

**T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI**

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(ŞIRNAK/İDİL ÖRNEĞİ)**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan:
İsmail MENEP**

**Danışman:
Yrd. Doç.Dr. Şenay Sezgin NARTGÜN**

Bolu-2009

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE,

İsmail MENEP'e ait İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi adlı çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.(13.10.2009)

Akademik Unvan ve Adı Soyadı

Üye (Tez Danışmanı) : Yrd. Doç. Dr. Şenay S. NARTGÜN

Üye : Yrd. Doç. Dr. Kaya YILDIZ

Üye : Yrd. Doç. Dr. Nuri AKGÜN

Sosyal Bilimler Enstitüsünün Onayı

Prof. Dr. Gönül ÜLKER

Enstitü Müdürü

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(ŞIRNAK/İDİL ÖRNEĞİ)**

ÖZET

İsmail MENEP

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Şenay Sezgin NARTGÜN

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerini belirlemektir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları; cinsiyet, yaş, medeni hal, branş, mesleki kıdem, öğretmenlik istihdamı ve eğitim durumu değişkenlerine göre incelenmiştir. Bu çalışmada tarama modeli kullanılarak, Şırnak/İdil ilçe merkezindeki 6 ilköğretim okulu ve ilçeye bağlı 66 köydeki ilköğretim okulunda görev yapan 463 öğretmenin görüşleri alınmış ve araştırmacı tarafından öğretmenlerin görüşleri analiz edilmiştir.

Araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını ölçmek için, Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen ve Boylu, Pelit, Güçer (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"(Organizational Commitment Questionere: OCQ) kullanılmıştır. Bu ölçekte örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta incelenmiştir.

Araştırma amaçları doğrultusunda toplanan veriler uygun istatistiksel teknikler kullanılarak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket program kullanılarak çözümlenmiştir. Verilerin analizinde frekans, yüzde, t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Katılımcıların görüşleri arasında fark varsa farkın nereden kaynaklandığını bulmak amacıyla da Post Hoc analizi kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlardan bazıları şunlardır; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları genel olarak “kararsızım” düzeyindedir ($X=3,34$). Cinsiyet, medeni durum değişkenlerine göre örgütsel bağlılık anlamlı bir fark oluşturmamıştır. Araştırma bulgularına göre, duygusal bağlılık boyutunda kadrolu öğretmenler ile ücretli öğretmenler arasında, vekil öğretmenler ile ücretli öğretmenler arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutunda, kadrolu öğretmenler ile vekil öğretmenler arasında, sözleşmeli öğretmenler ile vekil öğretmenler arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutunda ise sözleşmeli öğretmenler ile kadrolu öğretmenler arasında, ücretli öğretmenler ile kadrolu öğretmenler arasında da anlamlı bir fark görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı.

**THE ANALYSIS OF PERCEPTION LEVELS OF ELEMENTARY SCHOOL
TEACHERS WITH REGARD TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT
(ŞIRNAK/İDİL SAMPLE)**

ABSTRACT

İsmail MENEPE

Master of Thesis

Department of Educational Administration and Supervision

Thesis Advisor: Asst. Prof. Dr. Şenay Sezgin NARTGÜN

The aim of this study is to observe perception levels of elementary school teachers with regard to organizational commitment. Perception levels of teachers were analyzed depending on the varieties of gender, age, marital status, branch, professional seniority, teaching status and education status. Opinions from elementary teachers in 6 schools in the city centre, 66 schools in the villages were obtained using the scanning model and examined by the researcher.

In the study, developed by Meyer and Allen (1984) and adapted to Turkish by Boylu, Pelit, Güçer (2007), “Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)” was used in order to measure the perception of elementary school teachers with regard to organizational commitment. The organizational commitment in the questionnaire was analyzed in three categories; emotional commitment, continuation commitment, and normative commitment.

Data obtained through the research aims were resolved using the appropriate SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) statistical techniques. During the analysis of the data; frequency, mean, standard deviation, percentage, t-test and one-way analysis of

variance were conducted. Post Hoc analysis was used to determine the diversity of opinions among the participants in case of occurrence.

Depending on the findings, the perception of elementary school teachers with regard to organizational commitment is generally on “unstable” level ($X=3,34$). Organizational commitment didn't make significant difference in terms of gender and marital status. Depending on the findings, it was concluded that there is a significant difference on emotional commitment levels between permanent teachers and paid service teachers and between substitute teachers and contracted teachers. On the organizational commitment of continuation level there is a significant difference between permanent teachers and substitute teachers and between contracted teachers and substitute teachers. On the level of organizational commitment of normative level, there is a significant difference between permanent teachers and paid service teachers.

Key Words: Organization, Organizational Commitment, Emotional Commitment, Normative Commitment, Continuation Commitment.

TEŞEKKÜR

Bu tezin hazırlanmasında beni yönlendiren, motive eden, desteğini benden hiç esirgemeyen, danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Şenay Sezgin NARTGÜN'e, tezin istatistik işlemlerinde bana yardımcı olan Sayın Yrd. Doç. Dr. Zekeriya NARTGÜN'e, yüksek lisansa başlamamda ve yüksek lisansı devam ettirmemde bana her zaman yol gösteren akıl hocam Sayın Prof. Dr. Mehmet BAHAR'a, yüksek lisans ders aşamasındaki desteklerinden dolayı hocam Sayın Prof. Dr. A. Canan ÇETİNKANAT'a, tez aşamasında karşılaştığım zorlukları aşmamda bana yardımcı olan hocam sayın Doç. Dr. Muhittin ATAMAN'a ve hayatımın her anında, her konuda bana sonsuz destek olan biricik eşime ve aileme teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİL LİSTESİ.....	xii
1. BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Cümlesi.....	3
1.2. Alt Problemler.....	3
1.3. Araştırmanın Amacı.....	4
1.4. Araştırmanın Önemi.....	4
1.5. Sayıtlar.....	4
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.7. Tanımlar.....	5
2. BÖLÜM: KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR.....	7
2.1. Kuramsal Temeller.....	7
2.1.1. Örgütsel Bağlılık.....	7
2.1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	8
2.1.3. Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar.....	9
2.1.4. Örgütsel Bağlılık Tanımları.....	11
2.1.5. Örgütsel Bağlılık Faktörleri.....	12
2.1.5.1. Duygusal Bağlılığa Etki Eden Faktörler.....	12
2.1.5.2. Devamlılık Bağlılığına Etki Eden Faktörler.....	13
2.1.5.3. Normatif Bağlılığa Etki Eden Faktörler.....	14
2.1.6. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	14
2.1.7. Tutumsal Bağlılık.....	15
2.1.7.1. Kanter'in Yaklaşımı.....	16

2.1.7.2. Etzioni'nin Yaklaşımı.....	18
2.1.7.3. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı.....	20
2.1.7.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı.....	21
2.1.7.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı.....	22
2.1.8. Tutumsal Bağlılıkla İlgili Yaklaşımların Karşılaştırılması.....	23
2.1.8.1. Tutumsal Bağlılıkla İlgili Yaklaşımların Benzer Yönleri.....	23
2.1.8.2. Tutumsal Bağlılıkla İlgili Yaklaşımların Farklı Yönleri.....	24
2.1.9. Davranışsal Bağlılık.....	25
2.1.9.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı.....	26
2.1.9.2. Salancik'in Yaklaşımı.....	28
2.1.10. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı.....	29
2.1.11. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yaklaşımların Karşılaştırılması ve Değerlendirilmesi.....	30
2.1.12. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri.....	31
2.1.13. Örgütsel Bağlılık Sonuçları.....	32
2.1.13.1. Düşük Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları.....	33
2.1.13.2. İlimli Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları.....	33
2.1.13.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları.....	34
2.2. İlgili Literatür.....	35
2.2.1. Yurt Dışında Yapılan Örgütsel Bağlılık Araştırmaları.....	36
2.2.2. Yurt İçinde Yapılan Örgütsel Bağlılık Araştırmaları.....	36
3. BÖLÜM: YÖNTEM.....	40
3.1. Araştırmanın Modeli.....	40
3.2. Evren ve Örneklem.....	40
3.3. Verilerin Toplanması.....	44
3.4. Veri Toplama Aracı.....	44
3.5. Verilerin Analizi.....	45
4. BÖLÜM: BULGULAR.....	46
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	46
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	49
5. BÖLÜM: SONUÇLAR VE TARTIŞMA.....	57

6. BÖLÜM: ÖNERİLER.....	63
KAYNAKÇA.....	65
EKLER.....	72

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 : Bağıllık Düzeylerinin Olası Sonuçları.....	35
Tablo 2 : Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	41
Tablo 3 : Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	41
Tablo 4 : Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Dağılımı.....	41
Tablo 5 : Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı.....	42
Tablo 6 : Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı.....	42
Tablo 7 : Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İstihdam Durumlarına Göre Dağılımı....	43
Tablo 8 : Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Durumlarının Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	43
Tablo 9: İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağıllığa İlişkin Algıları.....	47
Tablo 10: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre t-Testi Tablosu.....	50
Tablo 11: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına İlişkin T-Testi Tablosu	51
Tablo 12: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Durumlarına İlişkin T-Testi Tablosu	52
Tablo 13: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Durumlarına İlişkin T-Testi Tablosu	53
Tablo 14: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Durumlarına İlişkin T-Testi Tablosu	54
Tablo 15: Öğretmenlerin Görüşlerinin Örgütsel Bağıllığın Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistiği	55
Tablo 16: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İstihdam Durumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Testi Tablosu	55

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	15
---	----

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bağlılık, bir kimsenin, örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (Balay, 2003).

Örgütsel bağlılık ise; iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı ileri sürülmektedir (Bayram, 2005).

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalar örgütlerine yüksek düzeyde bağlılık gösteren iş görenlerin önemini açıkça ortaya koymaktadır. İşlerinden yüksek düzeyde doyum elde eden ve örgütlerine güçlü biçimde bağlılık duyan çalışanların, geri çekilme davranışları göstermedikleri ve işlerine bağlılıkta uyum gösterdikleri görülmüştür.

Organizasyonlar şüphesiz önce kendi varlıklarını sürdürmek isterler. Bunun için örgütsel yapı ile birlikte örgütsel bağlılık sağlanmalıdır ki örgüt içindeki formal ve informal unsurlar ayakta kalsın.

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede

sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003).

1984 yılında Allen ve Meyer örgütsel bağlılıkla ilgili bir model geliştirmişlerdir. Bu model duygusal ve devamlılık bağlılığını içermekteydi. Allen ve Meyer, örgütsel bağlılık modellerine 1990 yılında, orijinali Weiner ve Vardi'nin 1980 yılındaki çalışmalarına dayanan normatif bağlılık isimli üçüncü bir unsuru ilave etmişlerdir.

Duygusal bağlılık; bireylerin duygusal bağlılığı anlamına gelmektedir ve bireylerin örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir. Duygusal bağlılık, literatürde en çok ele alınan bağlılık türüdür. Güçlü duygusal bağlılık, bireylerin örgütte kalma ve onun hedef ve değerlerini kabul etmesi anlamına gelmektedir (Çakır, 2007).

Devam bağlılığı; iş görenlerin, örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılıktır. Bu durumda iş gören, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir (Bayram, 2005). Bu bağlılık türünde, örgüte bağlı kalmak istekten öte bir zorunluluktur.

Normatif bağlılıkta ise çalışan örgütte kalmasının gerektiği inancındadır. Bu kişiler, işverenlerine karşı mecbur olduklarını düşünürler. Bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalırlar. Böyle kişiler, örgütün kendilerine iyi davrandığını ve bundan dolayı da kendilerinin örgütte bir süre çalışmalarının örgüte karşı borçları olduğu kanısındadırlar (Çetin, 2004).

Bu üç bağlılık türünde de görüldüğü gibi bireyi çalışma ortamına bağlayan değişik koşullar vardır. Ancak unutulmaması gereken bir durum vardır ki; faaliyet alanı insanı yetiştirmek ve dönüştürmek olan okulun etkili işleyişi için, üyelerin çoğu, görev tanımlarından daha fazlasını yapmaya istekli olmalıdırlar (Katz ve Kahn, 1977) .

Okul örgütünü ele alacak olursak, bağlılık duyan öğretmenler, okulun amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanır, emir ve beklentilere gönüllüce uyar. Bunlar ayrıca, amaçların istenen şekilde gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve okulda kalmada kararlılık gösterir. Okulun etkili işleyişi için örgüte olan bağlılık örgütü ayakta tutan ve daha ileriye götürecektir olan önemli bir unsurdur.

Yukarıdaki tanım ve açıklamalardan hareket edecek olunursa; öğretmenler kendilerini, okulun üyeliğine içten ve moral olarak bağlarsa, kendilerini okulun bir parçası, okulu da kendilerinden bir parça gibi görürlerse, üyeliği sürdürme ve okulda kalmada daha istekli olurlar. (Aydın, 1993).

1.1. Problem Cümlesi

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyleri nedir?

1.2. Alt Problemler

1. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri nelerdir?
2. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri arasında;
 - a. Cinsiyetlerine,
 - b. Medeni durum,
 - c. Kıdem,
 - d. Yaş,
 - e. Branşlarına,
 - f. İstihdam durumlarına göre, anlamlı bir fark göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerini ortaya koymaktır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Örgütsel bağlılık, örgütlerin yaşamasında ve gelişmesinde önemli bir yere sahiptir. Örgüte olan bağlılık bireyleri daha uyumlu, mutlu ve üretken kişiler haline getirerek; örgüte yabancılaşma ve işini sevmeme gibi olumsuzlukları minimum düzeye indirir. Örgütsel bağlılık, örgüte devamlılığı sağlamakla birlikte güçlü bir örgütsel yapının oluşumu ve olumlu bir örgütsel iklim oluşumuna da katkıda bulunur.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılıkları, onların örgüte devamlılığını sağlamasında ve öğretim hizmetlerini sürdürmesinde önemli bir etkidir. Bağlılık ne kadar artarsa öğretmenler örgütlerine devam etmeye daha güçlü bir istek duyarlar.

Araştırma, Şırnak'ın İdil ilçesinde yapılmış olup, daha önce bu bölgede bu araştırma veya buna benzer bir araştırmanın yapılmamış olması bakımından önem taşımaktadır. Ayrıca, bu araştırmanın alan yazına katkı sağlayacağını düşünülmesinin yanında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin ortaya konması bakımından da önem taşımaktadır.

1.5. Sayıtlar

Araştırmaya katılan öğretmenler veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeği içtenlikle ve objektif olarak doldurdıkları varsayılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma, 2008-2009 eğitim öğretim yılında, Şırnak / İdil ilçe merkezine bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan kadrolu,

sözleşmeli, vekil ve ücretli öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

2. Araştırmada elde edilen veriler araştırmada kullanılan veri toplama araçlarıyla sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Örgüt: İnsanların işbirliği gereksinimlerinden doğan, insanların bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirmek için yaptığı işbirliğidir (Aydın, 2005).

Örgütsel Bağlılık: Örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşme veya uyumlu olma süreçleridir(Schneider ve Nygren, 1970; akt. Varoğlu, 1993).

Duygusal Bağlılık: Bireylerin duygusal bağlılığı anlamına gelmektedir ve bireylerin örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir (Chen ve Francesco, 2003; akt. İnce ve Gül, 2005).

Normatif Bağlılık: Kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin doğru olduğunu hissetmesidir (Bayram, 2005).

Devam Bağlılığı: Çalışanın bir örgütteki kıdem; kariyer ve yararlanmaları gibi yatırımları çok yüksek tutuyorsa ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kişi istemese de örgütte kalmaya devam edebilmektedir. Çünkü örgütten ayrılmanın kendisi için maliyeti yüksek olacaktır (Çakır, 2007).

Kadrolu Öğretmen: Devlet Memurları Kanunu (DMK)'nun 4. maddesinin a bendinde tanımlanan kadrolu öğretmenler, mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında

memur sayılır. DMK' nın getirdiği tüm görev, sorumluluk ve haklara sahiptir (<http://www.idarehukuku.net/baslik/Kamu-Gorevlileri-Memur-Hukuku/Devlet-Memurlarinin-Istihdam-Sekilleri.html>).

Sözleşmeli Öğretmen: Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, (DMK: 25/06/2009-5917 S.K./47.mad) Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir (<http://www.idarehukuku.net/baslik/Kamu-Gorevlileri-Memur-Hukuku/Devlet-Memurlarinin-Istihdam-Sekilleri.html>).

Vekil Öğretmen: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86. maddesine göre öğretmenlerin kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil olarak atanan öğretmenlerdir (Özer, 2008).

Ücretli Öğretmen: Öğretmen sayısının yetersiz olması hâlinde Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın 9.maddesi kapsamında görevlendirilen öğretmenlerdir (Özer, 2008).

BÖLÜM II

KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde araştırmanın kuramsal temelleri ve ilgili literatür yer alacaktır.

2.1. Kuramsal Temeller

Bu bölümde, örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılık tanımları, örgütsel bağlılık faktörleri, örgütsel bağlılığın sınıflandırılması incelenecektir. Bu sınıflandırmaya bağlı olarak tutumsal, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık odakları irdelenecektir. Son olarak da örgütsel bağlılığın göstergeleri ve sonuçlarına değinilecektir.

2.1.1. Örgütsel Bağlılık

Sistemler temel olarak kendi yaşamlarını sürdürmek üzere kurulurlar. Eğitim de bir sistem olarak diğer sistemlerde olduğu gibi kendi varlığını sürdürmek için hizmet ya da düşünce üretmek durumundadır. Eğitim varlığını sürdürmek için önceden belirlenmiş ve yasalarla korunan amaçları doğrultusunda bireyler yetiştirir. Toplum bazında baktığımızda eğitim, toplumu düzenleyen ve geleceğe taşıyan bir kurum olarak, onu yaşatmayı yüklenecek olan insanı yetiştirir. Doğduğunda topluma yararlı hiçbir davranışı olmayan insan yavrusuna kültür kazandırarak, onu toplumsallaştırarak, bireyselleştirerek ve üretkenleştirerek toplumun etkin bir üyesi olmasına eğitim kurumları yardım eder (Başaran, 1993).

