenilen ilgi (a) yazı ve ekleri ilgi (b) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Araştırmanın uygulama izni ilgi (c) Makam Onayı ile uygun görülmüştür.
Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Ahmet KAYA
Bakan a.
Mesleki ve Teknik Eğitim
Genel Müdür V.

Ek:

- 1-Araştırma Önerisi
2-Makam Onayı

DAĞITIM:

İstanbul Aydın Üniversitesi Rektörlüğüne (Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)
B Planı

Adres : Atatürk Bn.06648 Kızılay/ANKARA

Telefon No : 0 (312) 413 13 96
E-Posta: ayisimseceri@meb.gov.tr
Kop Adresi : mebi@td1.kop.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiyc.gov.tr/meb-cbys>
Belgi için: Ayşin SEÇEN
Unvan : Öğretmen
Faks:3124188406

İnternet Adresi: www.meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır. <https://osmalioguz.meb.gov.tr> adresinden 1bf6-fe15-310d-bc92-d647 kodu ile teyit edilebilir.



ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad: Ebru AKKOYUN

ÖĞRENİM DURUMU:

Yüksek Lisans: 2024, İstanbul Aydın Üniversitesi, Eğitim Yönetimi

Lisans: 2005, Gazi Üniversitesi, Teknik Eğitim Fakültesi, Elektronik ve Bilgisayar Eğitimi

MESLEKİ DENEYİM

Millî Eğitim Bakanlığı, Öğretmen, 2005-Halen

TEZDEN TÜRETİLEN YAYINLAR, SUNUMLAR VE PATENTLER:

AKKOYUN, E. ve NEGİŞ IŞIK, A. (2023). “Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Algıladığı Yönetici Desteği, Kariyer Tatmini ve İçsellik Statüsünün Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisi”, *Eğitim Araştırmaları Kongresi*, 19-20 Ekim, İstanbul, Türkiye.

