

T.C.

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ŞEFFAFLIK
UYGULAMALARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emre BÜYÜK

İstanbul

Mayıs-2021

T.C.

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ŞEFFAFLIK UYGULAMALARI İLE
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emre BÜYÜK

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Kaya YILDIZ

İstanbul

Mayıs-2021

TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi
Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Prof. Dr. Kaya YILDIZ

Üye Doç. Dr. Mustafa ÖZGENEL

Üye Dr. Öğr. Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Ali Güneş

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Uygulamaları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki**” konulu bu çalışmayı proje safhasından sonuçlanana kadar devam eden sürecin tamamında bilimsel ahlak anlayışı ve geleneklerine aykırı davranmaya yol açacak bir yardıma başvurmadan yazdığımı, faydalandığım tüm eserlerin kaynakçada belirtilen eserlerden ibaret olduğunu, bu eserlere yapılan atıflardan faydalanılarak çalışmanın oluşturulduğunu belirtir ve beyan ederim.

Emre BÜYÜK

ÖN SÖZ

Şeffaflık bir etik zorunluluk gibi görünse de paydaşlar arasında güven duygusunu geliştirerek, insanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlar ve sorumluluk almaya iter. Şeffaf olmayan, bilginin saklandığı örgütlerde ise paydaşlar arasındaki güven, sadakat duygusu zedelenir. Yönetici ne kadar şeffaf ise yönettiği insanlara o derece önem verdiği söylenebilir. Çünkü insanlar kendilerine bilgi verildiğinde değerli hissederler. Şeffaflık; güveni, paylaşmayı, katılımı ve dayanışmayı besler. Şeffaflığın ve güvenin olduğu ortamda bağlılık artacak ve mutlu bir çalışma ortamı sağlanacaktır. Söz konusu çalışmamda bana kılavuzluk eden, desteğini esirgemeyen danışmanım Prof. Dr. Kaya YILDIZ' a şükranlarımı sunuyorum.

Eğitim öğretim hayatım boyunca bana çok şeyler katan ve varlıklarını hep hissettiğim tüm öğretmenlerime de teşekkür ediyorum.

Öncelikle her türlü kararında yanımda olan, destekleriyle beni yalnız bırakmayan, bugünlere gelmemde büyük payı olan, eşim Şebnem BÜYÜK 'e hayatımın her döneminde desteklerini esirgemeyen ve üzerimde büyük emekleri olan annem Dürdane ve babam Yüksel BÜYÜK' e sonsuz teşekkür ederim.

Yüksek lisans ders döneminden itibaren her zaman yanımda olan, motivasyonum tükendiğinde devreye girerek bana güç veren, hayatımın her anımda yardımlarını esirgemeyen değerli okul müdürüm Ahmet ÖZÇELİK' e, Müdür Yardımcısı arkadaşım Ali Dede BARIŞ' a ve değerli büyüğüm Hüseyin DURAK' a teşekkür ediyorum.

Gökyüzümü umut mavisine boyayan kızım Gökçen'ime.

Emre BÜYÜK

İstanbul-2021

ÖZET
OKUL YÖNETİCİLERİNİN ŞEFFAFLIK UYGULAMALARI İLE
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

Emre BÜYÜK
Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kaya YILDIZ
Mayıs- 2021, 97 + xiii sayfa

Bu araştırmanın amacı; okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada öğretmen algılarına göre cinsiyet, mesleki kıdem, okul türü, okul müdür ile çalışılan süre değişkenleri açısından okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile buna bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri belirlenmiş ve okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2020-2021 eğitim- öğretim yılı birinci yarısında İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde bulunan ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini tesadüfî örneklem metoduyla belirlenen toplam 687 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verilerinin oluşturulmasında “Okul Şeffaflık Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nden faydalanılmıştır.

Bu ölçme araçları araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlerini kapsayan kişisel bilgi formu ve tek anket şeklinde üç bölüm olarak birleştirilmiştir. Ölçme aracının ilk bölümünde katılımcıların kişisel bilgilerini edinmeye, ikinci bölümde okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarını öğretmen algılarına göre belirlemeye, üçüncü bölümde ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını belirlemeye dair maddelere yer verilmiştir. Nicel verilerin analizinde aritmetik ortalama ve standart sapma, tek yönlü varyans analizi, bağımsız örneklem t testi, korelasyon ve regresyon analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin tüm boyutunda en yüksek ortalama lise öğretmenlerinde, en düşük ortalama ortaokul öğretmenlerinde belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin Şeffaflık leğinin tüm boyutlarına ilişkin ğretmen algıları yüksek düzeyde çıkmıŐ olup en yüksek ortalamanın “Bilgi Şeffaflığı” boyutunda, en düşük ortalamanın “Değerlendirmede Şeffaflık” alt boyutunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin rgtsel bağlılıkları leğinin tüm boyutuna ilişkin ğretmen algıları orta düzeyde çıkmıŐ olup sonuçlara bakıldığında en yüksek ortalamanın lise ğretmenlerinde, en düşük ortalamanın ortaokul ğretmenlerinde olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin Şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu, okul yöneticilerinin Şeffaflık uygulamalarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını %31 oranında yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Şeffaflık Uygulamaları, rgtsel Bağlılık, Okul Yöneticisi, ğretmen.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TRANSPARENCY PRATICES OF SCHOOL ADMINISTRATORS' AND THE PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Emre BÜYÜK

Master Thesis, Educational Administration

Supervisor: Prof. Dr. Kaya YILDIZ

May- 2021, 97 + xiii pages

The purpose of this research; to analyze the relation between school administrators' transparency practices and teachers' organizational commitment perceptions. In the research, according to the teacher perceptions, school administrators' transparency practices in terms of the variances of gender, professional seniority, school type, term of employment with the school principal, furthermore related to that teachers' organizational commitment levels have been specified and the relation of school administrators' transparency practices and teachers' organizational commitment have been tried to be determined. The research is done in the correlational survey model. Population of the research comprises of elementary, secondary and high school teachers who situated in Istanbul province, Bahçelievler district in the first term of 2020-2021 academic year. Research sample is constituted of totally 687 teachers who are chosen with random sampling method. For attaining the research data "School Transparency Scale" and "Organizational Commitment Scale" are benefited.

These measuring tools have been combined with personal information form including the participant teachers' demographical information in one survey form in three parts. In the first part of the measuring tool, attaining personal information of the participant teachers, in the second part determining school administrators' transparency practices according to participant teachers' perceptions and in the third part, the items directed to determine the teachers' organizational commitment perceptions. For the analysis of quantitative data, arithmetic mean, standard deviation, unpaired t test, correlation and regression analysis technique have been used. On the research result, the highest arithmetic mean related to school

administrators' transparency practices in whole dimension was determined in high school teachers, the lowest one was determined in secondary school teachers. Teacher perceptions related to whole dimensions of school administrators' transparency scale came out in a high level, it is concluded that the highest arithmetic mean was in the dimension of "Information Transparency", the lowest arithmetic mean was in the sub-dimension of "Transparency in Assessment". It is determined that teacher perceptions related to whole dimension of the teachers' organizational commitment scale, are in medium level and when the results are examined, it is determined that the highest mean is in high school teachers, the lowest mean is in secondary school teachers. It is concluded that there is a meaningful relation positively between school administrators' transparency practices and teachers' organizational commitments, school administrators' transparency practices predict the teachers' organizational commitment in the ratio of 31%.

Key words: Transparency Practices, Organizational Commitment, School Administrator, Teacher.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖN SÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1. 1. Problem Durumu	1
1. 2. Araştırmanın Amacı	5
1. 3. Alt Problemler	5
1. 4. Araştırmanın Önemi	6
1. 5. Varsayımlar.....	6
1. 6. Sınırlılıklar	7
1. 7. Tanımlar	7

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2. 1. Örgütsel Güven	8
2. 2. Şeffaflık Kavramı	8
2. 2. 1. Şeffaflığın Önemi	12
2. 2. 2. Şeffaflığı Arttırmaya Yönelik Mekanizmalar	13

2. 2. 2. 1. Bağımsız Denetim.....	13
2. 2. 2. 2. Muhasebe ve Finansal Raporlama.....	13
2. 2. 2. 3. İç Kontrol ve Risk Yönetimi	14
2. 2. 2. 4. Zorunlu Kamuyu Aydınlatma	14
2. 2. 2. 5. Finansal Olmayan Raporlama	15
2. 2. 3. Okul Yönetiminde Şeffaflık	16
2. 3. Örgütsel Bağlılık Kavramı	18
2. 3. 1. Tanımı ve Önemi.....	18
2. 3. 2. Örgütsel Bağlılığın Oluşumu	19
2. 3. 2. 1. Uyum Boyutu	19
2. 3. 2. 2. Özdeşleşme Boyutu	20
2. 3. 2. 1. İçselleştirme Boyutu	21
2. 3. 3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	21
2. 3. 3. 1. Allen ve Meyer'in Sınıflandırılması	22
2. 3. 3. 2. Etzioni'nin Sınıflandırılması	24
2. 3. 3. 3. Becker'in Sınıflandırılması	25
2. 3. 4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	25
2. 3. 4. 1. Kişisel Faktörler	25
2. 3. 4. 2. Örgütsel Faktörler	27
2. 3. 5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	28
2. 3. 5. 1. Yüksek Örgütsel Bağlılık	28
2. 3. 5. 2. İlmli Örgütsel Bağlılık	29
2. 3. 5. 3. Düşük Örgütsel Bağlılık	30
2. 4. İlgili Araştırmalar	30
2. 4. 1. Şeffaflık İle İlgili Araştırmalar	30
2. 4. 1. 1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	31

2. 4. 2. 2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	35
2. 4. 2. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar	36
2. 4. 2. 1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	36
2. 4. 2. 2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3. 1. Araştırma Modeli	43
3. 2. Evren ve Örneklem	43
3. 3. Verilerin Toplanması	44
3. 4. Veri Toplama Araçları	45
3. 5. Verilerin Analizi	46

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4. 1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	48
4. 2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	50
4. 3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	53
4. 4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	58
4. 5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	59

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

5. 1. Tartışma ve Sonuç	61
5. 1. 1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	61
5. 1. 2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	65

5. 1. 3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	65
5. 1. 4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	69
5. 1. 5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	71
5. 2. Öneriler	72
5. 2. 1. Uygulama Sürecine Yönelik Öneriler	72
5. 2. 2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	73
KAYNAKÇA	74
EKLER	89
ÖZGEÇMİŞ	96

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3. 2. 1. Öğretmenlerin Demografik Bilgileri	44
Tablo 3. 5. 1. Basıklık (Skewness) ve Çarpıklık (Kurtosis) Analizi	47
Tablo 4. 1. 1. Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	48
Tablo 4. 1. 2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	49
Tablo 4. 2. 1. Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	50
Tablo 4. 2. 2. Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları.....	51
Tablo 4. 2. 3. Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre Anova Sonuçları.....	52
Tablo 4. 2. 4. Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Algılarının Aynı Müdürle Çalışma Yılı Değişkenine Göre Anova Sonuçları...	53
Tablo 4. 3. 1. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	54
Tablo 4. 3. 2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları	55
Tablo 4. 3. 3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre Anova Sonuçları	56
Tablo 4. 3. 4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Aynı Müdürle Çalışma Yılı Değişkenine Göre Anova Sonuçları	57

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın amacı, alt problemleri, önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmektedir.