Bu eğitim kurumlarında, bireyleri etkin ve yararlı hale getirmek üzere eğitim işgörenleri dediğimiz; yönetici, öğretmen ve personel bulunur. Eğitim işgörenleri, eğitimin amaçları doğrultusunda istenen bireyleri yetiştirebilmek üzere kendi yeterlikleri üzerine odaklanmalıdırlar. Eğitim işgörenleri kendilerinden beklenen rolleri, yeterlilikleri ya da bilgi, beceri ve tutumları doğrultusunda, eğitim örgütlerinin

amaçlarını gerçekleştirmek üzere kullanırlar. Fakat eğitim işgörenlerinin sadece yeterlik üzerine odaklanmaları belirli sıkıntılara yol açabilir. Yeterliğin yanında kurumuna içtenlikle bağlı olan yönetici ve öğretmenler olursa, toplumca istenen olumlu davranış kazanmış bireyler yetiştirmede önemli bir adım atılmış olur.

Örgütsel amaç ve değerlerin bağlılık yolu ile içselleştirilmesi, eğitim işgörenlerinin güdülenmesinde de önemli bir etkidir. Eğitim işgörenleri örgüte kendilerini içtenlikle bağlarsa, örgütte kalmada ve örgüte üyeliğini sürdürmede daha istekli olurlar. Böylelikle örgüte bağlılık sağlanarak, işi sevmeme, doyum elde edememe, işe geç kalma ve örgütten ayrılma gibi durumlar minimum düzeye indirilmiş olur.

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgüte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003).

Bu çalışmada örgütsel bağlılığın kavram, tanım, tasnif ve sonuçları üzerinde durulmuştur. Örgütsel bağlılığa ilişkin yaklaşımlar ele alınarak örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler tespit edilmiş ve örgütsel bağlılık konusu derinlemesine incelenmiştir.

2.1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır (Ergun, 1975).

1956 yılından beri süre gelen araştırmalar, örgütsel bağlılık yazınında çok sayıda ve birbirinden farklı kavramın kullanıldığını göstermektedir. Bunlardan en çok kullanılanlar şunlardır: Hıristiyan inancına dayalı olarak Protestan iş ahlakı; mesleki bağlılık; çalışma arkadaşlarına bağlılık; örgütsel bağlılık; sadakat ve işe sarılma. Bu kavramlar birbirine denk kavramlar olmayıp, önemli ölçüde farklılıklar içermektedir (Morrow and McElroy, 1986).

Türkiye’de yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık “organizational commitment” kavramının başlıca iki şekilde kullanıldığı görülmektedir. Varoğlu (1993) ve Tuncer (1995) bu kavramı, örgütsel bağlılık şeklinde kullanmışlarken; Celep (1996) ve Balcı (2003) ise örgütsel adanmışlık şeklinde kullanmışlardır. Bu araştırmada bu kavramın karşılığı olarak “örgütsel bağlılık” kullanılmıştır.

Bağlılık bireyin, örgütteki diğer kişilere yakın olma duygusuyla kendini ifade ettiği özdeşleşme boyutu; bireysel ve örgütsel amaç ve değerler sisteminin uygunluğunu anlatan içselleştirme boyutu ve araçsal bir birlikteliği anlatan uyum boyutunu da kapsayan daha genel bir kavramdır (O’Reilly ve Chatman 1986; O’Reilly 1995).

2.1.3. Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar

Örgütsel bağlılık kavramının çok açık bir ifadeyle ortaya konulamaması, onun iş, örgüt ve çalışanlarla ilgili pek çok kavramla karıştırmalarına ve birbiri yerine kullanılmasına neden olmaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılık kavramıyla iç içe olan, zaman zaman yanlış bir şekilde birbiri yerine kullanılan mesleki bağlılık, çalışma arkadaşlarına bağlılık, sadakat ve iş tatmini gibi kavramlarla olan ilişkisi ve bu kavramlarla karşılaştırılmasında yarar vardır (İnce ve Gül, 2005).

Mesleğe bağlılık, kişinin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Örgüte bağlılıktan farklı olarak mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı

çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu anlamasıdır (Baysal ve Paksoy, 1999).

İşe bağlılık, personelin çalışmakta olduğu işine yönelik olarak edindiği duygusal bir bağ ve inançtır. Çalışanın işe bağlılığı örgütsel bağlılıktan farklıdır. Lodahl ve Kejner (1965) işe bağlılığı, kişinin gözünde işin değeri ve önemi hakkındaki değerlerin içselleştirilmesi ve bireyin kimliğini işe bağlı kılan, işe yönelik tutum ve eğilimlerdir şeklinde tanımlamışlardır (Aktaran: Chusmir, 1982). İşe bağlılık, kişinin işiyle psikolojik olarak özdeşleşmesidir.

Çalışma arkadaşlarına bağlılık, bir kişinin örgütte çalışan diğer kimselerle özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duygusu hissetmesidir. Bir kimse örgütte çalışmaya başladığında eski çalışanlar ona bir çeşit kılavuzluk yaparak, bireyin ihtiyaçlarını gidererek, onun örgüte ilişkin tutumunda kalıcı etkiler meydana getirir (Randall and Cote, 1991; akt. İnce ve Gül, 2005).

İş tatmini, örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış gibi disiplinlerin temel ilgi alanını oluşturmaktadır. İş tatmini, çalışanın sahip olduğu iş rolüne yönelik duygusal yönelimi veya onun, işine karşı gösterdiği duygusal bir tepki olarak ifade edilmektedir (Balcı, 1985). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini konusunda çok sayıda araştırma bulunmasına rağmen, bu iki kavramın birbirine bağımlı mı, bağımsız mı olduğu konusunda henüz bir görüş birliğine varılamamıştır. İş tatmini, kişinin işe veya onun belirli yönlerine olan duygusal tepkisini yansıtırken, örgütsel bağlılık, bir bütün olarak genel bir duyguyu yansıtmaktadır.

İtaat: Örgütsel bağlılıkla karıştırılan bir diğer kavram da itaattir. İtaat dışsal kaynaklı bir görev duygusudur. Genellikle, itaat kavramı bağlılık kavramının içinde değerlendirilmektedir. Ancak, bağlılığı itaat kavramının içinde değerlendirmek her zaman mümkündür. Kısaca, örgütsel bağlılık ve itaat birbirinin zıttı veya birbirinin yerine kullanılabilecek kavramlar değil aksine tamamlayıcı kavramlardır (İnce ve Gül 2005).

2.1.4. Örgütsel Bağlılık Tanımları

1956'dan bu yana sürdürülen araştırmalar, işgörenlerin çalışmaya bağlılıkları ile ilgili 25'in üzerinde farklı kavram olduğunu göstermektedir (Balay, 2000a). Örgütsel bağlılıkla ilgili literatür incelendiğinde, bağlılık kavramının farklı biçimlerde kullanıldığı, bu konuda farklı tanımların ortaya çıktığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin yapılan tanımlardan bazıları şunlardır:

- 1966 yılında Grusky tarafından örgütsel bağlılık “bireyin örgüte olan bağının gücüdür” şeklinde tanımlanmıştır (Akt.: Balay, 2000a).
- Hall, Schneider ve Nygren'e göre (1970) örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşme veya uyumlu olma süreçleridir (Akt.: Varoğlu, 1993).
- Kişinin tatmin edici olmasa bile bir işe saplanıp kalması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir (Rusbult and Farrel, 1983)
- Reichers'a göre (1985) örgütsel bağlılık, bir örgütün çoklu öğelerinin (üst yönetimi, müşterileri, sendikaları ve genel anlamda toplumu içine alabilir) amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir (Akt.: Balay, 2000a).
- Kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş psikolojik bir sözleşmedir. Psikolojik sözleşme ile bireylerin örgüte bağlılıkları arasında açık bir ilişki vardır (Mc Donald and Makin, 2000).

Yapılan tanımlar ışığında örgütsel bağlılık kavramı; işgörenlerin çalıştığı örgüte karşı hissettiği güç olarak tanımlanabilir.

Çalışanın örgüte olan bağlılığı, çalıştığı örgütü hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir. Dolayısıyla, örgütsel bağlılık çalışanın örgütüne karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Baysal ve Paksoy, 1999).

2.1.5.Örgütsel Bağlılık Faktörleri

Allen ve Meyer (1990) geliştirdikleri üçlü örgütsel bağlılık modelinde duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık türlerini ele almışlardır. Duygusal bağlılık, bireyler istedikleri için, devamlılık bağlılığı ihtiyaçları için, normatif bağlılık ise zorunluluk hissettikleri için ortaya çıkmakta ve bu sebeplerle kişiler örgütlerinde kalmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Bu araştırmada Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık modeli kullanılmıştır. Bu nedenle duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık türlerinin hangi faktörlerden daha çok etkilendiği konusuna değinmekte fayda görülmektedir.

2.1.5.1.Duygusal Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Duygusal bağlılık; bireylerin örgütsel objelere sarılması ve onlarla özdeşleşmesi anlamına gelmektedir. Duygusal bağlılık, iş çevresine ilişkin duygusal tepkilerle yakından ilgili olup, daha çok işe sarılma, çalışma arkadaşlarına, mesleğe ve örgüte bağlılıkla elde edilen tatminle ilgili bulunmaktadır (Mathieu and Zajac, 1990).

Allen ve Meyer (1990) çeşitli araştırmacılar tarafından ortaya konulan duygusal bağlılığa etki eden faktörleri özetle aşağıdaki şekilde sıralamaktadırlar:

- **İşin Zor Oluşu:** Çalışanın iş yerindeki görevinin zor ve mücadeleyi gerektiren bir iş olması.
- **Rol Açıklığı:** Örgütün ve yönetimin çalışandan neler beklediğini ve görevinin neler olduğunu açıkça ortaya konulması.
- **Yönetimin Öneriye Açıklığı:** Örgütteki tepe yönetimin astlardan gelen her türlü öneriye açık olması, bu tür önerilere değer vermesi.
- **Amaç Açıklığı:** Çalışanların örgütteki görevi ve yaptığı işleri niçin yaptığı konusunda açık bir fikre sahip olması.
- **Arkadaş Bağlılığı:** Örgütteki her düzeyde çalışan insanlar arasında samimi ilişkilerin olması.
- **Eşitlik ve Adalet:** Örgütsel görev ve kaynakların dağıtımında adaletin olması.

- **Kişisel Önem:** Çalışanın ortaya koyduğu işin örgütün amaçlarına önemli katkılar sağladığı duygusunu güçlendirmeye yönelik teşviklerin olması.
- **Geri Bildirim:** Çalışana performansı hakkında sürekli bilgi (feedback) verme.
- **Katılım:** Çalışanın örgüt ve işle ilgili her türlü konu ve karara katılmasını sağlama.

Allen ve Meyer'in yukarıda sıralanmış bulunan duygusal bağlılığa etki eden faktörleri ve buradan hareketle ortaya konulan bağlılığı; çalışanın zor, ancak herhangi bir rol belirsizliğine ve çatışmasına yer vermeyecek derecede açık olan işleri çalışma arkadaşlarıyla büyük bir anlayış ve uyum içerisinde, niçin yaptıklarının bilincinde olarak gerçekleştirmeleri, örgüt yönetiminin de çalışanlarına adil ve eşit bir muamele göstermesi, onların görüş ve önerilerine saygı duyması, performans ve beklentileri konusunda bilgi vermesidir şeklinde özetlemek mümkündür (İnce ve Gül, 2005).

2.1.5.2. Devamlılık Bağlılığına Etki Eden Faktörler

Devamlılık bağlılığı örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkacak maliyetin farkındalığını anlatır. Bireyin örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak maliyetten dolayı örgüte bağlılığını sürdürmek ister. Dolayısıyla kişi örgütten ayrılmak istese bile örgüte olan bağlılığı devam eder.

Devamlılık bağlılığı, yapılan yatırımların sayısı ve miktarı ile çalışanların algıladığı alternatif iş seçeneklerinin yokluğu veya azlığı gibi faktörlere dayanmaktadır. Allen ve Meyer (1990) devamlılık bağlılığıyla ilgili faktörleri aşağıdaki gibi özetlemektedirler:

- **Yeteneklerin Transferi:** Çalışanın sahip olduğu yetenekleri ve tecrübeleri bir başka örgüte transfer edip edemeyeceği.
- **Eğitim:** Çalışanın sahip olduğu eğitimin bir başka örgütte yararlı olup olamayacağı.
- **Kendine Yatırım:** Çalışanın zaman ve çabasının büyük bir bölümünü mevcut örgüte yapmış olması.

- **Yeniden Yerleşme:** Çalışanın örgütten ayrılması halinde bir başka örgüte ve şehre yerleşmesi ile görüşleri.

- **Emeklilik Primi:** Çalışanın mevcut örgütünden ayrılması halinde başta emeklilik primi olmak üzere hak ettiği çeşitli kazanımları kaybedeceği korkusu.

- **Alternatif İş İmkanları:** Çalışanın örgütten ayrılması durumunda sahip olduğu işin benzerini veya daha iyisini bulup bulamayacağıdır.

Yukarıda sıralanan Allen ve Meyer'in devamlılık bağlılığıyla ilgili ifade ettiği faktörler, işten ayrılmanın getireceği maliyet üzerine odaklanmıştır.

2.1.5.3. Normatif Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Normatif bağlılık, çalışanın örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda gelişmektedir. Çalışanların örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtır. Örgüt üyeliğini sürdürme hususundaki duygulardan kaynaklanmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

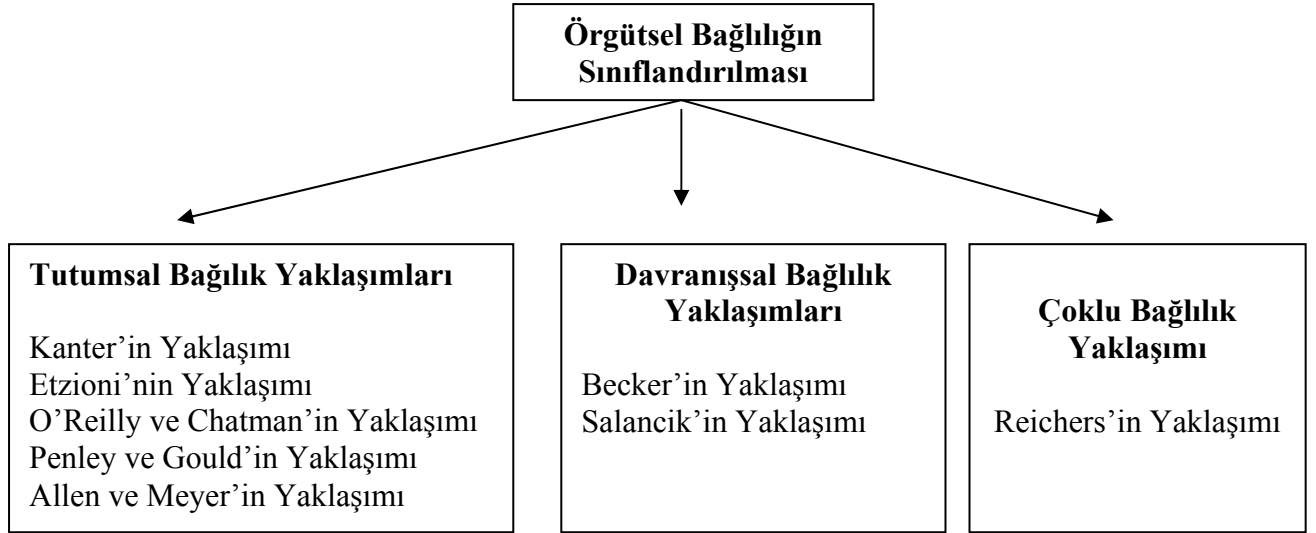
Allen ve Meyer (1990)'e göre normatif bağlılık, bireyin hem örgüte girişi öncesindeki hem de giriş sonrasındaki yaşantılarından etkilenmektedir. Doğal olarak bu durum da çalışanların sahip olduğu örgütsel bağlılık normlarını etkilemektedir. Bu bağlılık normu işgörenin, güçlü kişisel bağlılık duygusu ile örgütüne bağlılık duymasıdır.

2.1.6. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında yaşanan karışıklıktan dolayı örgütsel bağlılığın sınıflamasını yapmak kaçınılmaz olmuştur. Literatürde farklı sınıflandırmalar yapılmışsa da genellikle üç sınıflandırma ön plandadır. Bu üç sınıflama; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımlarıdır (Şekil 1).

Tutumsal bağlılıkla, davranışsal bağlılığın birlikte incelenmemesinin nedeni de örgütsel davranışçılarla, sosyal psikologların örgütsel bağlılığa farklı perspektiflerden

bakmalarıdır. Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerine yoğunlaşırken, sosyal psikologlar davranışsal bağlılık üzerine yoğunlaşmışlardır.



Şekil 1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

2.1.7. Tutumsal Bağlılık

Tutum kelime anlamı olarak kişiyi belirli bir davranışa yönlendiren eğilimi ifade eder. Tutumlar; insanlara, nesnelere, olaylara ya da faaliyetlere yönelik kişilerin sürekli eğilimleri göstermektedir (Ceylan, 1998).