1.1. Problem Durumu

Güven kavramı, ilk olarak XIII. yüzyılda sadakat ve vefakârlık anlamı taşımaktaydı. Aslında insanın varlığı neticesinde ortaya çıkan güven duygusu aynı zamanda sosyal ilişkilerin temelini oluşturmaktadır (Möllering, Guido, Bachmann, Reinhard, Lee ve SooHee, 2004). Sosyal ilişkiler içinde bulunan insanların güven beklentisinin olmaması söz konusu değildir. Güven ve sosyal ilişkilerin birbirinden ayrılmayan iki unsur olduğu kabul edilebilir (Özbek, 2006).

Güven ile ilgili çeşitli çalışmalarda göze çarpan bir unsur olarak güveni yaratmanın zorluğu ve güveni kaybetmenin kolaylığıdır. Kırılgan yapısını çalışma hayatında açıkça görmenin mümkün olduğu güvenin düzeyinin düşük ya da yüksek olması gibi önemli sonuçları bulunmaktadır. Örgütsel yaşamda özellikle çalışanların yönetime güven duyması gereklidir. Kurumsal anlamda güven sağlanamazsa yöneticilerin çalışanlar aracılığıyla başarıyı yakalaması ancak baskı kurarak sağlanabilir. Yönetimin çalışanlar arasında güven duygusunu oluşturması çalışanların örgütsel bağlılığının artması, çalışanların enerjilerini performanslarını arttırmaya yönelik olarak kullanmaları gibi pek çok olumlu sonuçlar doğuracaktır. Güven çok boyutlu bir kavram olduğu için sadece bir açıdan yaklaşmak yerine çeşitli perspektiflerden yaklaşmak anlaşılmasını kolaylaştırır (Özbek, 2006). Dolayısıyla güven kavramını beklenti, tahmin, inanç, kendini rahat hissetme, sosyal belirsizliği azaltan bir unsur ve risk alma eylemi olarak tanımlamak mümkündür.

Toplumsal düzenin meydana gelmesi ve korunması için önemli bir fonksiyonu yerine getiren güven kavramının insanlar üzerinde güven duymadıkları kişilerle bir arada bulunmaktan kaçınmak, ortak paylaşım ve etkileşimde bulunduğu insanlarla bir yaşam alanı oluşturma fonksiyonları gerçekleştirdiği belirtilmektedir (Boztepe,

2013). Güvenin oluşması için bütünlük, dürüstlük, yeterlilik, empati ve açıklık (şeffaflık) gibi unsurların rolü söz konusudur (Uyargil, 2006). Örgütsel güvenin oluşması için gerekli unsurlardan birisi de şeffaflıktır.

Kamu yönetiminde şeffaflık, hedef kitlelerin kamusal bilgilere ulaşabilir olmasını belirten kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu kurumlarının kurumsal bilgilerinin ulaşılabilir olmasının yanı sıra açık ve net bir şekilde, zamanında bir bütün olarak şeffaflık ilkesi kapsamında yer alması gereklidir (Boztepe, 2013).

Paydaşlar arasında kamu kurumlarına karşı güven oluşturulabilmesi halkla ilişkilerin en önemli hedeflerinden biridir. Çağdaş halkla ilişkiler anlayışı gereği kamu kurumlarının paydaşlarıyla kurdukları iletişim süreçlerinin etkili yönetiminde şeffaflık, katılımcılık ve hesap verebilirlik ilkelerini esas alması gerekmektedir. Ulaşmayı hedefledikleri paydaşlarla karşılıklı fayda, uyum ve anlayış içerikli ilişkiler kurulmasını hedefleyen kamu kurumlarının halkla ilişkiler faaliyetlerini istikrarlı bir şekilde devam ettirerek paydaşlarının özgüven algısını sağlaması gerekliliktir (Boztepe, 2013).

Şeffaflık (açıklık), olmadığı takdirde güvenin sağlanması zordur. Şeffaflık zihinsel erişilebilirlik veya bilgiyi serbest bir şekilde paylaşma isteği olarak tanımlanabilir. Açıklık dürüstlük içerecek şekilde gerçeği ve doğruyu sunmaktır. Tam tersi olduğunda kişiler bilgiyi sakladığı zaman bu durum diğer kişiyi yeterli düzeyde güvenilir bulmamanın göstergesi olarak ifade edilebilir (Hosmer ve LarueTone, 1995).

Şeffaflık kavramı ilk olarak finansal şeffaflık olarak ele alınmış ve bir muhasebe ilkesi olarak benimsenmiş ve kabul görmüştür (Michener ve Bersch, 2013). Örgütsel yönetimin temel taşlarından biri olarak şeffaflık; tüm bilgilere zamanında, doğru ve eksiksiz bir şekilde, kolaylıkla ulaşılabilirliği sağlayarak kamunun aydınlatılmasında kullanılır (Pamukçu, 2011). Bu doğrultuda ifade edilecek olursa, şeffaflığın bilgi akışının doğru olarak sağlanması olarak tanımlanması mümkündür (Şengül ve Yazkan, 2007). Okul yönetiminde şeffaflık uygulaması ise eğitim yöneticilerinin açık kapı politikasına yönelerek, okul yönetiminin kapalı kapılar ardından çıkılarak yapılması olarak ifade edilebilir. Başka bir tanımla şeffaflık okul yöneticilerinin yönetme işini paydaşlarla birlikte iç içe ve kol kola yönetim işini yürütmesidir (Demirtaş ve Güneş, 2002).

Yönetimi şeffaf olmayan okullarda yöneticiler genellikle okul ile ilgili bilgileri tüm paydaşlarla paylaşmaktan kaçınmakta ve bu durumun sonucu güvensizlik hissinin oluşmasına neden olmaktadır (Memduhoğlu ve Zengin, 2011). Bunun sonucu olarak yönetimde şeffaflık ilkesinin güvensizlik ve kuşku hissini ortadan kaldıracı bir özelliğinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Şeffaflık bir bakıma eğitim çalışanlarının, çalıştıkları ortamı benimsemelerine ve kendilerini güvende hissetmelerinin yolunu açmaktadır (Klein, 2012). Okul kültüründe oluşturulacak güven ortamının açıklık, doğruluk, profesyonellik ve mesleki anlamda iş birliği ile ilişkisinin olduğu bilinmektedir Tschannen- Moran ve Hoy (1998). Buradaki açıklık kavramı, şeffaflık ile aynı olarak kabul edilmese de benzer anlama sahip olup düşüncelerin ya da bilgilerin paylaşımının serbestçe yapılması olarak ifade edilebilir (Hosmer ve LarueTone, 1995).

Şeffaflıkla ilgili eğitim alanında Türkiye’de yapılmış yeterince çalışma bulunmamaktadır. Ayrıca alanyazın incelendiğinde, çoğunlukla işletme ve kamu yönetimi alanında yapılmış çalışmalar olduğu görülmektedir.

Toplumsal hayatın önemli bir unsuru olan bağlılık kelime anlamı olarak sadık olmak anlamıyla bilinmektedir. Bu yönüyle toplumsal duygusallığın önemli bir anlayım şeklidir. Bağlılık gösterme; bir kuruma, kişiye ya da düşünceye karşı beslenen aidiyet duygusu olmakla birlikte sorumlulukları ifa etme olarak tanımlanabilir (Ergun, 1975: 98).

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan ilk çalışmalar örgütsel bağlılığı, örgütsel değerlerin benimsenmesini açıklayan tek yönlü bir yapı olarak betimlese de Meyer ve Allen, farklı üç başlık altında örgütsel bağlılığı ele almıştır. Bu öğeler, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Açıkalın, 2011).

Örgütsel bağlılık, bir işgörenin örgütüyle bütünleşerek örgütünün değerlerini ve amaçlarını içselleştirmesi ve örgütün mensubu olarak kalma isteğinin ifadesidir (Blau ve Boal, 1987). İşgörenin çalışma ortamı olarak belirlediği, örgütün sahip olduğu ve ona sağladığı olanakları fark ederek, örgütü ile kurmuş olduğu bağı destekleyen örgütsel bağlılık, işgörenler ve örgüt arasında aidiyet duygusunu geliştirmesi açısından önemli bir ilkedir. Başka bir söylemle çalışanın örgütü ile sahip olduğu mensubiyet derecesi ve örgütün üyesi olmaya devam etme konusunda hevesli olma şeklinde tanımlanan örgütsel bağlılığı “Bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak

hissetmesinin derecesi ve hizmet verdiği kurum ile kurduğu güçlü aidiyet birliği olarak” tanımlanmıştır. Schermerhorn, Hunt ve Osborn (1994). İşgören ve örgüt arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık önemli bir yere sahiptir. Çünkü örgüte karşı hissedilen örgütsel bağlılık işgörenlerin örgüt performansını pozitif yönde etkilemektedir (Küçük, 2012).

Eğitim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerin istekli, pozitif ve yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olmaları, öğretmenlerin üretken ve verimli olmalarını sağlar. Çünkü eğitim ortamında yaşanabilecek olumsuz durumlar eğitimin aksamasına ve öğretmenlerin verimliliğinin düşmesine sebebiyet verebilir. Örgütsel bağlılığı yüksek seviyede olan öğretmenler çalıştıkları okulun gelişimi için daha fazla üretkenlik göstererek, okulun amaç ve değerleri doğrultusunda daha uyumlu olacak, öğrenci başarısının artması için daha fazla emek ve gayret göstereceği söylenebilir (Sezgin, 2010, s. 149). Öğretmenlerin daha yüksek seviyede iş performansı göstermeleri bakımından örgütsel bağlılık son derece önem arz etmektedir (Day, Elliot ve Kington, 2005). Celep’e (2014) göre düşük bağlılık okulun hedeflerine ulaşmasını olumsuz olarak etkilemekte ve öğretmenlerin mesleki performanslarında başarılı olamamalarına hatta öğretmenlik mesleğini bırakmalarına sebebiyet vermektedir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili Türkiye’de yapılmış fazlaca çalışma bulunmaktadır. Ayrıca alanyazın incelendiğinde, örgütsel bağlılığı etkileyen etmenlerle birlikte birçok değişkenin örgütsel bağlılıkla ilişkisinin incelendiği saptanmıştır.