Tutumların duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç ögesi bulunmaktadır. Duygusal öge; tutum nesnesiyle güdülen duygusal davranımlar diğer bir ifadeyle tutumun kişide oluşturduğu duygusal tepkilerdir. Bilişsel öge; bireyin bir nesne, olay ya da diğer kişiler hakkındaki inançlarıdır. Davranışsal öge ise tutum doğrultusunda harekete geçmeyi belirtir (Can, 1997).

Tutumsal bağıllık, bireyin kimliğinin örgütle özdeşleşmesi ya da örgütün amaçları ile kişisel amaçların zamanla aynı doğrultuya yönelip bütünleşmeleri halinde ortaya çıkmaktadır (Varoğlu, 1993).

Genellikle bu tür bir bağıllık, bireyin örgütle bütünleşmesinin ve örgüt katılımının gücü olarak ifade edilmektedir. Bu ifadenin üç önemli unsuru bulunmaktadır (Porter ve diğerleri, 1974):

1. Örgütün amaç ve değerlerine duyulan güçlü bir inanç ve kabullenme,
2. Örgüt yararına daha fazla çaba sarf etmeye gönüllü olma
3. Örgüt üyeliğini sürdürme arzusu.

Tutumsal bağıllıkla ilgili geliştirilmiş bulunan çok sayıda farklı yaklaşım bulunmaktadır. Tutumsal bağıllık kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için tutumsal bağıllıkla ilgili yaklaşımlardan; Kanter'in yaklaşımı, Etzioni'nin yaklaşımı, O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımı, Penley ve Gould'un yaklaşımı, Allen ve Meyer'in yaklaşımı aşağıda incelenmiştir.

2.1.7.1. Kanter'in Yaklaşımı

Tutumsal bağıllıkla ilgili en önemli yaklaşımlardan birisi Kanter'e aittir. Kanter'e (1968) göre örgütsel bağıllık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir. Bir sosyal sistem olarak örgütlerin belirli istek, ihtiyaç ve beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar örgütlerinin bu beklentilerini, örgüte olumlu duygular besleyerek ve kendilerini örgütlerine adanarak gerçekleştirebilirler (Cengiz, 2001).

Bağıllık Kanter'e göre iki farklı sistem içerisinde ortaya çıkar. Bunlar; sosyal sistem ve kişilik sistemidir. Sosyal sistemlerde kişilerin bağıllıkları üç temel alandan oluşur. Bunlar; sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden meydana gelmektedir (Sökmen, 2000).

Kanter, örgüt tarafından üyelere empoze edilen davranışsal taleplerin farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu savunmaktadır. Bunlar; devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Varoğlu, 1993).

Devama yönelik bağlılık (continuance commitment), kişinin üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün sürekliliğine kendini adamasıdır. Diğer bir ifadeyle bir üyenin örgütün kalıcılığını sağlamaya kendini adaması olarak tanımlanır.

Üye kendisi için karlı olan şeylerin örgütteki üyeliğinin sürmesine bağlı olduğunu ve örgütteki pozisyonu ile ilgili olduğunu fark ettiğinde, örgütüne ve örgütsel rolüne bağlanacaktır (Cengiz, 2001).

Kanter devama yönelik bağlılığın özveri ve yatırım olmak üzere iki unsuru olduğunu belirtmektedir. Özveri diğer bir ifadeyle fedakârlık, örgüte üye olabilmek için kişinin değerli bulduğu şeylerden vazgeçebilmesidir. Kişinin böyle bir özveride bulunmayı kabul etmesi halinde, üyeliğini sürdürme konusundaki duyarlılığı ve motivasyonu da artacaktır. Yatırım ise, kişinin kaynaklarını örgüte bağlaması, dolayısıyla örgütle bir çıkar, alış-veriş ilişkisine girmesidir. Kişi örgütte kalmak için katlandığı maliyetler karşılığında bazı kazançlar elde etmeyi beklemektedir (Kanter, 1968).

Kenetlenme bağlılığı (cohesion commitment), önceki sosyal ilişkilerden feragat veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlanmaktadır (Varoğlu, 1993).

Kenetlenme bağlılığı, kişinin bir gruba ve bu gruptaki ilişkilere bağlılığıdır. Kenetlenme bağlılığının sağlandığı grup ve örgütlerde grup içi çekişmelere, çatışmalara, kıskançlıklara, örgütsel yıldırıma, dışlanmaya ve yabancılaşmaya çok az rastlanılırken, grup birliği oldukça yüksek seviyelerde gerçekleşmektedir. Bu bağlılık

türü gruba, dışarıdan gelen tehditlere karşı grup üyelerinin direncini, birlik ve beraberliğini artırmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Kontrol bağlılığı, grup ve örgüt üyelerinin liderin emir ve kurallarını devam ettirmesine denir. Kontrol bağlılığı kişinin örgüt normlarına bağlı olmasıdır. Bu bağlılık türü, örgüte karşı olumlu normatif yönelimleri içermektedir. Kontrol bağlılığı, üyenin örgütün norm, amaç ve değerlerinin olumlu davranışlar için önemli bir rehber olduğuna inanması halinde ortaya çıkmaktadır.

Kanter'in geliştirdiği bu üç bağlılık türünün birbirinden farklı sonuçları bulunmaktadır. Devama yönelik bağlılığın egemen olduğu örgütlerde üyelerin örgütte kalma ihtimalleri daha yüksektir. Kenetlenme bağlılığının yüksek olduğu örgütlerde ise örgütün dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı kendisini savunma gücü daha yüksek olmaktadır. Son olarak kontrol bağlılığının bulunduğu örgütlerde üyeler kendi değer ve normlarıyla örgütün değer ve normlarını uyum içerisinde bulmaktır (İnce ve Gül, 2005).

Devama yönelik bağlılığın egemen olduğu örgütlerde üyelerin örgütte kalma ihtimalleri daha yüksektir. Kenetlenme bağlılığının yüksek olduğu örgütlerde ise örgütün dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı kendisini savunma gücü daha yüksek olmaktadır. Son olarak kontrol bağlılığının bulunduğu örgütlerde üyeler kendi değer normlarıyla örgütün değer ve normlarını uyum içerisinde bulmaktadır. Kanter bu üç bağlılık türünün de birbiriyle ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Örgütler üyelerinin bağlılıklarını sağlamak için her üç yaklaşımı da bir arada kullanmaları gerekir (İnce ve Gül, 2005).

2.1.7.2. Etzioni'nin Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan bir diğeri de Etzioni'ye aittir. Etzioni, örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin, üyenin

örgüte yakınlaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte yakınlaşmaları açısından üçe ayırmaktadır. Bunlar (Balay, 2000b):

- a. Ahlaki açıdan yakınlaşma
- b. Çıkara dayalı yakınlaşma
- c. Yabancılaştırıcı yakınlaşmadır.

Ahlaki açıdan yakınlaşma veya diğer bir ifadeyle moral bağlılık örgütün amaçları, değerleri ve normlarının içselleştirilmesine ve yetkiyle özdeşleşmeye dayalı, örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir (Varoğlu, 1993). Moral bağlılıkta kişi, örgütün amacını ve örgütteki işini değerli saymakta ve işi, her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır (Schein, 1978).

Çıkara dayalı yakınlaşma veya hesapçı bağlılık ise, ahlaki açıdan yakınlaşmaya göre örgütle daha az yoğun bir ilişkiyi yansıtmaktadır. Bu bağlılık türünde bireyler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlamaktadırlar. Yani bu bağlılık türünün temel felsefesi Kanter'in devama yönelik bağlılık türünde olduğu gibi örgüt ile üyeler arasında gelişen alış-veriş ilişkisidir (İnce ve Gül, 2005). Üyeler örgütlerine katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar (Güney, 2001).

Yabancılaştırıcı yakınlaşma ise bireysel davranışın ciddi şekilde sınırlandırıldığı durumlarda bulunan, örgüte olumsuz bir yönelişi temsil etmektedir. Ayrıca yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000b).

Etzioni kişileri örgütsel normlara ve beklentilere uygun tutum ve davranışlar sergilemeye sevk eden üç tür gücün varlığını ortaya koymaktadır. Bu güç türleri; korkutma gücü, ödüllendirici güç ve sembolik güçtür (İnce ve Gül, 2005). Bu üç tür güç, örgütteki uyum sistemini oluşturmaktadır. Etzioni bir bireyin uyum sistemine yönelimini örgüte katılım olarak değerlendirmektedir. Bu yönelimin yoğunluğu düşük ya da yüksek, yönü ise olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Etzioni, yüksek

yoğunlukta ve olumlu katılmayı bağlılık, düşük yoğunlukta ve olumsuz katılmayı ise yabancılaşma olarak ifade etmektedir (Varoğlu, 1993).

2.1.7.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanması şeklinde ele almışlardır. Bu iki araştırmacıya göre örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986; O'Reilly, 1995):

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

b. Özdeşleşme: Örgüt bağlılığının ikinci boyutu, üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. Üye diğerleriyle yakın ilişkiler içine girmektedir. Böylece bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve tatmin sağlamak için diğer üye ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir. Birey örgütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşirse bağlılık gerçekleşmektedir (İlsev, 1997).

c. İçselleştirme: Bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığın içselleştirme veya benimsemeye dayanan üçüncü boyutu, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Uyum, ödül-maliyet değerlendirmesini öne çıkararak bireyi araçsal algılara; özdeşleşme ve içselleştirme ise, örgütün beklentilerine dönük sonuçlara yöneltmektedir (Balay, 2000a).

2.1.7.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould'un yaklaşımı Etzioni'nin örgüte katılım modeline dayanmaktadır. Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı katılım veya bağlılık modelinin örgütsel bağlılığı açıklama bakımından oldukça uygun olduğunu, ancak bu modelin bazı nedenlerle literatürde yeteri kadar ilgi görmediğini belirtmişlerdir (Penley and Gould, 1988). Nedenlerin başında modelin karmaşık olması gelmektedir. Zira modelde ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere iki adet duygusal içerikli bağlılık mevcuttur. Ancak bunların birbirinden tamamen bağımsız mı yoksa birbirine zıt kavramlar mı olduğu yeterince açık değildir (İnce ve Gül, 2005). Penley ve Gould (1988) bu iki bağlılık kavramını birbirinden bağımsız olarak ele almışlardır. Bu tür kullanımda ahlaki bağımlılığın zıttı yabancılaştırıcı bağlılık değil ahlaki bağlılığın olamamasıdır.

Penley ve Gould da Etzioni'nin modelini temel alarak örgütsel bağlılığın üç boyutu olduğunu belirtmektedirler. Bunlar; ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır. Ahlaki bağlılık, örgütsel amaçları kabullenme ve onlarla özdeşleşmeye dayanmaktadır. Bu bağlılık türünde kişi, kendisini örgüte vakfette, örgütün başarısı veya başarısızlığında kendisini sorumlu tutmaktadır. Çıkarıcı bağlılık, alış-veriş temeline dayanmaktadır. Çalışanların ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvikler beklemelerini esas almaktadır. Örgüt belirli amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görülür. Yabancılaştırıcı bağlılık ise, kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün veya alternatif iş imkânlarının bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır (Sökmen, 2000; Cengiz, 2001).

Öte yandan Penley ve Gould, örgütsel bağlılık türlerinin farklı değişkenlerle farklı ilişkileri olduğunu belirtmektedirler. Örneğin ahlaki bağlılık üyeliğin devamının sağlanması ile ilgilidir. İşine aşırı düşkün olmak, mesai saatlerinin dışında veya hafta sonu tatillerinde de çalışmak ya da eve iş taşımak gibi davranışları içermektedir (Gould and Penley, 1984).

Çıkarıcı bağlılık, bir alış-veriş ilişkisi içerdiğinden bu bağlılık türü kendini sevdirmeye taktikleri ile ilgilidir. Burada kendini sunma, üstlerine daha fazla sorumluluk üstlenme taleplerini iletme, kısacası kendini mümkün olan en iyi şekilde göstermesidir. Sevdirmeye taktikleri, kişinin verilen yükümlülükleri en iyi bir şekilde yerin getirmesi, üstlerinin katkı ve başarılarının farkına varmalarını sağlayacak davranışlar sergilemesi gibi yolları içermektedir (İnce ve Gül, 2005).

Yabancılaştırıcı bağlılıkta ise kişi, kariyeri üzerinde kontrolü olmadığını düşündüğünden, bu bağlılık türü daha çok iş ve kariyerle ilgili sonuçlar üzerinde kontrol eksikliği duygusu ile ilgilidir (Penley and Gould, 1988).

2.1.7.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

1984 yılında Allen ve Meyer örgütsel bağlılıkla ilgili bir model geliştirmişlerdir. Bu model duygusal ve devamlılık bağlılığını içermekteydi. Allen ve Meyer, örgütsel bağlılık modellerine 1990 yılında, orijinali Weiner ve Vardi'nin 1980 yılındaki çalışmalarına dayanan normatif bağlılık isimli üçüncü bir unsuru eklemişlerdir. Bu bağlılıkta aşağıdaki gibi açıklanabilir.

Duygusal Bağlılık

Bu bağlılık boyutu, işgörenlerin örgüte duygusal bağlılığını, onunla bütünleşmesini yansıtır. Duygusal bağlılıkta çalışanların örgütte kalma nedeni, duygusal bağlılık ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşmeleridir. Güçlü duygusal bağlılıkla örgütte kalanlar, buna gereksinim duyduklarından değil, bunu istedikleri için örgütte kalmaya devam ederler (Tiryaki, 2005)

Devam Bağlılığı

Allen ve Meyer, Becker'in (1960) Yan Bahis Teorisinden yola çıkarak devamlılık bağlılığını geliştirmişlerdir. Literatürde bu bağlılık türüne devamlılık bağlılığı, rasyonel bağlılık veya algılanan maliyet de denilmektedir.

Buna göre devamlılık bağlılığı, çalışanın bir örgütteki kıdem; kariyer ve yararlanmaları gibi yatırımları çok yüksek tutuyorsa ortaya çıkmaktadır. Örneğin; bir

başka şehre taşınmanın getirebileceği potansiyel güçlükler, hak edilen kazanım ve tazminatlar ya da başka bir örgütün şartlarına adapte olmak gibi yatırım ve maliyetler bu bağlılık türünün kaynağını oluşturmaktadırlar. Dolayısıyla kişi istemese de örgütte kalmaya devam edebilmektedir. Çünkü örgütten ayrılmanın kendisi için maliyeti yüksek olacaktır (Çakır, 2007).

Normatif Bağlılık

İşgörenlerin örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtır. Yüksek zorunluluk bağlılığı olan çalışanlar, örgütte kalmak zorunda olduklarını hissederler. Bireylerin örgüte bağlılık duyması, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, fakat yaptıklarının doğru ve ahlâkî olduğuna inanmaları nedeniyle belli davranışsal eylemleri sergilemelerine yardım eder (Balay, 2000a).

Allen ve Meyer' in kapsamlı incelemesi de duygusal bağlılığın olumlu iş deneyimleri sonucunda geliştiğini ve duygusal bağlılık hisseden çalışanların iş yerindeki verimliliğe katkıda bulduklarını göstermektedir. Üç bağlılık şeklinde de işgörenler örgütte kalmaya devam etmekte, ancak birincide kalma güdüsü isteğe, ikincide gereksinime, üçüncüde ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Erdoğan, 2006).

2.1.8. Tutumsal Bağlılıkla İlgili Yaklaşımların Karşılaştırması

Bu bölümde, tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımların karşılaştırması yapılarak, bu yaklaşımların benzer veya farklı yönleri ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

2.1.8.1. Tutumsal Bağlılıkla İlgili Yaklaşımların Benzer Yönleri

Tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımların ortak veya benzer yönleri şunlardır (İlsev, 1997; Sökmen, 2000):

a. Bu Yaklaşımlarda Duygusal Bir Nitelik Bulunmaktadır:

Kanter'in Kenetlenme Bağlılığı ve Allen-Meyer ikilisinin Duygusal Bağlılığında olduğu gibi, duygusallığın esas alındığı bağlılık türlerinde, örgütün amaç,

hedef ve değerlerinin çalışan tarafından kabullenilmesi üzerinde durulmaktadır. Kişi kendi amaç ve değerleri ile örgütün amaç ve değerlerini büyük bir uyum içerisinde gördüğünden, örgüt üyeliğinin sürmesini istemektedir. Örgütte çalışmaktan büyük bir mutluluk duymaktadır. Bu mutluluk örgüt lehine ekstra çaba sarf edilmesine sebep olmaktadır.

b. Bu Yaklaşımlarda Rasyonel Bir Nitelik Bulunmaktadır:

Yaklaşımların bir diğer ortak yönü kişisel çıkarları en üst düzeye çıkarma, maliyetleri de en alt düzeye indirme isteğidir. Kanter'in Devama Yönelik Bağlılığı, Etzioni'nin Çıkara Dayalı Yakınlaşması ve Allen-Meyer'in Devamlılık Bağlılığında olduğu gibi tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımlarda rasyonel bir nitelik bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle tutum ve davranışlarda rasyonel düşünme eğilimi hakim olmaktadır. Alış-veriş felsefesi tutum ve davranışlara yön vermektedir.

c. Bu Yaklaşımlarda Ahlaki Bir Nitelik bulunmaktadır:

Etzioni'nin Ahlaki Açından Yakınlaşması, Allen-Meyer'in Normatif Bağlılığı ve Penley ve Gould'un Moral (Ahlaki) Bağlılıklarında olduğu gibi tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımların bir diğer ortak özelliği de ahlaki bir nitelik içermeleridir. Bu niteliğin temel alındığı bağlılık türlerinde kişi, bağlılığı doğru ve ahlaki bir davranış olarak görmektedir. Buradaki zorunluluğun kaynağı ahlaki normlardır.