Örgütsel bağlılık ve şeffaflık üzerine Allen ve Meyer’e (1997), Balay (2014), Celep (2014), (Mayer, Davis, ve Schoorman, 1995) yaptıkları araştırmalarda bu iki konunun örgütler için önemli olduğuna değinmektedir. Bu araştırmalar sonucunda elde edilen verilere karşın Ülkemizde bu iki önemli konu hakkındaki ilişki eğitim örgütlerinde yeterli düzeyde araştırmalar yapılmadığı saptanmıştır. Buradan hareketle araştırmanın problem cümlesi Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmakta mıdır? şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Şeffaf olmayan okul yönetimlerinde yöneticiler okulla ilgili bilgileri şeffaflık ilkesi gereği paylaşmadıklarında çalışanlarda güvensizlik hissi oluşmaktadır (Memduhoğlu ve Zengin, 2011). Bu sebepten okul yönetimince kullanılması gereken şeffaflık, kuşku ve güvensizliğin oluşmasını engelleyici bir özelliği bulunmaktadır. Dolayısıyla eğitim çalışanlarının, çalışma ortamlarına karşı geliştirdikleri aidiyet duygusunu geliştirmelerine, kendilerini güvenli hissetmelerine ve örgütsel bağlılık duygusu gereği hareket etmelerine yardımcı olmaktadır (Klein, 2012).

Bryk ve Schneider (1996) göre okullarda oluşturulan güven ortamının sürdürülebilir olması için tüm işgörenlerin mesleki yeterlilik seviyesine sahip olması, okul paydaşları arasında açık ve dürüst ilişkilerin gelişmesi ve yöneticilerle işgörenler arasında şeffaflığın sağlanmasına bağlıdır.

1.3 Alt Problemler

1. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ve örgütsel bağlılığa ilişkin algıları nedir?
2. Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin öğretmen algıları;
 - a. Cinsiyet,
 - b. Mesleki Kıdem,
 - c. Okul türü
 - d. Aynı okul müdürü ile çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları;
 - a. Cinsiyet,
 - b. Mesleki Kıdem,
 - c. Okul türü
 - d. Aynı okul müdürü ile çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

4. Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki yordayıcı etkisi nedir?

1.4. Araştırmanın Önemi

Yönetimde şeffaflığın örgütte içselleştirilmesi, işgörenlerin haklarının korunması ve gözetilmesi bakımından önemli bir olgudur. Bir örgütte etkili iletişim ve güven ortamının olması şeffaflığı beraberinde getirmektedir. Eğitim örgütlerinde, kurum içi güvensizliğin oluşmasını önlemek için öğretmenleri ilgilendiren bilgiler yöneticiler tarafından şeffaflık kapsamında paylaşılmalıdır. Örgütte güvensizlik ortamı oluşması durumunda öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin olumsuz etkilendiği, motivasyon ve iş doyum düzeylerinin düştüğü görülmektedir. Bu araştırmanın amacı okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Bu araştırmayla son dönemde yönetim için önem arz eden şeffaflık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Şeffaflık ile örgütsel bağlılığın ilişkisi üzerine yeterince çalışma yapılmamış olması, bu minvalde yapılacak olan araştırmayı önemli kılmaktadır.

Yukarıda da ifade edildiği şekilde bu araştırmanın, konusu ve çalışma grubu bakımından özgün olduğu görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde şeffaflık ve örgütsel bağlılık kavramları hakkında birbirinden bağımsız çok sayıda araştırmalar yapılmış, ancak örgütsel bağlılıkla şeffaflık arasındaki ilişkinin ele alındığı araştırma sayısının son derece yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda yapılmış olan az sayıdaki araştırmanın eğitim yönetimi alanında olmadığı ve genelde yurt dışında yapılmış olduğu görülmekte ve bu tespit, bu kapsamda yapılması planlanan bu araştırmanın bundan sonraki araştırmalara öncülük etmesi beklenmektedir.

İstanbul ili Bahçelievler ilçesindeki devlet okullarında çalışan okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisinin belirlenmesi amaçlanan bu araştırma ile ilgili literatüre bir katkı sunulacağı öngörülmektedir.

1.5. Varsayımlar

Araştırmanın katılımcıları ölçek maddelerini yanıtlarken içtenlikle ve gerçek duygu,

düşüncelerini ifade etmişlerdir.

1.6. Sınırlılıklar

Bu çalışma 2020-2021 eğitim öğretim yılı birinci yarısında İstanbul ili Bahçelievler ilçesindeki resmi okullarda (ilkokul, ortaokul, lise) çalışmakta olan öğretmenlerin araştırmada kullanılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Okul Şeffaflık Ölçeği”ne yönelik görüşleri ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Şeffaflık: Mevcut piyasa durumu ve yaşanan ekonomik olay, gelişme ve değişiklikler hususunda, herkesin eksiksiz bir malumata sahip olmasıdır (Kalkan ve Alpaslan, 2009).

Örgütsel şeffaflık: örgüt içinde sağlanan iletişim ile bilgi transferinde ve örgütsel tutumlarda şeffaflık sergilenmesi durumudur (Memduhoğlu ve Zengin, 2011).

Hesap Verebilirlik: örgütün yönetim süreci hakkında sorumlulukları ve kuralları açık ve anlaşılır bir şekilde tanımlanması, yönetici ve örgüt paydaşlarının ortak çıkarlarının örgüt yönetimince gözetilmesi ve korunmasıdır. Bu doğrultuda yöneticiler yapılan uygulamaların ve verilen kararların hesabını vermekle sorumludurlar. (Demirbaş ve Uyar, 2006, s.23).

Örgütsel Bağlılık: Kişinin hizmet verdiği kurumuna hissettiği bağlılık duygusunun ifadesidir (Uygur, 2009, s.12). Örgütsel bağlılık temelde üç boyutta incelenebilir. Bunlar; devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılıktır.

Devam Bağlılığı (Continuance Commitment): Bireyi örgütten ayrılmamaya sevk eden güç başka bir ifadeyle örgütten ayrılması halinde karşılaşacağı olumsuz etkilerin farkında olması anlamına gelir (Marsh ve Mannari, 1997).

Duygusal Bağlılık (Affective Commitment): İşgörenlerin çalıştıkları örgüte karşı duygusal bağlılığı, kişinin örgütle kendisini bütünleştirmesi anlamına gelmektedir (Bakan, 2011, s.76).

Normatif Bağlılık (Normative Commitment): Bireyin örgütten ayrılma durumunu ekonomik veya duygusal olarak algılamasından çok etik dışı bir durum olarak algılamasıdır. (Balay, 2014, s.28).

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde şeffaflık ve örgütsel bağlılık kavramına ilişkin kuramsal çerçeve bulunmakta ve bu konularla alakalı araştırmalara yer verilmektedir.

2.1. Örgütsel Güven

Güven kavramı, çok farklı disiplinlerin; psikoloji, sosyoloji, politika, tarih, antropoloji, yönetim ve ekonomi gibi sosyal bilimlerin konusu haline gelmiştir (Gambetta, 1988; Lewicki ve Bunker, 1996). Güven her türlü ilişki içinde bulunan insanları bir arada tutan, insanlarda güvenlik hissiyatı doğuran bir değerdir (Ülker, 2008).

Örgütsel güven, örgüt üzerinde etkisi olan çift yönlü olarak ifade edilen davranışların olumlu veya olumsuz sonuçlarına dair duyulan inançtır (Top, 2012). Güven kişiler arasında karşılıklı olarak birbirilerini izleme ve kontrol etme isteğine bakılmaksızın, birbirlerine karşı belirli bir eylemin gerçekleşeceğine dair ortak beklentisi olarak ifade edilebilir (Mayer, Davis, ve Schoorman, 1995). Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri ve devamlılıklarını sağlayabilmelerinin temelini güvenin oluşturduğu belirtilmiştir. Doğruluk, tutarlılık, şeffaflık ve dürüstlük gibi kavramlar güven duygusunun temelini oluşturmaktadır (Demirkaya ve Kandemir, 2014).

2.2. Şeffaflık Kavramı

Şeffaflık kelime anlamı olarak, alınan kararların, sahip olunan kurallar ve gerekli düzenlemelere paralel olarak uygulanması, alınan kararlara bağlı olarak etkilenme durumunda olanların bilgiye kolayca erişiminin sağlanması ve erişime açık bilginin ulaşılabilir durumda bulunması, açık ve net olması ilkesidir. Diğer bir deyişle şeffaflık, ağızdan çıkanlar ile hislerin, dış görünüş ile tavır ve davranışların tutarlılık göstermesidir. Gizlemeye gerek kalmadan insanın sadece kendisi olabilmesidir. Yöneticiler şeffaflık sergileyebilmesi için sahip oldukları önyargıları ve taraflı davranışlarından vazgeçmek için gayret göstermelidir (Kalkan ve Alparslan, 2009).

Örgütsel şeffaflık, örgüt içinde sağlanan iletişim ile bilgi transferinde ve örgütsel tutumlarda açıklık ilkesine bağlı kalınması anlamına gelmektedir. Örgütsel şeffaflığın bulunmadığı bir kurumda kuruma karşı güvensizlik meydana gelmektedir. Kurumda transfer sürecindeki bilgiye karşı sergilenen güvensizlik durumu zaman içerisinde kişisel anlamda güvensizliğe, uzun süreçte de kuruma karşı oluşan bir güvensizliğe dönüşebilmektedir. Şeffaflık ve güven kavramları arasındaki kuvvetli bağdan yola çıkarak kurumsal anlamda bir kurumun şeffaflık düzeyinin derecesinin güveni o derece geliştireceği söylenebilir. Şeffaflık bir kurumda gerçekleştirilemiyorsa kuruma karşı güven duygusunun beslenmesi beklenemez (Memduhoğlu ve Zengin, 2011).

İletişim süreçleri ve kararlara katılım seviyesi örgütsel şeffaflık için önemli unsurlardır. Astlar ve üstlerin örgütsel amaçlar doğrultusunda hareket ederek gerçekleştirilen tüm işlemler ile ilgili karşılıklı istişare ve iletişimle aktarımlar gerçekleştirmeleri, eğitici ve öğretici içerikleri iyi niyet göstergesi dahilinde sergileyerek şeffaflığı devam ettirme gayreti içinde olmalıdır (Başaran, 2008). Sadece kişiler arası iletişimle sınırlı kalmayıp örgüt mensuplarını da kapsayan örgütsel iletişim şeffaflık ile paralellik göstermektedir. Erişilebilir ve açık bilginin bulunmasının zorunluluğunun yanı sıra kurumsal anlamda paydaşlar ile kurulacak etkin iletişim şeffaflıkla elde edilir (Distaso ve Bortree, 2012).