Üç madde halinde özetlenen özelliklerden hareketle, tutumsal bağlılığı; kişisel değerlerle örgütsel değerlerin uyum içerisinde bulunduğu, kişilerin yıllar boyu elde ettikleri kazanımları kaybetme korkusuyla veya alternatif iş imkânlarının azlığı sebebiyle yahut da ahlaki normlarla örgütte kalmayı tercih ettikleri bağlılık türüdür şeklinde tanımlamak mümkündür (İnce ve Gül, 2005).

2.1.8.2. Tutumsal Bağlılıkla İlgili Yaklaşımların Farklı Yönleri

Tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımlar incelendiğinde şu yönlerden farklılık gösterdikleri görülmektedir:

a. Örgütsel bağlılığın ölçülmesi ile ilgili ölçek farklılıkları,

b. Bağlılığın kaynağı ve ortaya çıkması ile ilgili farklılıklar,

c. Rasyonellik unsurunun ele alınması ile ilgili farklılıklar.

Örgütsel bağlılığın ölçülmesi konusunda her yaklaşım sahibi farklı bir ölçek ortaya koymuştur. Allen-Meyer ikilisi kendi bağlılık tipolojilerine uygun olarak üç boyutlu bir örgütsel bağlılık ölçeği geliştirmişlerken, diğer yazarlar genellikle tek boyutlu bir ölçek geliştirmişlerdir (İnce ve Gül, 2005).

Diğer taraftan, tutumsal bağlılık türleri kişiler arasında ve kişinin kendi içinde değişik derecelerde ortaya çıkabilmektedirler. Bağlılık türleri çoğu zaman birbiriyle iç içe geçmiştir. Örneğin, yabancılaştırıcı bağlılık (Penley ve Gould), belli cezalara konu olma veya belli ödülleri elde edememe olasılıklarının bulunması ya da alternatiflerin kısıtlılığı nedeniyle bağlanmayı içerirken, aynı zamanda duygusal bir bağlanmayı içermektedir (İlsev, 1997).

Tutumsal bağlılık yaklaşımlarının farklı yönlerinden birisi de rasyonellik unsurunun ele alınış biçimidir. Uyuma dayalı bağlılık (O'Reilly ve Chatman) ile çıkarıcı bağlılık (Penley ve Gould), katkılar karşılığında belli ödülleri elde etme isteğine dayanmaktadır. Kişi bu ödülleri elde edemediği zaman örgütten ayrılmak istemektedir. Devama yönelik bağlılık (Kanter) ile devamlılık bağlılığında (Allen ve Meyer) ise, örgütten ayrılmaya karar verildiği zaman katlanılması gereken maliyetlere dayanmaktadır (Sökmen, 2000).

Özetle, örgütsel bağlılık tutumsal bağlılık yaklaşımına göre bir örgüte ait olma ve sadakat gösterme duygusudur. Örgütsel bağlılık, örgütte kalmayı sürdürme isteği anlamında ise duygusal bağlılık, finansal, güvenlik ve alternatif azlığı gibi ihtiyaçlar sebebiyle örgütte kalma zorunluluğu anlamında ise devamlılık bağlılığı meydana gelmektedir (Sims, 1998).

2.1.9. Davranışsal Bağlılık

Örgütsel davranış araştırmacılarının tutumsal bağlılık kavramına karşılık, sosyal psikologlar davranışsal bağlılık kavramını kullanmışlardır. Bu kavram esasen,

bağlılığın dışavurumu olarak ele alınabilir. Davranışsal bağlılık bireyin önceki davranışları sebebiyle örgüte bağlı kalma sürecidir. Bu ifadede geçen örgüte bağlı kalmak, örgütte kalmaya istekli olma, örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama gibi davranışları içerir.

Bu yaklaşımda, belli bir örgüte katılmak için kişinin özveride bulunması gereği, örgüte bağlılığın başlangıç noktası olarak ele alınmıştır. Bunun yaygın biçimi üyeliğe kabul törenleridir. Çeşitli sosyal kulüpler, askeri kurumlar ve dini tarikatlarda üyeliğe kabul törenleri yoğun olarak kullanılmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Davranışsal bağlılık konusunun daha iyi anlaşılabilmesi için; Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı ile Salancik'in Yaklaşımları incelenecektir.

2.1.9.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Becker'in Yan Bahis Yaklaşımının hangi tipoloji içerisinde değerlendirilmesi gerektiği konusunda örgütsel bağlılık alan yazınında görüş ayrılığı bulunmaktadır. Allen ve Meyer, genel görüşün aksine Becker'in yaklaşımının davranışsal yaklaşım içerisinde değerlendirilmesini eleştirmişler ve kendi araştırmalarında tutumsal bağlılık içerisinde değerlendirmişlerdir. Söz konusu araştırmacılara göre bir örgütten ayrılmanın farkına varılması, işgörenin örgütle ilişkisinin psikolojik bir boyutunu yansıttığı için tutumsal bir nitelik arz etmektedir (İnce ve Gül, 2005). Bu çalışmamızda genel görüşe uygun olarak Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı, davranışsal bağlılık içerisinde değerlendirilecektir.

Becker'e göre örgütsel bağlılık, üyenin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgisi olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir (Becker, 1960). Bir diğer ifadeyle davranışsal bağlılık, kişinin tutarlı bir davranış dizisini sergilemekten vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranış dizisini sürdürme eğilimidir (Allen ve Meyer, 1990).

Becker, kişinin davranışlarına bağlılık göstermesinin sebebini tutarlı davranışlarda bulunması ile ilgili olduğunu kabul etmektedir. Tutarlı davranışlar, uzun zamandan beri süregelen ve farklı faaliyetler içerseler dahi aynı amacı sağlamaya yönelik davranışlardır. Birey bu davranışları amaçlarına ulaşmada bir araç olarak gördüğü için tekrarlama eğilimi göstermektedir (Varoğlu, 1993).

Becker kişilerin tutarlı davranışlar sergilemesinin gerekçesini yan bahisle açıklamaktadır. Yan bahse girmekle ifade edilmek istenilen, bir davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarları etkilemesidir. Buna göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreçtir. Bağlılığın “bahse girme” kavramına göre, bir kişi değer verdiği bir şeyi veya şeyleri ortaya koyarak, yani bir nevi bahse girerek örgütüne yatırım yapar (İlsev, 1997).

Becker’e göre çalışanların bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynakları dört tanedir (Becker, 1960). Bunlar:

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

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

c. Sosyal Etkileşimler: Becker’in (1960) yan bahis kaynaklarından birisi de sosyal etkileşimlerdir. Kişi diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır.

d. Sosyal Roller: Yan bahisler kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda kişi, içinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamayacaktır.

Becker'e göre sözü edilen kaynaklardan dolayı girilmiş olan yan bahisler ve bunlara yapılan yatırımlar zaman içinde giderek artmaktadır. Bu nedenle kişinin yaşı ve kıdemi, yaptığı yatırımların temel göstergeleri olarak kabul edilmektedir. Buna göre, kişinin yaşı ilerledikçe ve kıdemi arttıkça yatırımları da buna paralel olarak artacak ve kişinin örgütten ayrılması zorlaşacaktır (İnce ve Gül, 2005).

Özetlemek gerekirse Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı işletmeye bağlılığın davranışsal boyutu olarak ele alınmaktadır ve genellikle tasarlanmış bağlılık olarak da adlandırılmaktadır (Mathieu and Zajac, 1990).

Becker'in de belirttiği gibi, bu tür bağlılığın temelini ekonomik temeller oluşturmakta ve kişi, işletmeden ayrılmanın parasal, sosyal ve psikolojik yönlerinin götürüsü fazla olduğu için örgüte bağlanmaya kendisini zorunlu hissetmektedir (İnce ve Gül, 2005).

2.1.9.2. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'in yaklaşımında örgütsel bağlılık, kişinin davranışlarına bağlanması olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımda da Becker'in yaklaşımında olduğu gibi kişi, önceki davranışlarına bağlanarak, bunlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir (O'Reilly and Caldwell, 1981). Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı getirecektir (İnce ve Gül, 2005).

Salancik her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından söz etmektedir. Kişinin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağlılığı etkiler (O'Reilly

and Caldwell, 1981). Açık, kesin ve şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı etkilemektedir.

Gerek Becker gerekse Salancik bağlılığı, davranışları devam ettirme eğilimi olarak ele almaktadırlar. Ancak Becker'in yaklaşımında kişinin davranışlarına karşı bağlılık gösterebilmesi için o davranıştan vazgeçtiği zaman kaybedeceği yatırımların farkında olması gerekmektedir. Oysa Salancik'in yaklaşımında davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun diğer bir ifadeyle davranış devam ettirme arzusunun olması gerekmektedir (Gül, 2002).

2.1.10. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Araştırmacıların örgütsel bağlılık sınıflandırmaları, bağlılığın genellikle örgütün bütününe duyulduğu şeklindeki bir algıya dayanmaktadır. Çoklu bağlılık yaklaşımında ise örgüt içinde birbirinden farklı öğelerin varlığını ve bu öğelere farklı düzeylerde bağlılık geliştirileceğini öngördüğünden ayrı bir başlık ile ele alınması daha uygun görünmektedir (Balay, 2000a).

Reichers'e göre (1985) diğer bağlılık yaklaşımları, örgütün tipik olarak birey açısından bağlanmayı ortaya çıkaran farklılaşmamış tek parça bir varlığı simgelediğini ileri sürmektedirler. Oysa Reichers'e göre örgütler farklılaşmamış bir bütünü değil, tam aksine her biri farklı amaç ve değerler setine sahip koalisyonları içermektedir (Varoğlu, 1993). Bu bağlamda çoklu bağlılık yaklaşımı, örgüt içinde bulunan farklı unsurların, farklı düzeylerde bağlılık türlerinin ortaya çıkabilmesine sebep olabileceğini ileri sürdüğünden diğer iki bağlılık türünden ayrı olarak ele alınmaktadır (Balay, 2000a).

Örgüt teorisyenleri örgütlerin koalisyona dayanan özellikleri üzerinde dururlarken, bağlılık teorisyenleri örgütleri tek ve benzeşik türden bir bütün olarak ele almaktadırlar. Reichers, örgütsel bağlılıktaki örgütün tipik olarak kişi açısından örgüte

bağlanmayı ortaya çıkaran farklılaşmamış tek parça bir varlığı simgelediğini savunmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Örgütün doğası, örgütteki belirli gruplar ve onların amaçları kişilerin çoklu bağlılıklarının merkezini oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu yetersizliği gidermek için örgüt yapısına ilişkin makro yaklaşımların yanı sıra, referans grupları ve rol teorisi üzerine olan araştırmalara da ağırlık verilmesi gerekmektedir (Cengiz,2001).

Çoklu bağlılık kaynaklarını belirlemek için bir örgütle ilgili çeşitli grupların belirlenmesi gerekmektedir. Çoklu bağlılığın kaynakları, çeşitli gruplar, iş görenler, müşteriler, yöneticiler, sendikalar ve genel anlamda kamuoyudur. Örgütlerin varlık sebeplerinden birden fazla grubun amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştırmak olduğu genellikle kabul edilmektedir. Örgütlerin koalisyonlar ve taraflardan oluşan yapıları hakkında yapılan çalışmalar, yöneticilerin örgüt üyelerinin çoklu rol yönelişlerinin farkında olduklarını göstermektedir (İnce ve Gül, 2005).

Çoklu bağlılık yaklaşımında örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan çeşitli iç ve dış unsurların çoklu bağlılıklarının bir toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Kişiler, örgüt yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına, referans gruplarına farklı bağlılıklar geliştirebilmektedirler, aynı zamanda örgüt dış çevresini oluşturan müşterilere, tedarikçilere, meslek odalarına, sendikalara ve topluma da farklı bağlılıklar gösterebilmektedirler (Varoğlu, 1993).

2.1.11. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yaklaşımların Karşılaştırılması ve Değerlendirmesi

Tutumsal, davranışsal veya çoklu bağlılık yaklaşımlarından herhangi birinin diğerine göre üstün, daha geçerli ve uygulanabilir olduğunu ileri sürmek tartışmaya açıktır (Varoğlu, 1993).

Her üç örgütsel bağlılık sınıflandırmasının da geçerli olduğu farklı ortamlar vardır. Zira örgütsel bağlılık zamana, mekâna ve bireyin içerisinde bulunduğu şartlara

oldukça duyarlı bir olgudur. Örgüt kültürü, yönetim ve liderlik biçimi, çalışanların kişisel ve demografik özellikleri, örgütün içinde faaliyet gösterdiği sosyo-ekonomik yapı, toplumsal özellikler ve çevresel şartlar, tutumsal veya davranışsal bağlılık türünün uygulanmasında son derece önemli içsel ve dışsal faktörlerdir (İnce ve Gül, 2005).

Çoklu bağlılık yaklaşımı karma nitelikli bir bağlılık yaklaşımıdır. Adından da anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılığın sağlanılmasında içsel ve dışsal pek çok faktörün etkili olduğu görüşüne dayanmaktadır (Gül, 2002).

Tutumsal bağlılık yaklaşımları bireysel hedef ve değerlerle örgütsel hedef ve değerlerin uyumuna dayanmaktadır. Oysa davranışsal bağlılık yaklaşımları kişilerin örgüt üyeliklerini sürdürmek için nasıl çaba sarf etmeleri ve nasıl davranışlar sergilemeleri gerektiği ile ilgili sürece dayanmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

2.1.12. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Örgütsel bağlılığı daha iyi anlayabilmek için örgütsel bağlılığın göstergelerini de incelememiz gerekmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını değerlendirmede şu kriterler kullanılmaktadır (İbicioğlu, 2000):

- Örgütün Amaç ve Değerlerini Kabul ve İnanma: Çalışanların bulunduğu örgüte bağlılığının en büyük göstergelerinden birisi, onun amaç ve değerlerini kabul etme derecesidir. Çünkü amaçlarını kabul etmediği örgüte çalışanın bağlılık göstermesi düşünülemez. Bunun için de örgütle bireyin amacının örtüşmesi gerekir. Bir bireyin çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi ve inanması, onun örgüte bağlılık duymasının ön koşulunu oluşturur.

- Örgüt İçin Fedakarlıklarda Bulunabilme: Çalışanların örgütün başarılı olması için normal olarak kabul edilenin ötesinde gayret sarf etme dereceleri, örgüte bağlılıklarını gösteren ayrı bir kriterdir. Çünkü örgüt çalışanlarının kendilerinden formal anlamda beklenenin ötesinde örgüt için fedakarlıkta bulunmaları sadece ilgili örgüte bağlılıklarıyla açıklanabilir.

- Örgütsel Üyeliği Devam Ettirmeyle İlgili Güçlü Bir İstek: Konuyla ilgili iki varsayım vardır. Birincisi, örgütün çalışana bağlanması çalışanın örgüte bağlanmasının sonucudur. İkincisi, çalışanın örgüte bağlanmasının azalmasına paralel olarak örgütün de çalışana bağlanması azalacaktır.

- Örgütle Özdeşleşme: Çalışanın örgütsel hedef ve değerleri benimseyip kabullenmesi özdeşleşmeyi ifade etmektedir. Özdeşleşme, çalışanların memnuniyet duydukları bir örgütü taklit etme isteğinden kaynaklanan etkidir. Örgütler ve örgüt yönetimleri çalışanların gözünde bu etkiyi vizyonları, stratejik sezgileri, ikna yetenekleri, özgüvenleri ve dinamik enerjileri sayesinde elde ederler (İnce ve Gül, 2005). Çalışanlar örgütle ne derecede özleşmektedirler? Çalışan örgütün yaptığı veya yapmadığı işleri ne kadar onaylamaktadırlar? Bu sorulara verilecek cevaplar çalışanların örgütle özdeşleşme ve örgütün bir parçası olma derecesini belirleyecektir (İbicioğlu, 2000).

- İçselleştirme: Örgütsel bağlılığın son göstergesi içselleştirmedir. İçselleştirme, davranışa rehberlik eden değerlerin birleştirilmesini içeren bir etkileme sürecidir. Örgüt yönetiminin iş ve çalışma ile ilgili tutum ve inançlarının, çalışanların gözünde çok daha fazla önem taşımaktadır. Çalışanlar kendi amaç ve değerleriyle örtüştüğü oranda örgütsel amaç ve değerleri içselleştirirler(İnce ve Gül, 2005).

Yukarıda maddeler halinde sıralanan göstergeler, çalışanların bulunduğu örgüte karşı güçlü bir aidiyet duygusu taşıması gerektiği üzerinde yoğunlaşmaktadır. Çalışanların kendilerini örgütün bir parçası gibi hissetmeleri, onların örgüte olan bağlılıklarını arttıracak ve bunun sonucunda örgütle özdeşleşme gerçekleşecektir.

2.1.13. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, davranışsal sonuçların bağlılıkla en güçlü ilişkiler içinde olduğu bulunmuştur. Bunlardan özellikle is

doyumunu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisindedir (Bayram, 2005).

Randall (1987), örgütsel bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin bireye ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını irdelemiştir. Bu bağlamda düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık ile bunların olumlu ve olumsuz sonuçlarından söz edilebilir (Balay, 2000a).

2.1.13.1. Düşük Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları

Bu bağlılık düzeyinde birey, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksundur. Düşük örgütsel bağlılığın bireye ve örgüte yönelik olarak önemli sonuçları vardır.

İşgörenin bağlılığının düşük olduğu durumda, belirsiz ve çatışmaya olanak veren bir ortamın çıkması, yenileşmenin gerekliliğini önemli ölçüde artırabilir. Düşük bağlılığın olduğu bir kamu okulunda, yönetici yenileşmeye gitmese de durumdan sorumlu tutulamayabilir. Bu durum, aynı zamanda işgörenin başka bir iş aramasına neden olabilir (Erdoğan, 2006).