Şeffaflık ilkesinin amacına ulaşabilmesi için iki araca ihtiyaç duyulur. Şeffaflığın araçlarından ilki; yönetimin bilgi verme sorumluluğudur, ikinci ve en önemlisi ise kişilerin bilgi edinme hakkıdır. İdarenin bilgi verme sorumluluğuna karşı kişilere de bilgi alma hakkı verilmelidir. Şeffaflık ilkesi bu durumda anlam kazanacaktır (Eken,1995 s.17-18).

Balkin (1999), gerçekleştirdiği araştırmasında şeffaflığı üç boyutta incelemiştir. İlk şeffaflık boyutu, devlet paydaşları hakkında edinilen bilgi ve devlet malumatlarına ulaşma olarak tanımlanır. İkinci şeffaflık boyutu, iştirakçi şeffaflığıdır; siyasi kararlara temsilen veya katılım yolu ile iştirak etme yeteneğidir. Üçüncü şeffaflık boyutu ise hesap verilebilir şeffaflıktır ki bu şeffaflık kamu görevlilerini görevlerini ihlal ettiklerinde veya insani çıkarları olumsuz etkileyecek tutumlar sergilediklerinde sorumluluklarının farkında olmalarını sağlamak olarak belirtilebilir. Albu ve Flyverbom (2016) şeffaflığın; kalite ve ilgi seviyesi, sosyal iletişim ve etkileşim

faaliyetleri ve sonuç kümesi olarak ileri sürmektedir. Schnackenberg ve Tomlinson (2016) ise şeffaflığı “bilgi paylaşımı, aleniyet ve dürüstlük” olarak tanımlamıştır.

Belirtilen özellikler dikkate alınarak şeffaflığın dört temel ilkesi olduğu söylenebilir. Bunlar: tanımlanan yetkilerin durumu hakkında ilgililerin bilgilendirilmesi ve değerlendirme süreci kriterlerinin belirlenmesi olarak tanımlanan Mesuliyet ve yetki alanlarının tanımlanması ilkesi; uzman görüşleri ve tavsiyeleri alarak alınan eğitimleri içeren Rehberlik ve takviye ilkesi; sorumluluk ve yetkilerin belirlenen politikalarla birlikte değerlendirilerek sürece kalite ve sonuç açısından yaklaşılmasını sağlayan verilen mesuliyet ve yetkilerin değerlendirilmesi; mevcut yapının ileri taşınması için katkı sağlayan yararlı faaliyetlerin gerçekleştirilmesi ilkesidir (Demirtaş ve Güneş, 2002).

Piotrowski (2007) araştırmasında, şeffaflığı bir kamu politikası olarak değerlendirmiştir. Devlet şeffaflığının iki farklı açıdan izlenebileceğini belirtmiştir. Birincisi demokratik yönetim sürecinde hesap verilebilirliğin sağlanması açısından şeffaflıktır. Demokratik hesap verilebilirliğe örnek olarak politikacıların seçim kampanyalarını yürütürken verdikleri söz ve vaatlerin seçim sonucunda ne derecede yerine getirildiği gösterilebilir. Şeffaflık politikalarını benimsemiş hükümetlerin yozlaşma olasılığı daha düşük olacaktır.

Devlet şeffaflığının bir diğer boyutu ise yükseköğrenim ile ilgilidir. Şeffaflığı hesap verilebilirliği açıklamanın bir yöntemi olarak görmektedir. Bu sonuçlar piyasanın verimli şekilde çalışabilmesi için ve paydaşları doğru bilgilendirmek amacıyla araştırılmakta ve paylaşılmaktadır. Şeffaflık paydaşlara sadece neyin iyi olduğunun bilgisini vermenin yanı sıra tüketicilerin seçimlerini bilinçli yapmasına yardımcı olmak ve kuruluşlara yaptıkları teklifleri değiştirmesi konusunda baskı yapması, tüketici talebini daha iyi karşılamasına aracı olmaktadır (Piotrowski, 2007).

Tüm hükümet yönetim seviyelerinde şeffaflık gerekliliktir. Şehirler ve İlçelerde restoranların sağlık denetimlerinin yapılması, denetimin derecelendirilmesi sonuçların basitleştirilerek belirgin bir şekilde duyurulması gerekmektedir. Hastaneler ve doktorların derecelendirilmesi ve açıklanmasını gerekli kılmaktadır. Federal hükümet, ülkedeki terör tehditlerini, trafik kazalarını ve çevresel atıklar hakkındaki bilgileri inceleyerek, basitleştirerek kamuoyu ile paylaşması ve ifşa

edilmesini zorunlu hale getirmektedir. Bu yapılanların temelinde sosyal risklerin azaltılarak işletme ve kuruluşlar üzerindeki denetim ve kontrol devlet otoritesinin kullanılmasıdır (Graham, 2001:6).

Yapılan tanımlamaların ortak paydası olarak şeffaflığın her zaman hesap verilebilirlikle yakından ilgili olduğu saptanmıştır. Eğitim sürecinde hesap verilebilirlik, eğitim öğretim süreci dahilinde ilerlemenin kaydedilmesi gayesini gerçekleştirmeye hizmet eder. Elde edilen başarı ya da başarısızlıkların mesuliyetini sahiplenmeyi gerekli kılar (Sato ve Rabinowitz, 2010). Hesap verilebilirliği eğitimde en çok ABD, İngiltere ve Şili olarak örnek verilebilir. ABD’de 2001 yılında yürürlüğe konulan “Hiçbir Çocuk Geride Kalmasın” federal yasası bariz bir örnek olup, öncesinde de 1988’de İngiltere’de okulların eğitim performanslarının araştırıldığı raporlar bulunmaktadır. Çünkü şeffaflığın istenmesinin temelinde bireyleri, hükümetleri ya da piyasa faaliyetlerini ve bu politikalardan dolayı sorumlu olmaları durumudur. Bu açıdan şeffaflık kurumların kendilerinin değerlendirilmesine yönelik bilgileri paylaşmaları” olarak açıklanabilir (Alparslan, 2002).

Şeffaflığın koruyucusu olarak nitelendirilebilen hesap verilebilirlik aynı zamanda şeffaflığın tamamlayıcısıdır. Bazı kararların alınması ve uygulanması esasına dayanan, yapılan düzenleme ve uyulması gereken kurallar doğrultusunda hareket edilmesini sağlayan şeffaflık aynı zamanda alınan kararların etkilediği kişilerin anlaşılır ve somut olarak bilgiye kolay ulaşmasını sağlamasını sağlar (Göker ve Gündüz, 2017). Şeffaflık ilkesini benimsemeyen okullarda, yöneticiler okul hakkındaki bilgileri şeffaflık ilkesi kapsamında paylaşmayı tercih etmediğinde, bu durum paydaşlar üzerinde güvensizlik hissinin oluşmasına neden olmaktadır (Memduhoğlu ve Zengin, 2011).

Yönetimin temelini oluşturan şeffaflığın özünde bilgiye ulaşabilme ihtiyacı bulunmaktadır. Esasında farklı kavramlar olsa da hesap verilebilirlik ve şeffaflık birbirine bağlı ve birbirini tamamlar niteliktedir. Yönetimsel olarak etkili ve aktif işleyen hesap verilebilirlik sisteminin ve uygulanan şeffaflık uygulamalarının mevcut varlığı şeffaflık için önem arz etmektedir (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011).

Şeffaflığın etkili olduğunun söylenebilmesi için öncelikle iki şartın bulunması gerekmektedir:

1. Şeffaflıklarının artırması beklenen kurumlar (hükümetler, şirketler, bankalar vs.) kendilerinden istenilen veriyi açıklama isteğine ve yetisine sahip olmalıdır.
2. Belirlenmiş normlara göre bilgiyi kullanacak olanlar bu bilginin kaynağını değerlendirmek için sunulan bilgiyi kullanabilme gücüne sahip olmalıdır.

Dolayısıyla, şeffaflık bilgiyi sunmaya duyulan istek ve sunulan bilginin niteliği ile sınırlıdır. Bu durumda ilk olarak bilginin nasıl olması gerektiğini belirten nitelikler belirlenecek ardından da bilgi paylaşımının gerçekleşmesi için hangi düzenlemelerin olması gerektiği ele alınacaktır (Alparslan, 2002).

2.4.1. Şeffaflığın Önemi

Günümüzde şeffaflığın önemini belirleyebilmek için kamu yönetiminde yaşanan sorunlar üzerinde durulmaktadır. Kamu yönetimindeki bazı reformları inceleyen araştırmacılar, yapılan reformları Türk Kamu yönetiminin kronikleşmiş sorunlarına bağlamaktadır. Bu sorunlar özet olarak; dışa kapalılık, gizlilik, örgütsel büyüme, yönetimde tutuculuk, merkeziyetçilik, sorumluluktan kaçma, kuralcılık, kayırmacılık, yönetimde siyasallaşma, rüşvet ve yolsuzluk gibi konulardır (Acar ve Sevinç, 2005).

Hükümetlerin ellerindeki gücün kaynağı vatandaşlardır. Bu güç toplumun ve vatandaşların kendilerine ait gücün geçici süreyle hükümetlere devredilmesiyle elde edilir. Bundan dolayı sağlıklı biçimde çalışan demokrasilerin temel bileşenlerden birisi şeffaflıktır (Morrall, 2001).

Şeffaflık, vatandaş ile devlet arasında güvenli bağın kurulmasında, yönetim anlayışı olarak demokratik olunmasında, kamu yönetiminde etkinlik ve verimliliği olumsuz yönde etkileyecek, siyasallaşma, yozlaşma ve yolsuzluk gibi olumsuzluklara engel olunması açısından önem arz etmektedir. Devletin vatandaşlara karşı hesap vermesini sağlayan hatta devleti hesap vermeye zorlayan en önemli unsurlardan birisi olarak tanımlanabilir. Çünkü şeffaflık ilkesi, devletin amaçlarının, politikalarının ve bu politikalar sonucunda başarı veya başarısızlıklarının kamuoyuna açık, güvenilir ve objektif bir şekilde paylaşılmasına ihtiyaç duymaktadır (Memişoğlu ve Durgun, 2008: 426).

Şeffaflık ilkesi tamamen iyidir ve her şeyin çözümüdür de denilemez. Çünkü şeffaflık arttıkça diğer bazı değerler veya korunan haklarla bir takas ve dengelemenin yapılması kaçınılmaz olmaktadır (Grimmelikhuijsen, 2018).

2.2.2. Şeffaflığı Artırmaya Yönelik Mekanizmalar

Örgütlerin şeffaflık seviyelerinin artırılmasına yönelik mekanizmalar; bağımsız denetim, muhasebe ve finansal raporlama standartları, iç kontrol ve risk yönetimi, zorunlu kamuyu aydınlatma yükümlülüğü ve finansal olmayan raporlama olduğu belirtilmektedir (Mortaş ve Şamil, 2020).

2.2.2.1. Bağımsız Denetim

Bağımsız denetim açısından şeffaflık, bağımsız denetim kuruluşlarınca iyi yapılan etkinliklerle alakalı olarak işletmenin ticari sırları dışındaki tüm bilgilerinin doğru net anlaşılabilir güvenilir ve ihtiyaca cevap verir şekilde sunulmasıdır (Kutukız ve Öncü, 2009).

Şeffaflığın artmasına bağlı olarak denetim kuruluşlarını etkinliklerine görünürlük artacağı için bu tür kuruluşların denetim sektöründe varlıklarını sürekli kılabilmek için yaptıkları denetim faaliyetlerini sürekli iyileştirmeleri gerekliliği söz konusudur. Bu duruma bağlı olarak denetimin kalitesinin artması gerçekleşir. Dolayısıyla denetim kalitesi ile şeffaflık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığından söz edilebilir (Yılmaz, 2018).

Bağımsız olarak yapılan denetimin en önemli hedeflerinden biri piyasada güven ortamı oluşturmaktır. Bu nedenle denetçiler tarafından finansal tabloların iyi incelenmesi gerekmektedir. Finansal tabloların güvenilirliğinin sağlanabilmesi için tablo hazırlama sürecinin iyi işlenmesi gereklidir. Uğursuz işletmenin sorumluluğunda olup ancak güçlü bir kurumsal yönetim anlayışı ve sistemi neticesinde gerçekleştirilebilir. Çünkü finansal raporları hazırlama süreci işletmenin bütün bölümlerinin etkisi altında kalabilmektedir (Demirkan, 2016).

2.2.2.2. Muhasebe ve Finansal Raporlama

Muhasebe, işletmelerin sahip oldukları kaynakların oluşması, kullanılışı, işletmelerin faaliyetleri neticesinde kaynaklardaki değişimleri, işletmelerin finansal durumlarını izah edecek bilgileri karşılayan ve bu bilgileri ilgili kişi ve kurumlara aktaran bilgi sistemidir. Muhasebe işletmelerin elde ettiği bilgileri rapor haline getirir.

Raporlardan edinilen ilgili kişi ya da kurumların işletme hakkında karar almalarına yardım eder (Dinç ve Abdioğlu,2009).

Finansal raporlar basit şekilde işletmelerin maddi durumlarını ve imkanlarını, faaliyetlerinin neticelerini belirtmek ve gelecekteki nakit akışlarını kestirebilmek için düzenlenir. Finansal raporlar işletmenin aynası olarak ilgili paydaşların işletme hakkında hüküm verebilmelerini sağlayan temel yapı olarak belirtilebilir. Geleneksel anlamda muhasebenin önemi ve üstlendiği vazife bu şekilde belirtilir (Kalmış, 2006).

2.2.2.3. İç Kontrol ve Risk Yönetimi

Kurumların paydaşlarını ilgilendiren tüm bilgilerini zamanında, anlaşılır, kolayca yorumlanabilecek şekilde, doğru ve eksiksiz olarak mümkün olduğunda en düşük maliyetle kolay erişilebilir şekilde sunması şeffaflığın sağlanması için önemlidir. Kurumların gelecekte karşılaşabilecekleri finansal ve çevresel riskler oldukça fazladır. Bu risklerden karşılaşılması muhtemel olanların tüm paydaşlara şeffaflığın sağlanması amacıyla açıklanması gerekmektedir (zşahin ve zkan, 2016).

2.2.2.4. Zorunlu Kamuyu Aydınlatma

“Kişilerin bilme hakkı” kamuoyunun hükümetlerin eylemlerine dair bilgi edinme hakkı olarak tanımlanmaktadır. Bundan dolayı bireylerin bilme hakkı ile devletin şeffaflığı birlikte değerlendirilmektedir. şeffaflığın sağlanması karmaşık ve zor bir süreçtir. şeffaf kamu yönetiminin özelliklerinden birisi demokratik katılıma önem vermesi ve hesap verebilirlik durumudur (Kuzey, 1999).

şeffaflığın sağlanması için bazı yasal zorunlulukların getirilmesi gerekmektedir. Bunlardan en önemlisi ise bilgi edinme hakkını sağlayan yasalardır. şeffaflık çeşitli basın, yayın kurumları ile desteklenmektedir. Fakat bilgilendirme bu kanallarla tek taraflı olarak yapılmakla kalmayıp gerekli ifade özgürlüğünün sağlanabilmesi için kurumsal iletişim kanallarının açık olması n şarttır. Ayrıca internet kullanımının yaygınlaşması ile evrimii iletişim kanalları kullanılarak bilgiye hızlı ve ucuz şekilde ulaşılması sağlanmalıdır (Kuzey, 1999).

Kamuyu aydınlatma amacıyla açıklanacak bilgilerin zamanında açıklanması oldukça elzemdir. Bilgi ne kadar önemli, güvenilir ve doğru olursa olsun zamanında açıklanmadığı takdirde genellikle bir anlam ifade etmeyecektir. Bilgi bireylerin alacakları kararı etkileme gücünü yitirmeden, henüz karar verme aşamasında faydalı

olmalıdır. Bu nedenle açıklanan bilgi açıklamanın zamanında yapılması şeffaflık için bir gereklilik olarak kabul edilmektedir. Kamuoyuna sürekli olarak bilgi açıklamak kamuya açık kurumlar için bir gönüllülüğten çok zorunluluktur (Levent, 2015).

Bilgi edinme hakkı Türkiye’de 2003 yılında çıkarılan 4892 sayılı Bilgi Edinme Yasasıyla sağlanmış ve bu yasa ile doğrudan şeffaflığın amaçlandığı belirtilmiştir. Bilgi edinme yasasının amacı demokratik ve şeffaf yönetim ilkelerine uygun olarak vatandaşların bilgi edinmelerini sağlayan usul ve esasların düzenlenmesidir. Şeffaflığın sağlanmasında olumsuz etki eden gizliliğin giderilmesinin sağlanacağı bu yasanın temel prensiplerinden olmuştur (Canöz, 2008).

2.2.2.5. Finansal Olmayan Raporlama

Faaliyetler neticesinde etkilenen paydaşlarının güvenini kazanmaya çalışan işletmeler, finansal olan ve finansal olmayan tüm bilgilerini raporlar kanalıyla paylaşabilmektedir. Bu raporların açık, net, anlaşılır olması şeffaf olmayı sağlayarak aynı zamanda sürekli olarak güven kazanma ve sürdürülmesinde önem arz etmektedir (Tarakçıoğlu Altınay, 2016).

Finansal faaliyetlerinin neticelerini mali tablolar kanalıyla beyan eden işletmeler finansal olmayan bilgilerini ise kurumsal sosyal sorumluluk raporları ve sürdürülebilirlik raporları kanalıyla açıklamaktadır. İşletmelerin finansal olmayan nitelikteki bilgilerini açıklamasına neden olan en önemli etkenlerden birisi stratejik nedenlerdir (Özbay, 2019).

Geçmişteki temel paydaş olan hissedarların ana beklentisi kâr iken günümüzde toplum için de işletmelerin önemli bir paydaşıdır. Bu sebeple paydaşların beklentisi işletme faaliyetlerinin şeffaf, hesap verilebilir, toplumsal ve çevresel hususlara duyarlılık göstererek devam etmesi doğrultusunda gelişmiştir. Bu gelişmeler vesilesiyle kurumsal sosyal sorumluluk, hesap verilebilirlik ve sürdürülebilirlik kavramları sıkça dile getirilmiştir. İşletmelerin paydaşlarına karşı önemsendiğini ve beklentilerini karşılamaya çalıştıklarını gösteren en önemli araçlardan biri finansal olmayan raporlardır. Raporlama süreci hesap verilebilirlik raporları, çevresel raporlar gibi isimlerle başlarken kurumsal sosyal sorumluluk raporları, üçlü sorumluluk raporları ve sürdürülebilirlik raporları olarak devam etmektedir. Günümüzde ise finansal olan ve finansal olmayan raporlama süreçlerini kapsayan entegre raporlama yöntemine yönelme söz konusu olduğu görülmektedir (Özbay, 2019).

2.2.3. Okul Yönetiminde Şeffaflık

Okul yöneticilerinin yönetim görevi dışında tüm paydaşlarıyla birlikte yürüttüğü şeffaflık politikası, kişiselliğin önünde bulunarak kurumsal kimlik oluşturulması ve edinilen bu kimliğe bağlı kalınması açısından önem arz etmektedir (Demirtaş ve Güneş, 2002).

Okulda şeffaflık, okul yöneticilerin hesap verebilme sorumluluğu gereği hareket etmeleri, yetki ve sorumlulukları ile misyonlarını belirtme gibi süreçler bütünü ile sağlanabilmektedir. Bir okulun şeffaflığından söz edilebilmesi, yapılan harcamaların, alınan kararların, yapılan görev dağılımlarının şeffaf olmasına bağlıdır. Şeffaflık, sağlıklı ve güvenilir iletişim ile sağlanan güven iklimini beraberinde oluşturmaktadır. Brewster ve Railsback'e (2003) göre okullarda güven duygusunu geliştirme ve etkin şekilde sürdürebilme faktörünün önünde bulunan engelleri şu şekilde sıralamaktadır:

- Okulla ilgisi olmayan ve uygun durumlara bağlı olarak verilmeyen kararlar
- Verimsiz ve etkili olmayan bir iletişim dili tercih edilmesi,
- Okul geliştirme aşamalarında ve üretilen projeler dahilinde destek eksikliği hissedilmesi,
- Okulun mevcut kaynaklarının yanlış kullanımı,
- Okul başarısında rolü bulunmayan paydaşların okulda tutulması,
- Yönetimsel anlamda sık idareci değişikliği yaşanması,
- Öğretmenlerin kurumsal aidiyet duygusuna sahip olmaması,

Bu engeller çözülmediği sürece ulaşılması istenen verimli iletişim, güven iklimi ve şeffaflık sağlanması mümkün olmayacaktır. Şeffaflık, etkililik ve eşitlik gibi unsurların oluşmasına katkı sağlayarak örgütsel gelişimin pekişmesini sağlamaktadır. Örgütün eldeki kaynaklarını en etkili şekilde kullanarak problemlere ortak çözüm üretebilmesi ve etkili bir yönetim olabilmesi için dikkat etmesi gereken ilkeler şunlardır: (TESEV, 2008).