Bununla birlikte, örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren işgörenler, bireysel görevle ilişkili çabalarda geri oldukları gibi, grup bağlılığının sağlanmasında da en az çaba gösterirler. Bu yüzden bunlar, örgüt içinde “duygusuz işgörenler” olarak tanımlanmaktadır. Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, müşterilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir(Çakır, 2007).

2.1.13.2. İlimli Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları

Birey deneyiminin güçlü, fakat örgütle özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. İnsanların sosyal gruplardaki sınırlı bağlılıklarına bakarak, işleyen sistemlere kısmen bağlanabileceği söylenebilir (Balay, 2000a).

İlimli bağlılık düzeyinde yer alan işgörenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki işgörenler, örgütün bütün değil ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler (Çakır, 2007).

Örgüte ılımlı düzeyde bağlılık, her zaman olumlu sonuçlar doğurmayabilir. İşgörenlerin yaratıcılık, yardımseverlik, fikir önerme, jestler yapma, irade ve fedakârlık gibi üyelik davranışları önemlidir. Bu düzeydeki işgörenler, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama ve çatışma yaşarlar (Balay, 2000a).

Üstlerine ya da yöneticilerine öncelik vermeyen işgörenler, örgütün üst noktalarına belirsiz ya da yavaş bir biçimde yükselebilir (Celep, 1996).

2.1.13.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları

Bu bağlılık düzeyinde birey örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterir. Örgütle olan özdeşleşme sonucunda yüksek bağlılık, hem birey hem de örgüt açısından önemli sonuçlar yansıtmaktadır (Balay, 2000a).

Yüksek örgütsel bağlılık bireye, meslekte başarı ve ücrette doyum sağlayabileceği gibi örgüt, işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek bir şekilde ödüllendirmektedir. Bu işgörenlerin; işin kendisinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından doyumları yüksektir. Bu kişilerin örgütten ayrılmaları; mutsuzluk, hayal kırıklığı, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, isten doyumunsuzluk ve az ödülleniş ya da mahrum bırakılmış hissine kapılmaları durumlarında gerçekleşmektedir (Çakır, 2007).

Yüksek örgütsel bağlılık bazen, işgörenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum, aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta,

gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi, bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Bayram, 2005).

Bağlılık düzeylerinin olası sonuçlarına ilişkin bir özet aşağıda Tablo 1’de gösterilmektedir.

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

Kaynak: Randall, 1987, akt: Balay, 2000a

2.2. İlgili Literatür

Bu bölümde örgütsel bağlılıkla ilgili yurt dışında ve yurt içinde yapılmış olan araştırmalara yer verilecektir.

2.2.1. Yurt Dışında Yapılan Örgütsel Bağlılık Araştırmaları

Porter, Crampon ve Smith (1976) örgütsel bağlılık ve mesleği bırakma arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmalarını 15 aylık bir dönem boyunca, büyük bir ticari işletmede idari eğitim almış kişilere uygulamışlardır. Araştırma bulgularına göre, ilk 35 aylık dönemde işi isteyerek bırakanların, örgütte baştan sona doğru kesin bir düşüş göstermeye başladıklarını tespit etmişlerdir.

Everett (1992) tarafından yapılan okul, öğretmen ve yönetici liderin bir işlevi olarak öğretmenlerin tutumsal bağlılığı konulu araştırması, San Francisco'da, 15 okul bölgesi, 85 okul ve 300 ilköğretim öğretmeni üzerinde uygulamıştır. Araştırmanın amacı, bir meslek işgöreni olarak öğretmenlerin, okullarına ve öğretime olan tutumsal bağlılıklarını ölçmeyi amaçlamıştır. Verilerin ölçek ve görüşme yoluyla toplandığı araştırmada bağlılık ölçeği olarak Mowday, Porter ve Steers'in (1982) Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OCQ) kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, yöneticilerin, öğretmenin okula ve öğretime bağlılığını sağlamada önemli bir faktör olarak algılandığı, örgütsel bağlılık çalışmasında liderliğin etkili bir değişken olduğunu göstermiştir.

Shaw ve Reyes (1992) ilköğretim ve lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı ve çalışma ortamı değer sapmaları üzerine bir araştırma yapmışlardır. Araştırmacıların elde ettikleri bulgulara göre değer sapması iki önemli değer sistemini içermektedir. Normal sapmalar örgütün kültürel değerlerini vurgularken, faydacıl sapmalar örgütsel kontrollerin maddeci kısımlarını vurgular niteliktedir. Reyes'in araştırma sonuçları ilköğretim öğretmenlerinin lise öğretmenlerinden daha çok örgütsel bağlılığa sahip olduklarını belirtmektedir.

2.2.2. Yurt İçinde Yapılan Örgütsel Bağlılık Araştırmaları

Balay'ın (2000b), özel ve resmi liselerdeki yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığını uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında incelemeyi ve

karşılaştırmayı amaçlayan araştırması, Ankara ili merkezindeki yedi ilçede (Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak ve Yenimahalle) bulunan özel ve resmi liselerden yansız olarak seçilen 28 lisede toplam 690 kişi üzerinde yapılmıştır. Araştırmacı tarafından 5'li Likert tipinde geliştirilen ölçme aracı (Örgütsel Bağlılık Ölçeği) ile toplanan veriler, aritmetik ortalama, t-testi, LSD testi, bir boyutlu ve iki boyutlu varyans analizi teknikleriyle çözümlenmiştir. Veri çözümlenmesinden elde edilen genel bulgulara göre, uyum boyutundaki örgütsel bağlılık, resmi liselerde ve öğretmenlerde daha yüksek iken; özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında ise sırasıyla, özel liselerde, yöneticilerde, özel liselerdeki yöneticilerde ve özel liselerdeki öğretmenlerde daha yüksektir.

Sadık (2003) tarafından yapılan diğer bir örgütsel bağlılık araştırmasının amacı, ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini; iş doyumunu, motivasyonu, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutları esas alınarak saptamaktır. Örgütsel sosyalleşmede; görev (yönetici- öğretmen), cinsiyet (kadın-erkek), branş (sınıf öğretmeni- branş öğretmeni) ve kıdem (1-10 yıl, 11-20 yıl, 21 yıl ve üstü) değişkenlerine göre örneklem alt grupları arasında fark olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara ilindeki ilköğretim okulları oluşturmaktadır. Belirtilen evrenin tümüne ulaşılması güç olduğundan random yöntemi ile Ankara Büyükşehir sınırları içerisindeki yedi ilçeden (Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Keçiören, Mamak, Sincan ve Yenimahalle) iki ilköğretim okulu (Çankaya ilçesinde okul sayısı fazla olduğundan üç okul) seçilmiştir. Belirtilen ilçelerde toplam 138 yönetici (müdür- müdür yardımcısı) ve 401 öğretmene anket uygulanmıştır. Örneklem grubuna araştırmacı tarafından iş doyumunu, motivasyonu, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutlarından oluşan ve faktör analizi ile geçerlilik ve güvenilirliği sınanan örgütsel sosyalleşme ölçeği (ÖSÖ) uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS programında çözümlenmiştir. Görev, cinsiyet ve branşa göre gruplar arasındaki fark t-testi ile test edilirken, kıdemler arasındaki fark, varyans analizi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgulardan göreve göre iş doyumunu boyutunda okul yöneticileri ile öğretmenler arasında yöneticiler lehine olmak üzere fark varken, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı fark bulunamamıştır.

Sarıdede ve Doyuran (2004) tarafından yapılan araştırmanın amacı, Meyer ve Allen' in (1991) üç boyutlu bağlılık modeli ve insan kaynakları yönetim modelinin, Türkiye' deki ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini açıklamada ne derece etkin olduklarını anlamak ve eğitim yönetimi alanına “öğretmenlerin işten ayrılma niyeti” konusunda açıklama sunmaktır. Bu amaçla, Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı, merkez ilçede 2002-2003 eğitim-öğretim yılında görevli bulunan ortaöğretim kademesi öğretmenlerinin karara katılma, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri bulgulanmaya çalışılmıştır. Toplanan veriler hiyerarşik çoklu regresyon (hierarchical multiple regression) analizi ile çözümlenmiştir. Öğretmenlerin okullara duygusal ve devam bağlılık göstermelerinin işten ayrılma niyetlerini azalttığı bulunmuştur. Diğer yandan öğretmenlerin normatif bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı olmayan negatif bir ilişki bulunmuştur.

Bucak ve Erdoğan (2007), tarafından yapılan ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri adlı araştırmanın amacı, öğretmenlerin, görev yaptıkları okullara ilişkin bağlılıklarını örgüte sıkı sıkıya bağlı bireylerin kendisini örgütle ifade ettiği, örgütle bütünleştirdiği ve örgütün bir üyesi olmaktan memnun olduğunu sergilediği alan olan “duygusal bağlılık”, işe devam edildiğinde bir kazanım, işe devam edilmediğinde de bir bedel olduğu durumları anlatan “devam bağlılığı” ve bireyin örgüte karşı duyduğu sorumluluk ve inancını ortaya koyan “normatif bağlılık” alt boyutlarında inceleyerek, örgütsel bağlılığın katılımcılara ilişkin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir.

Araştırmanın evrenini, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Bolu il merkezinde bulunan resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Evrendeki 30 ilköğretim okulundan 29'unun örnekleme katıldığı bu araştırmada, öğretmenler için örneklem alma yoluna gidilmiştir. Evrende bulunan 814 öğretmenden 570'ine ulaşılmış ve Allen ve Meyer tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” uygulanmıştır.

Öğretmenlerin bağıllık düzeyleri alt boyutlarına göre ayrı ayrı tespit edilip, aralarında anlamlı fark olup olmadığı test edilmiştir. Ayrıca bağıllık düzeyleri ile kişisel özellikler arasındaki farklar da incelenmiştir. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağıllıklarının, duygusal bağıllık alt boyutunda “çok”, devam bağıllığı alt boyutunda “az”, normatif bağıllık alt boyutunda “orta” düzeyde olduğu bulunmuştur. İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin çalışmakta oldukları okullardaki hizmet süreleri ve cinsiyet gibi kişisel özelliklerinin bağıllık düzeylerinde bir farklılık oluşturmazken eğitim durumu, mesleki kıdem ve branş değişkenlerinin .05 düzeyinde anlamlı farka neden olduğu bulunmuştur.

Buluç'un (2008) sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri ile örgütsel bağıllıkları arasındaki ilişkiyi saptamayı hedef alan araştırmasının amacı, sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri ile örgütsel bağıllık arasındaki ilişkiyi belirleyerek, örgütsel bağıllığı geliştirilmeye yönelik öneriler getirmektir. Araştırmanın örnekleme amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen ve Ankara'da bulunan 12 ilköğretim okulunda çalışan toplam 250 öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarının derecesini belirlemek için Örgütsel Bağıllık Ölçeği (OCQ) kullanılmıştır. 15 maddeden oluşan ölçek faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonuçlarına göre iki faktör bulunmuştur ve ölçek buna göre yeniden düzenlenmiştir. Verilerin analizinde istatistikî işlemlerden frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve ki kare tekniği kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, örgütsel bağıllığın boyutları ile cinsiyet, medeni durum, buldukları okuldaki çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik dağılımları, verilerin toplanması, veri toplama aracı ve verilerin analizi bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerini incelemek üzere betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2005).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2008-2009 eğitim öğretim yılında Şırnak/ İdil ilçe merkezindeki 6 ilköğretim okulu ve ilçeye bağlı 66 köyde bulunan, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmada evrenin tamamına ulaşılma yolu izlendiği için örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Araştırma yapılan okulların listesi EK-3'te verilmiştir.

Araştırmanın evreni 710 öğretmenden oluşmaktadır. 710 öğretmene ölçek dağıtılmış ve geriye dönen 463 ölçeğin hepsi geçerli olmuştur. Aşağıda araştırmaya katılan öğretmenlerin özellikleri ile ilgili tablolar verilmiştir.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Özellikleri

CİNSİYET

Tablo 2: Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı

Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde(%)
Erkek	230	49,7
Kadın	233	50,3
Toplam	463	100,0

Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin% 49,7'si erkek, % 50,3'ü kadındır. Tablo 2 incelendiğinde kadın-erkek oranları birbirine çok yakındır.

MEDENİ DURUM

Tablo 3: Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni hallerine göre dağılımı

Medeni Durum	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evli	307	66,3
Bekâr	156	33,7
Toplam	463	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumları incelendiğinde; %66,3'ünün evli, %33,7'sinin ise bekar olduğu görülmektedir.

KIDEM

Tablo 4: Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine göre dağılımı

Kıdem	Frekans (f)	Yüzde (%)
1-5 yıl	428	92,4
6-10	35	7,6
Toplam	463	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %92,4'ü 1-5 yıl arasında meslek kıdeme sahipken, % 7,6'sı 6-10 yıl arası meslek kıdeme sahiptir. Buradan meslek kıdeminin önemli bir yüzdesinin 1-5 yıl arasında toplandığı anlaşılmaktadır. Araştırma yapılan bölgeye atanan öğretmenler zorunlu hizmetlerini tamamladıktan sonra genellikle batı bölgelerine tayin istemektedirler. Şırnak'ın İdil ilçesinin sosyo-ekonomik düzeyinin düşük olmasından dolayı da bölgedeki öğretmenlerin zorunlu hizmetinden sonra ise

bölgede durmak istemedikleri gözlenmektedir. Belirtilen bu etkenlerden dolayı meslek kıdemi 1-5 yıl arasında toplandığını söylenebilir.

YAŞ

Tablo 5: Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı

Yaş	Frekans (f)	Yüzde (%)
21-30	421	90,9
31-40	42	9,1
Toplam	463	100,0

Katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde; % 90,9'unun 21-30 yaş aralığında, % 9,1'inin 31-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir(40 yaş üzeri öğretmenlerin 4 kişi olmasından dolayı bu aralığa dahil edilmiştir). 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin katılımcıların büyük bir yüzdesini oluşturduğu görülmektedir. Bu durumun başlıca sebebi, Milli Eğitim Bakanlığı'nca belirlenen hizmet bölgeleri sınıflamasında, araştırma yapılan bölgenin üçüncü hizmet bölgesinde yer almasıdır. Araştırma yapılan bölgenin konumundan ötürü, Şırnak'ın İdil ilçesi 3. bölge kapsamında yer almaktadır. İlk atama yoluyla bu bölgeye gelen öğretmenler bölgenin mahrumiyetinden dolayı üç sene olan zorunlu hizmetlerini tamamladıktan sonra batı illerine atama istemektedirler. Tüm bu durumlar göz önüne alındığında 21-30 yaş aralığının katılımcıların büyük bir yüzdesini oluşturması kaçınılmaz olduğu söylenebilir.

BRANŞ

Tablo 6: Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlara göre dağılımı

Branş Durumu	Frekans (f)	Yüzde (%)
Sınıf	256	55,3
Branş	207	44,7
Toplam	463	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %55,3'ü sınıf , %44,7'si de branş öğretmenidir. Öğretmen atamaları KPSS puan üstünlüğüne göre yapıldığından dolayı bölgeye yapılan sınıf ve branş öğretmenleri atamalarındaki farkı herhangi bir nedene bağlamak doğru olmayacaktır.

ÖĞRETMENLİK İSTİHDAMI

Tablo 7: Araştırmaya katılan öğretmenlerin istihdam durumlarına göre dağılımı

Öğretmenlik İstihdam Durumu	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kadrolu	218	47,1
Sözleşmeli	152	32,8
Vekil	27	5,8
Ücretli	66	14,3
Toplam	463	100,0

Katılımcıların öğretmenlik durumuna göre, %47,1'inin kadrolu, %32,8'inin sözleşmeli, %5,8'inin vekil ve %14,3' ünün de ücretli olduğu görülmektedir. Tablo 7 incelendiğinde vekil ve ücretli öğretmenlerin araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık beşte birini oluşturduğu görülmektedir.

EĞİTİM DURUMU

Tablo 8: Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarının frekans ve yüzde değerleri

Eğitim Durumu	Frekans (f)	Yüzde (%)
Ön lisans	41	8,9
Lisans	412	89,0
Yüksek lisans	10	2,2
Toplam	463	100,0

Katılımcıların; %89,0'ı lisans, %8,9'u ön lisans ve %2,2'si yüksek lisans mezunudur. Tabloda dikkat çekici olan nokta ön lisans mezunlarının kayda değer bir sayıda olmalarıdır. Bunu anlamı lisans mezunları işsiz beklerken ön lisans mezunları ilçede veya köylerde ücretli öğretmenlik yapabilmektedir. Yani devlet ataması dışı, ihtiyaçtan görev yapan öğretmen grubunu önlisans mezunları oluşturmaktadırlar. Öğretmenlik için formasyonu olmayan, bu alanda herhangi bir eğitim almayan ön lisans mezunları sınıf ya da branş öğretmenliği yapmaktadırlar. Bu durum ise öğretmen istihdamındaki sıkıntıları açıkça ortaya koymaktadır.

Vekil ve ücretli öğretmen çalıştırılması için çeşitli yasalar/yönetmelikler bulunmaktadır. Vekil öğretmenlik için ise temel dayanak 657 sayılı Devlet Memurları

Kanunu'nun 86. maddesi iken (boş bulunan ilköğretim öğretmenliği kadrolularına(yaz tatili hariç) açıktan vekil öğretmen atanabileceği hüküm altına alınmıştır), ücretli öğretmen çalıştırmanın temel dayanağı yine aynı kanunun 89. maddesidir. Bu maddede “öğretmen bulunamaması halinde öğretmenlere ders ücreti karşılığı görevlendirme ile ek ders görevi verilebilir” denmektedir (www.eğitimcilerforumu.com).