- Katılımcılık
- Hukuksal üstünlük
- Açıklık
- Hız
- Hesap Verilebilir Olma

- Faaliyet
- Stratejik Vizyon
- Denklik

So (2006), okul yönetiminde şeffaflığı ve hesap verilebilirliği artırma yöntemiyle yolsuzluğun önüne geçilebileceğini vurgulamıştır. Bu hususta ilerlerken okuldaki ihale ve mal satın alma işleri, para kaynaklarının kontrolü ve yönetimi, ayni ve nakdi yardımların kabulü, sözleşmeli olarak çalışacak personelin işe alımlarının yapılması, terfi ve gerekli mesleki hizmetiçi eğitim faaliyetlerine dikkat edilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Dowling (2008), Avustralya’da yaptığı çalışma kapsamında okulların finansal sistemlerine eleştirel bir gözle bakmış ve eğitim sisteminin, karışık, anlaşılması zor ve şeffaflık ilkesinden uzak olduğunu belirtmiştir. Aynı görüşe sahip bir başka çalışmada Kean, Mitchell ve Wilson (2008), eğitim programında şeffaflık ilkesinin, öğrenme ilkeleri içinde öncelikli sırada olduğu belirtilmiştir. İngiltere’de okulların çoğunluğu tanıtım kitapçıklarında kurumsal yapıları hakkında bilgilendirme yaparken sundukları istatistiki verilerle şeffaf yönetim anlayışına sahip olduklarına dikkat çekmektedir. Bununla birlikte okulda alınan kararların şeffaflık ilkesi doğrultusunda alındığı hususu da velilere gösterilmeye çalışılmaktadır.

Hallak ve Poisson (2006) ise okul yönetiminde şeffaflık ve hesap verilebilirliği arttırabilmek için mevzuatın oluşturulması ve sürdürülmesi, yönetim kapasitelerinin, güçlendirilmesi ve yönetimde sahiplenmeyi arttırmanın önemine değinmiştir. Mehri, Giampetro-Meyer ve Runnels (2004) ise şeffaflık ve hesap verilebilirliğin etkisini arttırmak için adaleti sağlamada veri toplama ve verileri sunmanın önemini vurgulamışlardır. Carr, (2006), okulda güven temelinde şeffaf ortamın oluşturulması aşamasında teknolojiden yararlanılması hususunda vurgulama yaparken, Johnson (2014) okul müdürlerinin okuldaki güven ortamını oluşturmak, eğitim programlarının başarısını arttırmak ve şeffaflık kültürü geliştirebilmek amacıyla teknolojiden yararlanabileceğini belirtmiştir. Bu uygulamayı gerçekleştirmek için paydaşlarla okulla ilgili bilgiye erişebilme açısından bir pencere, online ve dijital kaynaklar yardımıyla sağlanabilir (Gold ve Evans, 2005).

Carr (2006), eğitim kurumlarında şeffaflığın değerlendirilmesi sırasında şeffaflığı vurgulayan ilkeleri aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Okul yönetimi görüşülen konuları ve zamanını, görüşmeler sonucu alınan kararlara ait tutanakları ve kurul toplantılarının tutanaklarını internet sitesi üzerinden paylaşır.
- Okulda gerçekleşen olaylarda velilerle iletişim kurulur.
- Çalışanlar düzenli olarak fikirlerini ve görüşlerini yöneticileriyle paylaşabilecekleri imkanlara sahiptir.
- Öğrenci velileri istedikleri takdirde okul yönetimi ile iletişim kurabilir, istek ve taleplerini dile getirebilir.
- Bütçe ve finansal veriler dijital olarak paylaşılır ve paydaşların anlayabileceği açık ve sade bir şekildedir.
- Okul yönetimi öğrencilerin başarı durumlarına ait istatistikler, dijital olarak internet ortamında kolay anlaşılabilir ifadelerle paylaşılır.
- Öğretmen, öğrenci ve veli memnuniyet anketlerinin uygulama sonuçları web ortamında anlaşılabilir ifadelerle paylaşılır.

2.3. Örgütsel Bağlılık Kavramı

2.3.1. Tanımı ve Önemi

Örgütsel bağlılığa yönelik yapılan ilk bilimsel araştırmalar 20. yy'ın ortalarına doğru başlamıştır. Astların örgüte bağlılığı ölçmeyi esas alan ilk tanımlar bu dönemde yapılmıştır. Örgütsel bağlılık daha sonraki dönemlerde ise; işgörenlerin cezalandırılması veya ödüllendirilmesi düşünülmeden, sadece belli bir hareket tarzına bağlılığı ve bu bağlılık sonucunda örgüt tarafından gerçekleştirilenleri beğenmeyi ve beğeniyi süregelen hale getirme isteğini, işgörenin örgütü ile bilinmesini, örgütten ayrılmayarak ve örgüte bağlılık gösterme olarak ifade edilmiştir (Wayne, Randel and Stevens, 2006: 445).

Örgütlerin belirledikleri hedeflere varmalarında, başarılı olmalarında ve varlıklarını devam ettirmelerinde işgören performansı kritik bir öneme sahiptir. İşgören performansı ise büyük oranda örgüte karşı tutumlarla ilgilidir. Bu aşamada örgütsel bağlılık kavramının gerekliliği ve önemi ön plana çıkmaktadır. Örgütsel bağlılıkla ilgili pek çok araştırma yapılmış ve önemli sonuçlara ulaşılmıştır (Avcı, 2017).

Örgütsel bağlılık için, genel olarak bilinen örgüt ile çalışanı arasında doğrudan kurulan bağ tanımlarının yanı sıra bazı farklı tanımlamalar da yapılmıştır. Bu tanımlamalardan bir kısmı aşağıda verilmiştir (Gül, 2002).

Buchanan, (1974) Örgütsel bağlılığı, örgütlerin amaçlarına, değerlerine ve bireylerin amaca dönük rolü, sadece araca dönük değerlerinin dışında, kendi varlık durumundan çok duygu ağırlıklı yakın olması hâli olarak tanımlarken, Sheldon, (1971) Kişinin mensubu olduğu örgüte karşı yönelişi, Salancik, (1977) Kişinin inançları ve bu inançlarından kaynaklı davranışlarından sorumlu olma durumu, (Hall, Schneider ve Nygren, (1970) ise Örgütle çalışanın hedefleri zaman içinde iç içe geçerek bir bütün haline gelmesi durumu olarak tanımamıştır.

Meyer ve Allen, (1990) çalışanların, örgütten ayrılma düşüncesini belirleyen, örgütleriyle olan ilişkisinin durumunu gösterebilen psikolojik bir durum olarak ifade ederken, Wiener ve Gechman, (1977) çalışanın tüm dayatmalardan bağımsız olarak kabullendiği sosyal davranışların bütünü olduğu, (Morris, Lydka ve O’Creavy, (1993) işgörenin örgüte duyduğu sadakati ve kişisel bağlılığı King, (1996) ise işgörenin örgütü için çalışmaya çok fazla istekli olması, karşı konulmaz derecede örgütte kalmaya istek duyması durumu olarak örgütsel bağlılığı tanımlamıştır.

Bir örgütte çalıştırılmak istenen bireylerin gerekli mesleki donanımına sahip olmaları, kişilerin iş hayatında başarılı olmaları için tek başına yeterli değildir. Örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında işgörenlerin gayret göstermeleri, örgüte karşı kuvvetli duygularla bağlanmalarıyla ilgilidir. Bireyin örgüte karşı olumlu duygular beslemesi bireyin bağlılık duygusunun sonucudur. Bu tanımlardan yola çıkarak, örgütsel bağlılığın örgütlerin başarıya ulaşmasında çok önemli yeri olduğu söylenebilir (Gül ve Gökçe, 2008).

2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Oluşumu

Allen ve Meyer’e (1997) göre örgütsel bağlılık bir çalışanın örgütle ilişkisini ve örgütte kalma kararını düzenleyen çok boyutlu bir kavramdır. Örgütsel bağlılığın oluşumu uyum boyutu, özdeşleşme boyutu ve içselleştirme boyutu olarak üç aşamada ifade edilir (Balay, 2014).

2.3.2.1. Uyum Boyutu

Uyum, bağılılığın ilk aşaması olarak kabul edilir. Bu aşamada işgören, örgüt mensubu diğer kişilerin etkilerini örgütten ödeme, terfi, gibi fayda elde edebilmek için kabul eder. (Balay, 2014).

Bazı durumlar dahilinde insanlar yüzeysel olarak örgütü destekler. Bu durum örgütün amaçlarına inanmaktan çok uyumlu eylemler yoluyla olası cezadan kurtulmayı ve bazı ödülleri kazanmayı isterler. Bu aşamada bireyler, örgüt mensuplarının etkilerini sadece kendi lehine kazanımlar elde etmek için kabul eder (Balay, 2014).

İşgörenlerin örgüte karşı gösterdiği yüzeysel bağılılık, uyum boyutu olarak ifade edilmektedir. Örgüt içinde uygulanan kurallar, eylemler ve yetki kullanımı çoğunlukla uyum davranışı ile sonuçlanır. Uyum zorunluluk bildirdiği için işgören yaptığını zorunlu olduğundan yapar. İşgören açısından bu uyum gönülsüzdür, yetkiyi elinde bulunduran yönetici açısından kısa süreli acil durumlar için çözüm olarak geçerli olsa da uyum güvene değil kontrole dayanarak işgörene seçme imkânı tanımaz (Balay, 2014).

Japon örgütleri işgören ve işveren ilişkileri görev bilinci ve sadakate dayanan model olarak sunulabilir. Çünkü işgören ile işveren arasında karşılıklı yerine getirilmesi gereken sorumluluklar vardır. İşgörenler örgütleri ile karşılıklı psikolojik ve ekonomik çıkarlar yerine, karşılıklı anlaşmadan kaynaklı ilişkiden dolayı huzurlu ve mutludur. Bu sebepten işgörenlerin iş tatmini de artmaktadır (Balay, 2014).

2.3.2.2. Özdeşleşme Boyutu

Kişilerin örgüt mensuplarına yakın olma isteğine dayalı örgütsel bağılılık düzeyidir. Başka bir ifadeyle bireyler diğer kişi ya da kişilerle iletişime geçmek ve bu iletişimi devam ettirmek amaçlı örgüt mensuplarının hareket ve davranışlarını içselleştiriyorsa özdeşimin varlığından söz edilebilir (Balay, 2014).