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada yararlanılmak üzere ilgili literatür incelenmiş ve konu ile ilgili tez, kitap, makale ve diğer kaynaklar taranmıştır. Bu inceleme sonucunda ulaşılan ve araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılmış olan ölçek, evren üzerindeki öğretmenlere gerekli izinler alındıktan sonra uygulanmıştır. Ancak ölçeklerin toplanmasında sorunlar yaşanmıştır. Ölçeklerin hepsinin dönmeme sebeplerinden en önemlisi, uzak köylere gidilemeyip posta yolunun kullanılması sonucu köylerden dönmeyen ölçeklerin olmasıdır.

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler, örgütsel bağlılık ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçme aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, araştırmaya katılanlar hakkında bilgi toplamak amacıyla oluşturulan kişisel bilgi formudur. Bu kişisel bilgi formunda; öğretmenlerin cinsiyetlerini, yaşlarını, medeni hallerini, öğretmenlik durumlarını (kadrolu, sözleşmeli, vekil, ücretli), öğretmenlik kıdemlerini, branşlarını ve eğitim düzeylerini içeren toplam 7 madde bulunmaktadır. İkinci bölümde ise örgütsel bağlılığa ilişkin sorular bulunmaktadır.

Araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını ölçmek için, Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen ve Boylu, Pelit, Güçer (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”(Organizational Commitment Questionere: OCQ) kullanılmıştır. Ölçek için gerekli izinler alınış olup ekte sunulmaktadır. Bu ölçekte örgütsel bağlılık; duygusal

bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç bölümde incelenmiştir. Araştırmada veri toplamak için kullanılan Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık ölçeği, 5'li likert sistemine göre tasarlanmıştır. Bu sistemde ölçekteki ifadelerin puanlaması; "1: kesinlikle katılmıyorum", "2: katılmıyorum", "3: kararsızım", "4: katılıyorum", "5: kesinlikle katılıyorum" şeklindedir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinde 17 adet soru bulunmaktadır. İlk 6 soru öğretmenlerin duygusal bağlılıklarını ölçmeye yönelik, 7., 8., 9., 10., 11., 12. sorular öğretmenlerin devam bağlılıklarını ölçmeye yönelik, 13., 14., 15., 16., ve 17. sorular da öğretmenlerin normatif bağlılıklarını ölçmeye yönelik sorulardır.

Araştırmamızda, Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından yapılan, ölçeğin güvenilirliğini test etmek için araştırma verileri, bağlılık boyutlarına ve çalışanların bağlı oldukları birime göre analiz edilmiştir. Analiz sonucunda güvenilirliğe ilişkin Cronbach Alpha değeri 0.85 bulunmuştur. Bu araştırmada ölçeğin geneline ilişkin Cronbach Alpha değeri de 0.77 bulunmuştur.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma amaçları doğrultusunda toplanan veriler istatistiksel teknikler kullanılarak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket program kullanılarak çözümlenmiştir. Verilerin analizinde Birinci alt problem için frekans (f), yüzde (%), ortalama, standart sapma, ikinci alt problem için t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Katılımcıların görüşleri arasında fark varsa farkın nereden kaynaklandığını bulmak amacıyla da Post Hoc analizi kullanılmıştır.

Kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği 710 ilköğretim öğretmenine uygulanmıştır. Analizleri yorumlarken aşağıdaki değerler dikkate alınmıştır.

- 1,00 – 1,79 Kesinlikle Katılmıyorum
- 1,80 – 2,59 Katılmıyorum
- 2,60 – 3,39 Kararsızım
- 3,40 – 4,19 Katılıyorum
- 4,20 – 5,00 Kesinlikle Katılıyorum

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde ölçeğin uygulanması ile elde edilen veriler özelliklerine uygun istatistiksel tekniklerle analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular, alt problemler göz önünde bulundurularak açıklanmış ve yorumlanmıştır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeyleri Nedir?” sorusuna ilişkin elde edilen veriler Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıları

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		sd	\bar{X}	
	f	%	f	%	f	125	27	%	f	%			
DUYGUSAL BAĞLILIK	1.Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	75	16.2	98	21.2	88	19	133	28.7	69	14.9	1,320	3,049
	2.Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	17	3.7	38	8.2	54	11.7	229	49.5	125	27	1,016	3,879
	3.Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	36	7.8	63	13.6	89	19.2	182	39.3	93	20.1	1,180	3,503
	4.Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	27	5.8	72	15.6	79	17.1	202	43.6	83	17.9	1,127	3,522
	5.Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	28	6	75	16.2	103	22.2	184	39.7	73	15.8	1,118	3,429
	6.Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	32	6.9	69	14.9	93	20.1	183	39.5	86	18.6	1,156	3,479
DEVAM BAĞLILIĞI	7.Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	62	13.4	90	19.4	70	15.1	146	31.5	95	20.5	1,341	3,263
	8.Şu an bu kurumda kalmam istekten ziyade gerekliliktir.	52	11.2	131	28.3	64	13.8	134	28.9	82	17.7	1,309	3,136
	9.Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	53	11.4	117	25.3	71	15.3	150	32.4	72	15.6	1,279	3,153
	10.Benim için bu kurumdan ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	78	16.8	125	27	95	20.5	124	26.8	41	8.9	1,242	2,838
	11.Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	46	9.9	106	22.9	65	14	164	35.4	82	17.7	1,270	3,280
	12.Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakarlık gerektirmesidir.	30	6.5	110	23.8	109	23.5	173	37.4	41	8.9	1,092	3,183
NORMATİF BAĞLILIK	13.Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	28	6	59	12.7	73	15.8	183	39.5	120	25.9	1,166	3,665
	14.Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	36	7.8	55	11.9	106	22.9	177	38.2	89	19.2	1,158	3,492
	15.Bu kurumdan şimdi ayrılmamın burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	39	8.4	89	19.2	94	20.3	160	34.6	81	17.5	1,210	3,334
	16.Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	45	9.7	85	18.4	115	24.8	169	36.5	49	10.6	1,150	3,198
	17.Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.	56	12.1	76	16.4	88	19	155	33.5	88	19	1,284	3,308

Örgütsel bağlılık ölçeğinde 17 adet soru bulunmaktadır. İlk 6 soru öğretmenlerin duygusal bağlılıklarını ölçmeye yönelik, 7., 8., 9., 10., 11., 12. sorular öğretmenlerin devam bağlılıklarını ölçmeye yönelik, 13., 14., 15., 16., ve 17. sorular da öğretmenlerin normatif bağlılıklarını ölçmeye yönelik sorulardır.

1. madde; "kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım" ifadesine katılımcıların %28.7'i "katılıyorum" şeklinde görüş bildirmişlerdir. Bu madde için en yüksek frekansı oluşturmaktadır. En düşük yüzde ise %14.9'dür. Katılımcıların 69'u 1. madde için kesinlikle katılmıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir.

2. madde; “çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum” ifadesine ait en yüksek frekans %49.5 ile “katılıyorum”, en düşük yüzde ise %3.7 ile “kesinlikle katılmıyorum” ifadesidir.

3. madde; “bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum” ifadesine ait en yüksek yüzde %39.3 ile “katılıyorum”, en düşük yüzde ise %7.8 ile “kesinlikle katılmıyorum” ifadesidir.

4. madde; “bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum” ifadesine katılımcıların %43.6’sı “katılıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Katılımcıların %5.8’i bu madde için “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir.

5. madde; “çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum” ifadesine ait en yüksek yüzde %39.7 ile “katılıyorum”, en düşük yüzde ise %6 ile “kesinlikle katılmıyorum” ifadesidir.

6. madde; “çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum” ifadesine ait en yüksek yüzde %39.5 ile “katılıyorum”, en düşük yüzde ise %6.9 ile “kesinlikle katılmıyorum” ifadesidir.

7. madde; “şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur” ifadesine ait en yüksek yüzde %31.5 ile “katılıyorum”, en düşük yüzde %13.4 ile “kesinlikle katılmıyorum” ifadesidir.

8. madde; “şu an bu kurumda kalmam istekten ziyade gerekliliktir” ifadesine ait en yüksek yüzde %28.9 ile “katılıyorum”, en düşük yüzde ise %11.2 ile “kesinlikle katılmıyorum” ifadesidir. Bu madde için katılımcıların %28.3’i “katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Bu durum 8. madde için öğretmenlerin görüşlerinde bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır.

9. madde; “bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğumu düşünüyorum” ifadesine ait en yüksek yüzde %32.4 ile “katılıyorum”, en düşük yüzde ise %11.4 ile “kesinlikle katılmıyorum” ifadesidir. Bu madde için katılımcıların %25.3’i “katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yine bu maddede de katılımcıların görüşlerinde bir farklılık görülmektedir.

10. madde; “benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir” ifadesine ait en yüksek yüzde %27 ile “katılmıyorum”, en düşük yüzde ise %8.9 ile “kesinlikle katılıyorum” ifadesidir.

11. madde; “başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum” ifadesine ait en yüksek yüzde %35.4 ile “katılıyorum”, en düşük yüzde ise %9.9 ile “kesinlikle katılmıyorum” ifadesidir. Ayrıca 11. maddeye katılımcıların %22.9’u “katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Bu madde için de öğretmen görüşleri arasında bir farklılaşma söz konusudur.

12. madde; “bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de ayrılmamın kişisel fedakarlık gerektirmesidir” ifadesine ait en yüksek yüzde %37.4 ile “katılıyorum”, en düşük yüzde ise %6.5 ile “kesinlikle katılmıyorum” ifadesidir.

13. madde; “benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor” ifadesine ait en yüksek yüzde %39.5 ile “katılıyorum”, en düşük yüzde ise %6 ile “kesinlikle katılmıyorum” ifadesidir.

14. madde; “bu kurum benim sadakatimi hak ediyor” ifadesine ait en yüksek yüzde 38.2 ile “katılıyorum”, en düşük yüzde ise %7.8 ile “kesinlikle katılmıyorum” ifadesidir.

15. madde; “bu kurumdan şimdi ayrılmanın burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluk nedeniyle yanlış olduğunu düşünüyorum” ifadesine ait en yüksek yüzde %34.6 ile “katılıyorum”, en düşük yüzde ise %8.4 ile “kesinlikle katılmıyorum” ifadesidir.

16. madde; “çalıştığım kuruma çok şey borçluyum” ifadesine ait en yüksek yüzde %36.5 ile “katılıyorum”, en düşük yüzde ise %9.7 ile “kesinlikle katılmıyorum” ifadesidir.

17. madde; “bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim” ifadesine ait en yüksek yüzde %33.5 ile “katılıyorum”, en düşük yüzde ise %12.1 ile “kesinlikle katılmıyorum” ifadesidir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyleri onların; cinsiyetlerine, yaşlarına, öğretmenlik durumlarına, öğretmenlik kıdemlerine, branşlarına, eğitim düzeylerine göre, anlamlı bir fark göstermekte midir?” sorusuna ilişkin analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 10: Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre t-Testi tablosu

Cinsiyet		N	\bar{X}	S	Sd	t	P
Duygusal bağlılık	Erkek	230	3,46	,933	461	-,400	,690
	Kadın	233	3,49	,824			
Devam bağlılık	Erkek	230	3,10	,862	461	-,961	,337
	Kadın	233	3,17	,700			
Normatif bağlılık	Erkek	230	3,33	,943	461	-1,640	,102
	Kadın	233	3,46	,821			

* P<0,05

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın “duygusal bağlılık” alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri cinsiyete göre manidar farklılık göstermemektedir ($t = -0,40$; $P < 0,05$). Aritmetik ortalamalarına bakıldığında erkek öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($X = 3,46$) ile bayan öğretmenlerin ($X = 3,49$) algı düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın “devam bağlılık” alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri cinsiyete göre manidar farklılık göstermemektedir ($t = -0,96$; $P < 0,05$). Aritmetik ortalamalarına bakıldığında da erkek öğretmenlerin devam bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($X = 3,10$) ile bayan öğretmenlerin ($X = 3,17$) algı düzeyi birbirine yakın gözükmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın “normatif bağlılık” alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri cinsiyete göre manidar farklılık göstermemektedir ($t = -1,64$; $P < 0,05$). Aritmetik ortalamalar karşılaştırıldığında erkek öğretmenlerin normatif bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($X = 3,33$) ile bayan öğretmenlerin ($X = 3,46$) algı düzeyleri birbirine yakın gözükmektedir.

Tablo 11: Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına ilişkin T-Testi tablosu

	Medeni Durum	N	\bar{X}	S	Sd	t	P
Duygusal bağlılık	Evli	307	3,45	,877	461	-,915	,360
	Bekar	156	3,52	,884			
Devam bağlılık	Evli	307	3,12	,791	461	-,600	,551
	Bekar	156	3,17	,774			
Normatif bağlılık	Evli	307	3,43	,906	461	1,206	,240
	Bekar	156	3,33	,842			

* P<0,05

Tablo 11'e bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel bağlılığın "duygusal bağlılık" alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri medeni durumlarına göre manidar farklılık göstermemektedir ($t = -0,91$; $P < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde evli öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($X = 3,45$) ile bekar öğretmenlerin ($X = 3,52$) algı düzeyleri birbirine yakın gözükmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın "devam bağlılık" alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri medeni durumlarına göre manidar farklılık göstermemektedir ($t = -0,60$; $P < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde evli öğretmenlerin devam bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($X = 3,12$) ile bekar öğretmenlerin ($X = 3,17$) algı düzeyleri birbirine yakın gözükmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın "normatif bağlılık" alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri medeni durumlarına göre manidar farklılık göstermemektedir ($t = -1,20$; $P < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde evli öğretmenlerin normatif bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($X = 3,43$) ile bekar öğretmenlerin ($X = 3,33$) algı düzeyleri birbirine yakın gözükmemektedir.

Tablo 12: Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem durumlarına ilişkin t-Testi tablosu

Kıdem	N	\bar{X}	S	Sd	t	P
Duygusal bağlılık 1-5 yıl	428	3,4455	,86937			
6-10	35	3,8667	,92160	461	-2,743	,006*
Devam bağlılık 1-5 yıl	428	3,1305	,78127			
6-10	35	3,2905	,82777	461	-1,160	,247
Normatif bağlılık 1-5 yıl	428	3,3925	,88925			
6-10	35	3,4914	,84762	461	-,635	,526

* P<0,05

Tablo 12’ye bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılığın “duygusal bağlılık” alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri mesleki kıdem durumlarına göre manidar farklılık göstermektedir (t= -2,74; P<0,05). Ortalamalar incelendiğinde 1-5 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin algı düzeyleri (X=3,44) 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (X=3,86) algı düzeylerinden daha düşüktür.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın “devam bağlılık” alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri mesleki kıdem durumlarına göre manidar farklılık göstermemektedir (t= -1,16; P<0,05). Ortalamalar incelendiğinde 1-5 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin devam bağlılığa ilişkin algı düzeyleri (X=3,13) ile 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (X=3,29) algı düzeyleri birbirine yakın gözükmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın “normatif bağlılık” alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri mesleki kıdem durumlarına göre manidar farklılık göstermemektedir (t= -0,63; P<0,05). Ortalamalar incelendiğinde 1-5 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin devam bağlılığa ilişkin algı düzeyleri (X=3,39) ile 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (X=3,49) algı düzeyleri birbirine yakın gözükmemektedir.

Tablo 13: Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş durumlarına ilişkin T-Testi tablosu

	yaş	N	\bar{X}	S	Sd	t	P
duygusal bağlılık	21-30	421	3,44	,873	461	-2,677	,008*
	31-40	42	3,82	,872			
devam bağlılık	21-30	421	3,12	,780	461	-1,240	,216
	31-40	42	3,28	,823			
normatif bağlılık	21-30	421	3,37	,893	461	-1,979	,048*
	31-40	42	3,65	,760			

* P<0,05

Tablo 13'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılığın "duygusal bağlılık" alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri yaşlarına göre manidar farklılık göstermektedir ($t = -2,67$; $P < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde yaşları 21- 30 aralığında olan öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($X=3,44$) 31-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin ($X=3,82$) algı düzeylerinden daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın "devam bağlılık" alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri yaşlarına göre manidar farklılık göstermemektedir ($t = -1,24$; $P < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde yaşları 21- 30 aralığında olan öğretmenlerin devam bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($X=3,12$) ile 31-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin ($X=3,28$) algı düzeyleri birbirine yakın gözükmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın "normatif bağlılık" alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri yaşlarına göre manidar farklılık göstermektedir ($t = -1,97$; $P < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde 1-5 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin devam bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($X=3,37$) 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin ($X=3,65$) algı düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 14: Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş durumlarına ilişkin T-Testi tablosu

Boyutlar	Branş	N	\bar{X}	S	Sd	t	P
duygusal bağlılık	Sınıf	256	3,30	,902	461	-4,656	,000*
	Branş	207	3,68	,804			
devam bağlılık	Sınıf	256	3,14	,779	461	,041	,968
	Branş	207	3,14	,793			
normatif bağlılık	Sınıf	256	3,21	,897	461	-5,024	,000*
	Branş	207	3,62	,818			

* P<0,05

Tablo 14'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılığın "duygusal bağlılık" alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri branşlarına göre manidar farklılık göstermektedir ($t = -4,656$; $P < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde sınıf öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin ($X = 3,30$) branş öğretmenlerin ($X = 3,68$) algı düzeylerinden daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın "devam bağlılık" alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri branşlarına göre manidar farklılık göstermemektedir ($t = -0,41$; $P < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde sınıf öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin ($X = 3,14$) ile branş öğretmenlerin ($X = 3,14$) algı düzeyleri ile aynı olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın "normatif bağlılık" alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri branşlarına göre manidar farklılık göstermektedir ($t = -5,024$; $P < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde sınıf öğretmenlerin devam bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin ($X = 3,21$) branş öğretmenlerin ($X = 3,62$) algı düzeylerinden daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 15: İstihdam durumları farklı olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ilişkin görüşlerine ait betimsel istatistikler

Boyutlar		N	X	S
Duygusal bağlılık	Kadrolu	218	3,33	,94
	Sözleşmeli	152	3,56	,78
	Vekil	27	3,27	,89
	Ücretli	66	3,82	,74
	Toplam	463	3,47	,87
Devam bağlılık	Kadrolu	218	3,10	,81
	Sözleşmeli	152	3,09	,72
	Vekil	27	3,59	,73
	Ücretli	66	3,19	,80
	Toplam	463	3,14	,78
Normatif bağlılık	Kadrolu	218	3,22	,92
	Sözleşmeli	152	3,47	,83
	Vekil	27	3,36	,88
	Ücretli	66	3,80	,69
	Toplam	463	3,40	,88

Tablo 15’de istihdam durumları farklı olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ilişkin görüşlerine ait betimsel istatistik sonuçları verilmiştir.

Tablo 16: Araştırmaya katılan öğretmenlerin istihdam durumlarına ilişkin tek yönlü varyans testi tablosu

Varyansın kaynağı		Kareler toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Farkın kaynağı
duygusal bağlılık	Gruplar Arası	14,658	3	4,886	6,544	,000*	a-d
	Gruplar içi	342,687	459	,747			c-d
	Toplam	357,345	462				
devam bağlılık	Gruplar Arası	6,438	3	2,146	3,539	,015*	a-c
	Gruplar İçi	278,320	459	,606			b-c
	Toplam	284,758	462				
normatif bağlılık	Gruplar Arası	17,861	3	5,954	7,932	,000*	a-b
	Gruplar İçi	344,539	459	,751			a-d
	Toplam	362,400	462				

a=kadrolu, b= sözleşmeli, c= vekil, d= ücretli

*P<0.05

Tablo 16’deki analiz sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılığın “duygusal bağlılık” alt boyutunda öğretmenlerin istihdam durumlarına göre manidar farklılığın bulunduğu görülmektedir (F= 6,544, p<0,05). İstihdam değişkenine göre manidar farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan da Post Hoc

testinin sonuçlarına göre ücretli öğretmenlerin ($X=3,82$), kadrolu ($X=3,33$) ve vekil ($X=3,27$) öğretmenlere göre duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel bağlılığın “devam bağlılık” alt boyutunda öğretmenlerin istihdam durumlarına göre manidar farklılığın bulunduğu görülmektedir ($F= 3,539$, $p<0,05$). İstihdam değişkenine göre manidar farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Post Hoc testinin sonuçlarına göre vekil öğretmenlerin ($X=3,59$), kadrolu ($X=3,10$) ve sözleşmeli ($X=3,09$) öğretmenlere göre duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel bağlılığın “normatif bağlılık” alt boyutunda öğretmenlerin istihdam durumlarına göre manidar farklılığın bulunduğu görülmektedir ($F= 7,932$, $p<0,05$). İstihdam değişkenine göre manidar farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Post Hoc testinin sonuçlarına göre kadrolu öğretmenlerin ($X=3,22$), sözleşmeli öğretmenlere ($X=3,10$) göre duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu ile kadrolu öğretmenlerin ($X=3,22$), ve ücretli öğretmenlere ($X=3,80$) göre duygusal bağlılıklarının daha düşük olduğu belirlenmiştir.

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerini incelemektir. Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve yorumlara yer verilmiştir.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları genel olarak “kararsızım” düzeyinde ($X=3,34$) bulunmuştur. Öğretmenlerin duygusal bağlılığa ($X=3,47$) ve normatif bağlılığa ($X=3,40$) ilişkin algıları “katılıyorum” düzeyinde ve öğretmenlerin devam bağlılığına ilişkin algıları “kararsızım” düzeyinde ($X=3,14$) bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %47,1’inin kadrolu, % 52,9’nun ise kadrosuz (%32,8’inin sözleşmeli, %5,8’inin vekil ve %14,3’ ünün de ücretli) olması bunu bir sebebi olabilir. İlgili literatüre bakıldığında da aynı yönde sonuçlar görülmektedir. Çakır (2007)’in çalışmasına bakıldığında ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının “kararsızım” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı kararsız yönde olması öğretmenlerin örgütlerine bağlılığının zayıf olduğunu göstermektedir. Hem Koç (2009)’un hem de Uygur (2007)’un çalışmalarında ifade ettikleri gibi örgütsel bağlılık duygusu, duygusal bağlılığın yüksek veya düşük olmasıyla ilgilidir. Bu çalışmaların sonuçlarına göre duygusal bağlılığın yüksek olması örgüte olan inancın, çaba sarf etme istekliliğinin ve üye olarak kalma arzusunun tutum ve davranışlara en üst noktada etki yaptığını ve örgütüne bağlılığı fazla olanların yaptıkları işlere daha çok bağlanmalarını sağladığı görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığın boyutları olan örgüte olan istekli bağlılık (duygusal bağlılık), ihtiyaçtan dolayı bağlılık (devam bağlılığı) ve zorunluluktan dolayı bağlılık (normatif bağlılık) ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonucu literatür de desteklemektedir. Suliman ve Iles (2000) yaptıkları çalışmalarında normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık ile cinsiyet

arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur, çalışanların duygusal bağlılığı ve cinsiyet arasında ilişki bulunamamıştır. Durna ve Eren (2005)'in araştırmasında duygusal ve normatif bağlılıkla cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Erdoğan (2006)'nın yöneticilerin örgütsel bağlılıkları üzerine yaptığı araştırmasında da cinsiyet anlamlı bir fark oluşturamamıştır. Çakır (2007)'nin araştırmasında da cinsiyet anlamlı bir fark oluşturamamıştır. Boylu ve arkadaşlarının (2007) akademisyenlerin örgütsel bağlılığı üzerine yaptığı araştırmasında da cinsiyet örgütsel bağlılığa ilişkin bir fark oluşturamamıştır. Topaloğlu ve arkadaşları (2008) araştırmalarında, örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunamamışlardır. İzgar'ın (2008) okul yöneticileri ile yaptığı çalışmada da cinsiyet örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir fark oluşturamamıştır.

Katılımcıların duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığına ilişkin görüşlerin de medeni durum anlamlı bir fark oluşturmadığı bulunmuştur. Katılımcıların evli ya da bekâr oluşu buldukları örgüte ilişkin bağlılıklarını etkilememiştir. Çakır (2007)'in ve Erdoğan (2006)'un araştırmalarında da medeni durum yöneticilerin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir fark oluşturamamıştır. Bu bulgular araştırmayı destekler niteliktedir. Ancak, Durna ve Eren (2005)'in araştırmasında duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarıyla medeni durum arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Benkoff (1997)'un çalışmasında da evli olanların bekar olanlara göre örgüte daha fazla bağlı olduğu bulunmuştur. Boylu ve arkadaşlarının (2007) akademisyenlerin örgütsel bağlılığı üzerine yaptığı araştırmasında da medeni durum ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir fark bulunmazken duygusal bağlılık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bunun nedeni araştırma yapılan grupların istihdam şekillerindeki farklılık olabilir.

Öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin görüşlerinde meslek kıdem anlamlı bir fark oluşturmasına rağmen, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa ilişkin görüşlerinde meslek kıdemi anlamlı bir fark oluşturduğu ve mesleki kıdem arttıkça örgüte olan bağlılığın arttığı görülmüştür. Literatüre bakıldığında bu sonucu destekleyen ve desteklemeyen bulgulara rastlanmaktadır. Çakır (2007)'in araştırmasında da mesleki kıdem üç boyutta da anlamlı bir fark oluşturamamıştır.

Uygur (2007) araştırmasında, örgütte çalışılan sürenin artması tecrübeyi de beraberinde getirdiği, bununla birlikte çalıştığı örgütlere olan bağlılığın arttığını ifade etmektedir. Bu araştırma sonuçları bulguyu destekler niteliktedir. Durna ve Eren (2005)'in araştırmasına göre de duygusal bağlılıkla meslek kıdemi arasında kısmi bir ilişki bulunmuştur. Topaloğlu ve arkadaşlarının (2008) araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Ancak bu araştırmanın aksine göreve yeni başlayanların örgüte bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunu sebebi de görev yapılan bölgenin farklılığı ve yine istihdam edilme şeklinde kaynaklandığı düşünülebilir.

Duygusal bağlılık bireylerin örgütsel objelere sarılması ve onlarla özdeşleşmesi anlamına gelmekteydi. Diğer bir ifadeyle duygusal bağlılık öğretmenlerin bağlı olduğu kurum ile bütünleşmesini yansıtmaktadır. Araştırma bulgularına göre meslek kıdeminin yüksek olması, örgüte olan bağlılığı arttırmış ve dolayısıyla da duygusal bağlılığı etkilemiştir.

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılığa ilişkin görüşlerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir fark görülmesine karşın devam bağlılığı boyutunda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Suliman ve Iles'in (2000) çalışmalarında duygusal, normatif ve devam bağlılığı ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Durna ve Eren (2005)'in çalışma sonuçlarına göre de duygusal ve normatif bağlılıkla yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal ve normatif bağlılığa ilişkin fark görülmesinde, katılımcıların yaş aralığındaki farkların etkisi olmuş olabilir. Diğer yandan Boylu ve arkadaşları (2007)'nin çalışma sonuçlarına göre duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri ile yaş faktörü arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Çakır (2007)'in araştırmasında da yaş anlamlı bir fark oluşturmamıştır. Bu iki çalışmada bu araştırmayı destekler niteliktedir.

Duygusal ve normatif bağlılık düzeyinde sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Devam bağlılığı düzeyinde ise anlamlı bir fark görülmemiştir. Çakır (2007)'nin araştırmasında da branş anlamlı bir fark oluşturmamıştır. Topaloğlu ve arkadaşlarının (2008) araştırma sonuçları da aynı yönde çıkmıştır.

Bunun nedeni sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin örgüte hem istedikleri için (duygusal bağlılık), hem de zorunluluk hissettikleri için (normatif bağlılık) bağlılık duymaları olabilir.

Duygusal bağlılık boyutunda kadrolu öğretmenler ile ücretli öğretmenler arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Kadrolu öğretmenlerin atama yolu ile bağlı oldukları kuruma geldiğinden herhangi bir işten çıkarılma kaygıları bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu durumla birlikte kadrolu öğretmenlerin örgüte olan duygusal bağlılıklarının, kurumda herhangi bir iş garantisi olmayan ve atama yolu ile gelmeyen ücretli öğretmenlere göre fark oluşturması kaçınılmaz gözükmektedir.

Bulgulara göre benzer durum vekil öğretmenler ile ücretli öğretmenler arasında da gözükmektedir. Duygusal bağlılık boyutunda vekil öğretmenler ile ücretli öğretmenler arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Vekil öğretmenler kadrolu öğretmenler gibi KPSS puan üstünlüğüne göre devlet ataması yoluyla göreve gelmemektedirler. Ancak, vekil öğretmenler askere giden ya da doğum iznine ayrılan öğretmenlerin yerine görev yaptıkları için görev süreleri bellidir. Ücretli öğretmenlikte ise böyle bir garanti söz konusu değildir. Bu durum da vekil öğretmenler ile ücretli öğretmenler arasında anlamlı bir fark oluşmasına neden olmuş olabilir. Duygusal bağlılık boyutunda sözleşmeli öğretmenlikte fark görülmemektedir. Bunun önemli nedenlerinden birisi, Milli Eğitim Bakanı Nimet Çubukçu'nun belirttiği üzere sözleşmeli öğretmenlerin kadroya geçirilecek olması olabilir (<http://www.memurlar.net/haber/143517/>).

Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutunda, kadrolu öğretmenler ile vekil öğretmenler arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Devam bağlılığı örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma durumunu açıklamaktadır. Dolayısıyla, kadrolu öğretmenlerin bağlı olduğu örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak olan maliyetten ötürü örgüte istemese de bağlı kalmak durumundadır. Fakat vekil öğretmenler için ters durum söz konusudur. Vekil öğretmenler, askerlik, doğum izni gibi durumlarla yerine görev yaptığı öğretmen kurumuna döndüğünde istemese

bile bağılı olduğu kurumdan ayrılmak durumundadır. Bu durum kadrolu öğretmenler ile vekil öğretmenler arasında devam bağılılığı boyutunda anlamlı bir fark oluşmasına neden olmuştur.

Devam bağılılığı boyutunda, sözleşmeli öğretmenler ile vekil öğretmenler arasında da anlamlı bir fark görülmüştür. Sözleşmeli öğretmenler de kadrolu öğretmenler gibi atama yolu ile göreve gelmiş öğretmenlerdir. Dolayısıyla sözleşmeli öğretmenler de örgütünden ayrılmanın getireceği maliyetten ötürü kurumuna bağılı kalmaktadır. İstemese bile kurumuna bağılı kalmak durumundadır. Fakat vekil öğretmenler geçici olarak görev yaptığı için sözleşmeli öğretmenler ile arasında anlamlı bir fark oluşmuştur.

Örgütsel bağılılığın normatif bağılılık boyutunda sözleşmeli öğretmenler ile kadrolu öğretmenler arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Normatif bağılılık, kişinin kuruma olan sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ile ortaya çıkan ahlaki bir bağılılığı yansıtmaktadır. Araştırma yapılan bölge Milli Eğitim Bakanlığı'nın hizmet bölgesi sınıflamasına göre 3. bölge kapsamında yer almaktadır. Kadrolu öğretmenler için bu bölgede 3 yıl çalıştıktan sonra tayin isteme hakkı doğar. Fakat sözleşmeli öğretmenler için durum farklıdır. Sözleşmeli öğretmenler ilk atama yolu ile yerleştikleri kurumdan özür grubu hariç olarak çıkamamaktadırlar. Bu durumda kadrolu öğretmenler ile sözleşmeli öğretmenler arasında bir ayrım görülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı da bu yanlışlığı fark etmiş olmalı ki bu ayrımı ortadan kaldırmak için çalışmaları sürmektedir. Sonuç olarak böyle bir ayrım söz konusu iken kadrolu ile sözleşmeli öğretmenler arasındaki normatif bağılılığın farklılaşması kaçınılmazdır.

Normatif bağılılık boyutunda ücretli öğretmenler ile kadrolu öğretmenler arasında da anlamlı bir fark görülmüştür. Ücretli öğretmenler ders saati karşılığında görev yapmaktadırlar. Ayrıca görev süreleri hakkında bir garantileri yoktur. Ücretli öğretmenler ihtiyaçtan dolayı görev yaptıkları için kurumlarına atama yoluyla gelecek bir öğretmen söz konusu olduğunda görevlerine son verilir. Kadrolu öğretmenler için ise böyle bir durum söz konusu değildir. Bağılı bulunduğu kurumdan ayrılmaları eğer

hizmet puanları yeterliyse kendilerine bağlıdır. Dolayısıyla kurumlarına olan normatif bağlılıkları ücretli öğretmenlere göre anlamlı bir fark oluşturmuştur.

Araştırma sonuçları genel olarak incelendiğinde, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının genel olarak “kararsızım” düzeyinde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin duygusal bağlılığa ve normatif bağlılığa ilişkin algıları “katılıyorum” düzeyinde; öğretmenlerin devam bağlılığına ilişkin algıları ise “kararsızım” düzeyinde bulunmuştur. Bu sonuçlara dayanarak, araştırma yapılan bölgenin mahrumiyetine karşın, öğretmenlerin bölgede yaşadıkları sıkıntılara rağmen, öğretmenlerin örgütsel objelere sarılması, kurumuna olan özdeşleşmesini ifade eden duygusal bağlılıklarının “katılıyorum” düzeyinde çıkması araştırma açısından önemli bir sonuçtur. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin, örgütlerine karşı duydukları sorumluluk hakkındaki inançlarını ifade eden normatif bağlılıklarının da “katılıyorum” düzeyinde bulunması, araştırma yapılan bölgenin coğrafi, kültürel, sosyo-ekonomik yapısı da ele alınırsa dikkate alınması gereken bir sonuç olarak göze çarpmaktadır.

BÖLÜM VI

ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına dayanarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

1. Milli Eğitim Bakanlığı'nın kadrolu, sözleşmeli, vekil ve ücretli şeklindeki öğretmen sınıflandırması öğretmenlerin bağlılıklarını etkilemektedir. Dolayısıyla bu sınıflandırmanın eğitime olumlu bir etki katmadığı aşikârdır. Daha etkili bir öğretim için sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik, bakanlık tarafından kadrolu öğretmenlik çatısı altında birleştirilmelidir. Yani sözleşmeli öğretmenlerinin tamamı kadrolu öğretmenliğe geçirilmelidir.

2. Araştırma yapılan Şırnak'ın İdil ilçesi Milli Eğitim Bakanlığı'nın hizmet bölgesi sınıflamasına göre 3. bölge kapsamında yer almaktadır. Fakat batı illerinde de birçok ilçeye bağlı köy ve yerleşim yerleri de 3. bölge kapsamında yer almaktadır. 3. bölge olan yerlerin çoğunda öğretmenler bir eğitim-öğretim yılında 30 hizmet puanı almaktadır. Araştırma bölgesinin mahrumiyetinden dolayı batı illeriyle aynı kategoriye konmaması gerekmektedir. Bu durum öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Hizmet bölgeleri sınıflandırılırken bölgenin sosyo-ekonomik yapısı, kültürel özellikleri ve coğrafi yapısı da dikkate alınmalıdır.