Bağılılığın ikinci aşaması olan özdeşleşme boyutunda işgörenlerin örgütsel aidiyet kazanmaları ve karşılıklı yakın ilişki kurmaları önem arz etmektedir. Özdeşleşmede birey kendini ifade edebildiği sürece çevrenin kendisine etkisini kabul etmektedir. Özdeşleşme, işgörenin bakış açısına göre hayati önem arz eden şeyler karşılığında mensubu olduğu örgüt ile kişilik bütünleşmesine girmesidir. Örgütün amaçlarına

ulaşması konusunda başarı ve başarısızlığı üstlenen işgören ihtiyaçları karşılandığı sürece, mesleki doyum ve motivasyonu sağlandığı ölçüde örgütüne bağlılığını korurken, bu faktörler sağlanmadığında da bağlılığını devam ettiriyorsa bağlılık, özdeşleşmeye dönüşür (Başaran, 2000).

2.3.2.3. İçselleştirme Boyutu

Bağlılığın son aşaması olarak içselleştirme düzeyinden bahsedilebilir. Bu aşamada örgütün amaç ve değerleri ile bireyin amaç ve değerleri örtüşür. Bu bağlamda işgörenin davranışları üzerinde örgütün değerleri etki göstermektedir. İçselleştirme; işgörenin, örgütün değerlerini kendi değer ve yargıları doğrultusunda kabullenmesidir. Farklı bir bakış açısıyla bireyin değer ve amaçlarıyla bireyin değer ve amaçları örtüştüğü ölçüde içselleştirilmektedir (İnce ve Gül, 2005).

Bireysel ya da örgütsel değerlerin karşılıklı uyumuna dayanır. Örgütsel değerler işgörenin değerleriyle uyumlu olduğu sürece işgören daha mutlu bir şekilde çalışır ve örgütle birlikteliğini istekle sürdürmeye devam eder (Balay, 2014).

İşgörenin işe başlamasının akabinde oluşması gereken örgütsel bağlılık unsurlarının; görünürlük, davranışların geriye döndürülemez oluşu, özgür irade- kişisel sorumluluk ve açıklık olduğu açıkça ifade edilmiştir (Tepe, 2004).

2.3.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Alanyazın incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile ilgili herkesçe kabul edilen bir sınıflandırma bulunmamaktadır. Sınıflandırmalar incelendiğinde yapılan sınıflandırmaların ortak özelliklerinin, örgütteki işgörenin bağlılığını ve bağlılık boyutlarını belirlemek şeklinde olduğu görülmektedir (İmamoğlu, 2011). Çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılığın genellikle iki farklı şekilde sınıflandırıldığı görülmektedir. Bunlar; tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık bakış açısıdır (İnce ve Gül, 2005). Bunların yanı sıra farklı bağlılık sınıflandırmalarının olduğu da bilinmektedir (Balay, 2000).

Tutumsal yaklaşımda duygusal bir davranış olarak değerlendirilen örgütsel bağlılık davranışsal yaklaşımda ise kişinin geçmiş yaşantılarının bir yansıması olarak değerlendirildiği belirtilmektedir (Cengiz, 2001). İşgörenler davranışsal veya tutumsal olarak örgütsel bağlılık göstererek örgüte üyeliklerini devam ettirmektedirler. İki farklı yaklaşımın oluşmasının sebebi sosyal psikologların ve

örgütsel davranışçıların örgütsel bağlılık kavramını farklı açılardan değerlendirmiş olmalarıdır. Sosyal psikologlar örgütsel bağlılığı davranışsal bağlılık açısından ele alırken, örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık açısından ele almışlardır (Tuncay, 2009).

2.3.3.1. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Allen ve Meyer'in 1990 yılında yaptığı araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre örgütsel bağlılığı meydana getiren unsurlar aşağıdaki şekilde üç alt boyutta sınıflandırılabilir.

Duygusal Bağlılık (affective)

Devam Etme İsteği (continuance)

Normatif (Zorunluluk) İsteği (normative)

Örgüte mensup çalışanlar tarafından örgüt içinde değişen derecelerde duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık psikolojik durumlarının deneyimlenmesi, ayırt edici biçimde örgütsel bağlılığın sınıflandırılması olarak değerlendirilmektedir. (Wasti,2003).

Duygusal Bağlılık (Affective)

Duygusal bağlılık, örgüt mensubunun, örgüte katılımı ve bağlanmasının duygusal veya psikolojik olarak gerçekleşmesi olarak tanımlanır (Meyer ve Allen, 1997). Bu şekilde işgören, örgütün amaçlarını güçlü bir şekilde kabullenir ve örgütün bir parçası olmayı içselleştirir. İşgören tarafından kurulan duygusal bağlılık, kişinin örgüte ait hissetmesi duygusal açıdan bağını kuvvetlendirir, örgütte kendi isteği ile kalmaya devam etmesini sağlar, işgören için ideal bir 'mutluluk' durumudur. İşveren için hayalini kurduğu sadık, sorumluluk almaya hevesli, işe karşı tutumu olumlu olan ve kendini örgüte adanmış kişilerin duygusal bağlılıkları yüksektir. Bu bağlılık türü işgörenin örgüte bağlılığının en iyi şeklidir (Ölçüm Çetin, 2004).

Duygusal bağlılık türünde işgörenin kendisini örgüte yakın hissetmesi, örgüt değerlerine kendini adaması, kendisini örgütte birlikte ifade etmesi durumudur. Duygusal bağlılık örgütün gelişmesi adına işgörenlerin fedakarlıklar yapma hususunda istekli olma halidir (Cengiz, 2001, s. 804).

Devam Bağlılığı (Continuance)

Devam bağlılığı, işgörenin örgütten ayrılmasının maliyetinin örgütte kalmaya göre yüksek olacağını düşünmesi nedeniyle örgüt üyeliğini sonlandırmaması durumudur. Başka bir ifadeyle işgören örgüte bağlılığını daha iyi bir iş teklifi alana kadar devam ettirmesidir. (İlsev, 1997). Devam bağlılığında, duygusal bağlılık yoktur tamamen maddi bir bağlılık durumu vardır. Bireyin örgütte kalmasının maliyetinin, örgütten ayrılmanın maliyetinden daha az olacağı düşüncesine dayanan örgütsel bağlılık boyutudur. Örgütsel bağlılığın bu boyutu örgüte ait algılanan maliyet olarak da bilinmektedir (Cohen, 1996).

Örgüte devam bağlılığı duyan işgören, örgütten ayrılması durumunda yeni seçenekleri olmayacağı düşüncesine sahiptir. ‘Kapana sıkışmış’ çalışanlar olarak da tanımlanan bu kişiler birçok sebepten dolayı örgütte kalmaya devam ederler. Bu kişilerden bazıları kolaylıkla yeni iş bulamayacaklarını düşündüklerinden örgütte kalmaya devam ederler. Bir kısmı ise yaptıkları işi sevmekten daha fazla emekliliğe yakın olmaları, aile meseleleri, sağlık gibi zorlayıcı durumları vardır. Bu kişiler fırsatları olduğu takdirde örgütten ayrılacak nitelikte olan kişilerdir fakat bunu gerçekleştiremeyeceklerini düşünürler. Olumsuz tavır göstermelerinin yanında kötü iş alışkanlıklarına da sahip olan bu işgörenler yöneticiler için sorun kaynağıdır (Ölçüm Çetin, 2004).

Örgütsel bağlılığın bu boyutu, çalışanların örgütlerinde çalıştığı sürece harcadığı emek, çaba, zaman, para ve statü gibi örgüte yaptığı yatırımlar sonuca oluşan bağlılık türüdür. İşgören örgütten ayrılması durumunda bunları kaybedeceğini düşüncesiyle oluşan bağlılıktır. Esas olan örgütte kalmaya ihtiyacıdır (Yalçın ve İplik, 2005).

Normatif Bağlılık (Normative)

Normatif bağlılık, ahlaki bağlılık olarak da tanımlanmaktadır. Normatif bağlılığın devam bağlılığı ve duygusal bağlılıkla benzerlikleri bulunmaktadır. Fakat normatif bağlılık, örgütten işgörenin ayrılması durumunda doğacak maliyetlerin hesaplanmasından etkilenmediği için devamlılık bağlılığından, işgörenin örgütte kalmasının doğru bir davranış olduğunu düşünmesi ve bunu bir görev olarak görmesi durumundan dolayı duygusal bağlılıktan ayrılır (Solmuş, 2004, s. 215). Normatif bağlılıkta ise işgören örgütte kalmasının gerektiği inancındadır. Normatif bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenler işverenlerine karşı zorunlu olduklarını düşünürler.

Örgüte karşı duydukları minnet duygusu sonucu örgütte kalmaya devam ederler. Normatif bağlılığa sahip işgören örgütün kendine iyi davrandığını, en çok ihtiyaç duyduğu zamanda işe alındığını, işverene karşı kendini borçlu hissettiğini, işverenleriyle devam etmesinin en doğru karar olduğu kanısındadır (Ölçüm Çetin, 2004).

Normatif bağlılık, ahlaki zorunluluk olarak nitelendirilebilir. İşgören örgüte bağlılık duygusundan ayrı olarak örgüte bağlı kalmakla yükümlü olarak hissederler. Bu kişiler örgütten ayrıldıklarında, istifa ettiklerinde çalışma arkadaşlarının kendisi hakkında kötü düşüneceklerine inanırlar (Tepe, 2004). Marsh ve Mannari (1997) ahlaken doğru kaldığını düşünen normatif bağlılığı yüksek işgörenler örgüte mensubiyetini ömür boyu sürdürürler.

Örgütsel bağlılığa etki eden değişkenlerden biri de “güç” tür. “Toplumsal aktörlerin, arzu edilen amaç ve sonuçlara ulaşmada diğer toplumsal aktörlerin bir bölümünün dirençlerini kırmak” şeklinde tanımlanan güce sahip olan çalışanlar amaçlara ulaşmak için yüksek seviyede örgütsel bağlılığa sahip olurlar (Colbert ve Kwon, 2000).

2.3.3.2. Etzioni’nin Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması hakkında yapılan ilk çalışmadır. Etzioni (1961) işgörenlerin örgüte bağlılığını örgütün otoritesi ve gücü olarak açıklamıştır. Bu bağlamda örgüt işgörelere ne kadar otoriter yaklaşırsa örgütün gücü o derece artmaktadır. Etzioni, hesapçı bağlılık, ahlaki (moral) bağlılık, yabancılaştırıcı bağlılık olarak üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır (Balay, 2000, s. 19).