3. Araştırma yapılan bölge, öğretmenlerin çoğunun ilk görev yerleridir. Yani araştırma yapılan bölgede görev yapan öğretmenlerin alanlarında fazla bir tecrübeye sahip olmadıkları söylenebilir. Bunun da doğal bir sonucu olarak, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmak için hizmet içi eğitim yayınlattırılarak öğretmenlerin alanına hakimlik düzeyleri arttırılabilir.

4. Araştırma yapılan bölgede katılımcıların %14,3'ü ücretli öğretmenlerden oluşmaktadır. Ücretli öğretmenler atama yoluyla göreve gelmeyen öğretmenlerden oluşmakta ve çoğunluğu ön lisans mezunudur. Tamamen okulların öğretmensiz

kalmaması için görev yapan ve herhangi bir formasyonu bulunmayan kişilerdir. Ayrıca ücretli öğretmenlerin görev sürelerinin belli olmadığı için örgütüne olan bağlılıkları da düşüktür. Bu durum Milli Eğitim Bakanlığı'nın öğretmen atamalarındaki yetersizliğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu olumsuz tablonun önüne geçebilmek için öğretmen atamalarına daha fazla bütçe ayırmak gerekmekte ve ücretli öğretmenlik uygulamasına son verilmelidir.

KAYNAKÇA

Allen, Natalie. J. and Meyer, John. P. (1990). Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers Commitment and Role Orientation, **Academy of Management Journal**, Vol: 33, No:4, Page: 847-858.

Aydın, Mustafa. (1993). **Çağdaş Eğitim Denetimi**. 3. Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık.

Aydın, Mustafa. (2005). **Eğitim Yönetimi**. 7. Baskı, Ankara: Hatiboğlu Basım ve Yayım.

Balay, Refik. (2000a). **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayınları.

Balay, Refik. (2000b). Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği, **Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Balay, Refik. (2003). **2000'li Yıllarda Sınıf Yönetimi**. 1. Baskı, Ankara: Sandal Yayınları.

Başaran, İbrahim, Ethem. (1993). **Türkiye Eğitim Sistemi**. Ankara: Gül Yayınevi.

Balcı, Ali. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu, **Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Balcı, Ali. (2003). **Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler**. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Bayram, Levent. (2005). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", Ankara: **Sayıştay Dergisi**, Ekim-Aralık 2005, Sayı:59, Sayfa:125-139.

Baysal, Ayşe. Can. ve Paksoy, Mahmut. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. **İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi**, C:28, S:1, 7-15.

Becker, Howard. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment, **American Journal of Sociology**, Vol: 66, No:1, Page:32.

Benkhoff, Birgit. (1997). Dissentangling Organizational Commitment. **Personal Review**, Vol:26, No: 1/2, Page: 114-130.

Boylu, Yasin. Pelit, Elbeyi. Güçer, Evren. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. **Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar**, Cilt:44, Sayı:511.

Bucak, Esergül, B. ve Erdoğan, Tuncay. (2007). **İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri**. Tokat: XVI Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi.

Buluç, Bekir. (2008). **Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki**. Sakarya: XVII. Eğitim Bilimleri Kongresi.

Can, Halil. (1997). **Organizasyon ve Yönetim**. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Celep, Cevat. (1996). **Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı**. Ankara: Anı Yayıncılık.

Cengiz, Aytül, A. (2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama, **Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

Ceylan, Adnan. (1998). **Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu**. Gebze: GYTE Yayın No:2.

Chusmir, Leonard. H. (1982). Job Commitment and Organizational Woman, **Academy of Management Review**, Vol:7, No:4, Page:595-602.

Çakır, Abdullah. (2007). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Çetin, Münevver, Ö. (2004). **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Durna, Ufuk. Eren, Veysel. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt:6, Sayı:2, 210-219.

Erdoğan, Hatice. (2006). “Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”. **Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Ergun, Turgay. (1975). **Uluslar arası Örgütlerde Bağlılık Kavramı**. TODAİE.AİD 8.

Everett, G. L. (1992). Teacher Attitudinal Commitment: A Function of the School, The Teacher and The Principles Leadership. **Dissertation Abstracts International**. Vol:52, No:8.

Gould, Sam. and Penley, Larry. E. (1984). Career Strategies and Salary Progression: A Study of Their Relationship in a Municipal Bureaucracy, **Organizational Behaviour and Human Performance**, Vol: 34, Page: 244-165.

Gül, Hasan. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, **Ege Akademik Dergi**, Cilt:2, Yayın:1, Sayfa:37-56.

Güney, Salih. (2001). **Yönetim ve Organizasyon**. Ankara: Nobel Yayınevi.

Izgar, Hüseyin. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. Selçuk Üniversitesi, **Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı:25, Sayfa:317-334.

İbicioğlu, Hasan. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri, **Dokuz Eylül Üniversitesi, İ. İ. B. F. Dergisi**, Cilt:15, Sayı:1.

İlsev, Arzu. (1997). Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, **Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

İnce, Mehmet. ve Gül, Hasan. (2005). **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Çizgi Yayınları.

Kanter, Rosabeth. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism in Utopian Communities, **American Sociological Review**, Vol:33, No:4, Page: 499-517.

Karasar, Niyazi. (2005). **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. 10. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Katz, D., Kahn, R. L. (1977). **Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi**. (Çev: H. Can; Y. Bayar) Ankara: TODAİE 167.

Koç, Hakan. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:8, Sayı:28, Sayfa:200-211.

Mathieu, John. E. and Zajac, Dennis. M. (1990). A Review and Meta- Analysis of the Antecedents, Corraletes and Consequences of Organizational Commitment, **Psychological Bulletin**, Vol:108, No:2, Page:171-194.

McDonald, David. J. and Makin, Peter. J. (2000). The Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff, **Leadership & Organization Development Journal**, Vol:21, No:2, Page: 84-91.

Morrow, Paula.C. and McElroy, James.C. (1986). Research Notes on Assesing Measures of Work Commitment, **Journal of Vocational Behaviors**, Vol:7, Page: 139-145.

O'Reilly, Charles. (1995). Corporations, Culture and Commitment: Motivation ana Social Control in Organizations. **Psychological Dimensions of Organizational Behavior** 2. Ed. B.M. Staw (Ed). New Jersey: Prentice Hall.

O'Reilly, Charles. and Caldwell, D. F. (1981). The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional Justification, **Administrative Science Quarterly**, Vol:26, Page:597-616.

O'Reilly, Charles., and Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. **Journal of Applied Psychology**, Vol: 71, No: 3, Page:492-499.

Özer, Ebru. (2008). Kadrolu ve Kadrosuz İlköğretim Öğretmenlerinin Birbirleri ve Meslekleri Hakkındaki Görüşleri, **Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Penley, Larry. E. and Gould, Sam. (1988). Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations, **Journal of Organizational Behaviour**, Vol:9, No:1.

Porter, Lyman. W., Steers, Richard. M., Mowday, Richard. T. and Boulian. Poul. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psyhciatic Technicians, **Journal of Applied Psychology**, Vol:59, No:5, Page: 603-609.

Rusbult, Carly. E. and Farrel, Dan. (1983). A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact on Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover of Variations in Rewards, Costs, Alternatives and Investments, **Journal of Applied Psychology**, Vol:68, No:3, Page: 429-438.

Sadık, Kartal. (2003). **İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri**. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Sarıdede, Ufuk. ve Doyuran, Şüheyda. (2004). **Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi**. Malatya: XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı

Schein, Edgar, H. (1978). **Örgüt Psikolojisi**, Çev: M. Tosun, TODAİE Yayınları, No:173.

Shaw, Jim. Reyes, Pedro. (1992). School Cultures: Organizational Value Orientation and Commitment. **The Journal of Educational Research**. Vol:85, No:5, 295-302.

Sims, Randi. L. (1998). When Formal Ethics Policies Differ From Informal Expectations: A Test of Managers' Attitudes, **Leadership & Organization Development Journal**, Vol:19, No:7, Page: 386-391.

Sökmen, Alptekin. (2000). Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. **Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi.

Suliman, Abubakr & Iles, Paul. (2000). Is Continuance Commitment Beneficial to Organizations? Commitment-Performance Relationship: a New Look. **Journal of Managerial Psychology**, Vol:15, Number:5, Page: 407-426.

Tiryaki, Tuğba. (2005). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri. **Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi.

Topaloğlu, Melih, Koç, Hakan ve Yavuz, Ercan. (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. **Kamu-iş**, Cilt:9, Sayı:4.(<http://www.kamu-iş.org.tr/pdf/949.pdf> 20.08.2009)

Uygur, Akyay. (2007). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. **Ticaret ve Turizm Eğitim Dergisi**, Sayı:1, Sayfa:71-85.

Varoğlu, Demet. (1993). Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri, **Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Vural, Beril, Akıncı. ve Coşkun, Gül. (2007). **Örgüt Kültürü**. Ankara: Nobel Yayınları.

Wahn, Judy. C. (1998). Sex Differences In The Continuance Component or Organization Commitment, **Group & Organizational Management**, Vol:23 Issue:3, Page: 256-266.

EKLER

EK 1: Kişisel Bilgi Formu

EK 2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

EK 3: Araştırma Yapılacak Okulların Listesi

EK 4: Ölçek İzni

EK 5: Özgeçmiş

Ek-1 Kişisel Bilgi Formu

YÖNERGE

Değerli Meslektaşım,

Bu ölçek, “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının incelenmesi ” amacıyla düzenlenmiştir. Elde edilecek olan bilgiler, bilimsel amaçlar doğrultusunda topluca değerlendirilecektir.

Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel sorular; ikinci bölümde ise örgütsel bağlılıkla ilgili sorular yer almaktadır. Araştırmanın geçerliliği açısından, tüm soruları yanıtlamanız büyük önem taşımaktadır.

İlginizden dolayı çok teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

İsmail MENEP
A.İ.B.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz

1. () Erkek 2. () Kadın

2. Yaşınız

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

3. Medeni Haliniz

1. () Bekar 2. () Evli

4. Öğretmenlik Durumunuz

1. () Kadrolu 2. () Sözleşmeli 3. () Vekil 4. () Ücretli

5. Öğretmenlik Kıdeminiz

1. () 1-5 yıl 2. () 6-10 yıl 3. () 11-15 yıl 4. () 16-20 yıl 5. () 20 yıl ve üzeri

6. Branşınız

1. () Sınıf Öğretmeni 2. () Diğer.....(Lütfen branşınızı belirtiniz)

7. Eğitim Düzeyiniz

1. () Ön Lisans 2. () Lisans 3. () Yüksek Lisans
4. () Doktora 5. () Diğer.....(Lütfen Belirtiniz)

Ek-2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Aşağıda çalıştığınız kurumla ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu ibarenin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. <u>Lütfen size en uygun gelen ifadenin altına (x) koyarak belirtiniz.</u>		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	()	()	()	()	()
2	Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	()	()	()	()	()
3	Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	()	()	()	()	()
4	Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	()	()	()	()	()
5	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	()	()	()	()	()
6	Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	()	()	()	()	()
7	Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	()	()	()	()	()
8	Şu an bu kurumda kalmam istekten ziyade gerekliliktir.	()	()	()	()	()
9	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	()	()	()	()	()
10	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	()	()	()	()	()
11	Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	()	()	()	()	()
12	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakarlık gerektirmesidir.	()	()	()	()	()
13	Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	()	()	()	()	()
14	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	()	()	()	()	()
15	Bu kurumdan şimdi ayrılmanın burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
16	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	()	()	()	()	()
17	Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.	()	()	()	()	()

EK-3**ARAŞTIRMA YAPILACAK OKULLARIN LİSTESİ**Sırnak/İdil İlçe Merkezine Bağlı İlköğretim Okulları

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| 1. Açma İlköğretim Okulu | 40.Oyalı İlköğretim Okulu |
| 2. Akdağ İlköğretim Okulu | 41.Tepecik İlköğretim Okulu |
| 3. Akkoyunlu İlköğretim Okulu | 42.Öğündük İlköğretim Okulu |
| 4. Aksoy İlköğretim Okulu | 43.Özbek İlköğretim Okulu |
| 5. Alakamış İlköğretim Okulu | 44.Özen İlköğretim Okulu |
| 6. Aşağıyavşan İlköğretim Okulu | 45.Peçenek İlköğretim Okulu |
| 7. Babet İlköğretim Okulu | 46.Pınarbaşı İlköğretim Okulu |
| 8. Başak İlköğretim Okulu | 47.Sırtköy İlköğretim Okulu |
| 9. Bereketli İlköğretim Okulu | 48.Sulak İlköğretim Okulu |
| 10.Bozburun İlköğretim Okulu | 49.Teke İlköğretim Okulu |
| 11.Bozkır İlköğretim Okulu | 50.Tepeköy İlköğretim Okulu |
| 12.Camili İlköğretim Okulu | 51.Tepeli İlköğretim Okulu |
| 13.Çığır İlköğretim Okulu | 52.Ortaköy İlköğretim Okulu |
| 14.Çayırlı İlköğretim Okulu | 53.Topraklı İlköğretim Okulu |
| 15.Çınarlı İlköğretim Okulu | 54.Uçarlı İlköğretim Okulu |
| 16.Deştadara İlköğretim Okulu | 55.Uğrak İlköğretim Okulu |
| 17.Dirsekli İlköğretim Okulu | 56.Ulak İlköğretim Okulu |
| 18.Doluca İlköğretim Okulu | 57.Üçok İlköğretim Okulu |
| 19.Dumanlı İlköğretim Okulu | 58.Varımlı İlköğretim Okulu |
| 20.Duru İlköğretim Okulu | 59.Yağmurca İlköğretim Okulu |
| 21.Gültepe İlköğretim Okulu | 60.Yarbaşı İlköğretim Okulu |
| 22.Güzelova İlköğretim Okulu | 61.Yayalar İlköğretim Okulu |
| 23.Gürbaraz İlköğretim Okulu | 62.Yazman İlköğretim Okulu |
| 24.Haberli İlköğretim Okulu | 63.Yeniköy İlköğretim Okulu |
| 25.Harbak İlköğretim Okulu | 64.Yeşilli İlköğretim Okulu |
| 26.Hendek İlköğretim Okulu | 65.Yol açan İlköğretim Okulu |
| 27.Karalar İlköğretim Okulu | 66.Yüksekköy İlköğretim Okulu |
| 28.Kaşıkcı İlköğretim Okulu | |
| 29.Kayalı İlköğretim Okulu | |
| 30.Kayı İlköğretim Okulu | |
| 31.Oymak İlköğretim Okulu | |
| 32. Kırca İlköğretim Okulu | |
| 33. Kozluca İlköğretim Okulu | |
| 34. Köyceğiz İlköğretim Okulu | |
| 35. Kurtuluş İlköğretim Okulu | |
| 36. Kuyulu İlköğretim Okulu | |
| 37.Ocaklı İlköğretim Okulu | |
| 38.Okçu İlköğretim Okulu | |
| 39.Toklu İlköğretim Okulu | |

Sırnak/İdil Merkez İlköğretim Okulları

1. Atatürk İlköğretim Okulu
2. Bener Cordan İlköğretim Okulu
3. Cumhuriyet İlköğretim Okulu
4. Fatih İlköğretim Okulu
5. Yatılı İlköğretim Bölge Okulu
6. Anafartalar İlköğretim Okulu

EK 4: Ölçek İzni**Re: ÖNEMLİ..**

Kimden:

elbeyipelit@gazi.edu.tr

Gönderme tarihi: 07 Ağustos 2008 Perşembe 21:06:28

Kime: İiso menep (menep@hotmail.com)

merhabalar İsmail bey,

belirtiğin çalışmada kullnadığımız anketi, kaynak göstermen suretiyle kullanmada herhangi bir sakınca yoktur. Araştırmanın sonuçlarından da haberdar olmak isterim.

kolay gelsin,

başarılar

Elbeyi PELİT

İsmail menep <menep@hotmail.com> dedi:

>

> Hocam, iyi akşamlar!Ben İsmail Menep, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisiyim. Geçen sene ders aşamasını bitirip, bu sene tez aşamasına başladım. Tezimin kuramsal boyutunu örgütsel bağlılık olarak belirledim. Sizin, 2007 yılında Yasin Boylu ve Evren Güçer ile yazdığınız "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma" adlı makalenizi inceleme fırsatım oldu. Ölçeğinizi incelediğimde benim yapacağım araştırmayla paralellik gösterdiğini gördüm. İzniniz üzerine

ölçeğinizi, yapacağım araştırmamda kullanmak istiyorum. Bunun için imzanızın

olduğu bir olur metni gerekiyor. Sizin için bir sakıncası yoksa, olur iletinizi bana mail yoluyla gönderebilerseniz çok sevinirim. Vaktinizi aldım. İlginiz için şimdiden teşekkürler. Saygılarımla...

>

--

Elbeyi PELİT

Gazi University

Faculty of Commerce and Tourism Education

Gölbaşı - Ankara /TURKEY

Tel: +903124851460/331

E-Mail: elbeyipelit@gazi.edu.trWeb: <http://w3.gazi.edu.tr/~elbeyipelit/>

EK-5

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: İsmail MENEP

Adresi: Atakent Mahallesi 416. Sokak, Yağan Apartmanı, No:25, Daire:11 Şırnak/İDİL

GSM: 0505 698 70 21

Doğum Yeri ve Yılı: BOLU–1985

Yabancı Dili: İngilizce

İlköğretim: Bolu Sakarya İlkokulu–1997

Ortaöğretim: İzzet Baysal Anadolu Lisesi- 2003

Lisans: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi- 2007

Çalışma Hayatı: 2009 yılı ocak ayında Şırnak/İDİL Aksoy İlköğretim Okulu'nda sınıf öğretmeni olarak görev yaptı. 2009 yılının mart ayında göreve başladığı Şırnak/İDİL Cumhuriyet İlköğretim Okulu'nda sınıf öğretmeni olarak halen görev yapmaktadır.