1. Ahlâki Bağlılık (Moral Bağlılık): Örgütte normlar ve ilkeleri bireyin içselleştirmesiyle, örgütte bağlılığın çıkar ilişkisine dayalı olmadığı zaman gerçekleşmektedir (Balay, 2000). Ahlaki bağlılık, kişinin örgütün amaç ve değerleriyle özdeşim kurmasıyla gerçekleşmektedir. İşgören kurumun amacını ve kurumdaki görevini kendisi için değerli gördüğünden dolayı önemli saymaktadır (İmamoğlu, 2011). Bu duruma örnek olarak Kızıl Haç gibi bir örgütlerin üyeleri, bu tip örgütlerin yararlı faaliyetlerde bulunduğunu hissettiği için bu örgütlerin faaliyetlerinde yer almayı isteyebilir (Güney, 2007).

2. Hesapçı Bağlılık (Çıkara Dayalı Yakınlaşma): Bu bağlılık türü kazan-kazana dayalı karşılıklı çıkar ilişkisine dayalı işveren ve işgören arasındaki ahlaki

bağlanmaya göre az yoğun bir ilişkidir (İmamoğlu, 2011). Çıkara dayalı oluşan yakınlaşmalarda işgörenlerin bağlılık seviyeleri, kendilerini tatmin edecek kadar gerçekleşmektedir (Gül, 2003). İşgören yaptığı iş karşılığı kazanacağı ödüllerden dolayı bağlılık göstermekte ve aldığı ücrete karşılık olarak bir günde yapması gerekenden fazla çalışmamaktadır (İmamoğlu, 2011).

3. Yabancılaştırıcı Bağlılık (Negatif Bağlılık): İşgörenin, örgütü zararlı veya cezalandırıcı olarak kabul ettiği zaman ortaya çıkan bağlılık durumudur. İşgörende bağlılık duygusunun zayıfladığı ve örgütü cezalandırma aracı olarak gördüğü örgüte karşı olumsuz tutumlar gerçekleştirdiği zaman oluşan bağlılık çeşididir (Balay, 2000). İş gören, örgütte kalmaya devam etmesine rağmen kendisini psikolojik olarak örgüte bağlı hissetmemektedir. (İmamoğlu, 2011).

2.3.3.3. Becker'in Sınıflandırılması

Backer'e (1960) göre bireyin tutumlarına bağlılık göstermesinin altında yatan neden, bireyin tutarlı davranışlarıdır. İşgörenler hedeflerine ulaşma noktasında tutarlı davranışları amaçlarına ulaşma noktasında argüman olarak değerlendirdikleri için bu tür davranışları devamlı göstermeye çalışmaktadır. Tutarlı davranışlar, birbirinden farklı durumlar içerse de aynı amaca hizmet etmektedir (Gül, 2003).

İşgörenlerin çalıştığı kuruma bağlılığının dört faktörü bulunmaktadır (Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017). Bu faktörler; bürokratik düzenlemeler, sosyal roller, toplumsal beklentiler ve sosyal etkileşimlerdir. Kısaca işgörenin mensubu olduğu örgüte bağlılığın davranışsal boyutu olarak değerlendirilmektedir ve genellikle tasarlanmış bağlılık şeklinde de belirtilmektedir. Örgütsel bağlılığın temelini maddi olgular oluşturmakta ve örgütten ayrılma sosyal, psikolojik ve ekonomik olarak olumsuz olacağı için örgütte kalmaya devam edecektir. Bireyin örgütten ayrılmasının ekonomik götürüsü arttıkça örgüte bağlılığı da artacaktır (Gül, 2003: 79-80).

2.3.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İşgörenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen faktörlerin kişisel ve örgütsel faktörler olarak temelde iki başlık altında sınıflandırıldığı görülmektedir (Sevinç ve Şahin, 2012). Bağlılığın temelinde duygusal bir durum olduğundan bağlılığı birçok faktör etkilemektedir. (Maxwell ve Steel, 2003, s. 362). İşgörenlerin göstermiş olduğu kişisel özellikler, örgütsel bağlılıkları üzerinde farklılıklara sebep olmaktadır (Gürül, 2013).

2.3.4.1. Kişisel Faktörler

Yaş: Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalarda genellikle, yaş faktörü ve hizmet süresi birlikte değerlendirilmekte, örgütsel bağlılığı en çok etkileyen faktörün yaş olduğu belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005). Yaş ve hizmet süresi faktörünün örgütsel bağlılığa etkisi doğru orantılıdır. İşgörenin yaşı ilerledikçe alternatif iş alternatiflerine erişme ihtimalinin azalmasından dolayı işgörenlerin örgütlerine daha çok bağlılık duydukları ifade edilmektedir. (Angle ve Perry, 1981)

Balay (2014), ileri yaştaki işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasının nedenini şu şekilde ifade etmiştir:

- İşgörenlerin örgütteki hizmet süresi arttıkça kariyer imkânı da artmaktadır.
- İleri yaştaki işgörenler daha iyi olacağını düşünseler bile risk almaktan kaçınırlar.
- Yaşı ileride olan işgörenler iş deneyimleri fazla olduğu için yaptıkları işten aldıkları haz da fazladır.

Cinsiyet: Aynı iş özellikleri cinsiyet faktörüne göre düşünüldüğünde, kadın ve erkeklerin aynı düzeyde çekicilikte görmelerine karşı kadınların iş yerlerinden düşük beklentiye sahip oldukları ve erkeklere oranla daha çok tatmin oldukları gözlenmiştir (Kirel, 1999).

Eren (1993) Araştırmasında erkeklerin çoğunlukla kadınlardan daha iyi pozisyonlarda çalışmaları ve daha fazla ücret almalarından dolayı örgütsel bağlılıkları kadınlardan daha fazla olduğu ifade edilmektedir. Kadınların daha çok aile içi rollerinden kaynaklanan sorumluluklarından kaynaklı örgütsel bağlılık düzeyleri ikinci planda kalmaktadır. Küçüközkan (2015) ise örgütsel bağlılıkla cinsiyet arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada kadınların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Alt boyutlarda ise erkeklerin devam bağlılığının yüksek olmasına karşın kadınların normatif ve duygusal bağlılığının yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Esnek çalışma saatlerinin varlığı özellikle kadınların örgüte bağlılığını ve iş tatminini arttırsa da erkeklerin örgüte bağlılığını fazla etkilememektedir (Terri, Scandura ve Melenie, 1997).

Eğitim düzeyi: İşgörenin eğitim düzeyi artıkça örgüte ve yerine getirdiği işe olan bakış açısı da değişmekte ve işten beklentisi artmaktadır. Aynı zamanda eğitim seviyesi yükseldikçe, işgörenlerin maddi endişelerin yanında, toplumsal statü ve itibarlarını artıracak işleri tercih edecek, sosyal ilişkilerini geliştirmede örgütü ve işini araç olarak görecektir (Çakır, 2001).

Eğitim düzeyi yüksek bireyler tatmin edilmesi zor beklentiler içine girebileceklerinden örgüte bağlılıkları düşüktür. Örgütteki bireylerde eğitim düzeyi ne kadar yüksekse sorumluluk alma, inisiyatif alma, bağımsız karar verme ve bu kararları uygulama imkânı artar (Varona, 1996).

Medeni Durum: Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer önemli faktör işgörenlerin medeni durumlarıdır. Araştırmalar bekar işgörenlerin bağlılık duygularının evli olanlara göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Evli olan işgörenler, işsiz kalma riskine maruz kalmak istemeyecekleri için, bekâr olanlara göre çalıştıkları örgüte daha fazla bağlılık göstermeleri normaldir. Çünkü, iş imkânlarını evli olanlar değerlendirmede daha aktif ve istekli oldukları görülmektedir (Gündoğan, 2004).

Kıdem: İşgörenin örgütte ne kadar süredir çalıştığını ifade eder. Beck ve Wilson (2000) işgörenlerin kıdemi arttıkça, işletmeden elde edecekleri kazançların da artacağını belirtmiş ve örgütsel bağlılık ile kıdem arasında pozitif yönde ilişkini olduğunu göstermiştir. Çünkü işgören örgütten ayrılarak çalıştığı süre içinde elde ettiği kazanımları kaybetmek istememektedir (Gündoğan, 2004).

2.3.4.2. Örgütsel Faktörler

İşin Niteliği ve Önemi: İşin niteliği açısından örgütsel bağlılık; işin zorluk ve motive etme derecesi, iş konusuyla özdeşleşme, yetki ve sorumluluk sahibi olma, işi geliştirme ve zenginleştirme ve geri bildirim etmenlerinden doğrudan etkilenebilir (Evren, 2017).

İş zenginleştirme, işgörene işi ile ilgili, denetleme, örgütleme ve sorumluluk vermesi anlamında işgörenin örgütsel bağlılığını artırılmasında etkili olacağını ifade eden son zamanlarda gündemde olan etkili bir faktördür (İnce ve Gül, 2005).

Yönetici Davranışları: (İnce ve Gül, 2005) yönetim tarzını, başkalarını aracı kılarak amacına ulaşmada yönetim şekli olarak ifade etmiştir. Bu açıdan bakıldığında işgörenleri harekete geçirmek için işverenlerin ilişki kurmaya çalıştığı yönetim

şeklidir. Bu sebeple işgörenlerin örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etmesinde etkili rol oynayan yönetim şeklinin örgütsel bağlılığa etkisi olduğu ifade edilebilir.

Ücret: Örgütsel bağlılığın azalmasında ve artmasında etkili olan faktörlerden birisi, işgörenlerin yaptığı iş karşılığında aldığı ücret faktörüdür. İşgörenler ekonomik ihtiyaçlarını karşılayabilmek için örgütlerde iş yapma ihtiyacı duyarlar. Ücretleri belirlemek işverenin takdirine göre olduğu için örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktör olarak değerlendirilir (Evren, 2017, s. 36). Balay (2014) işverenlerin ücret dağılımında adil davranmalarının, örgütsel bağlılığın derecesini belirleyen diğer bir etmen olduğu belirtmektedir. İşverenlerce yapılan ücret dağılımı ne kadar adil olursa bağlılığın derecesinin de o kadar artacaktır (İnce ve Gül, 2005).

Örgüt kültürü: Örgütte ortak değer ve inançların paylaşılmasını ifade eder. Örgüt üyelerinin tavırları, iletişim dilinin ortak olması, semboller, ürün kalitesi ve verimlilik, yüksek devamlılık gibi üyeler tarafından benimsenen ortak değerlerin varlığı, dış çevreye karşı oluşturulan örgütsel bağlılığı etkileyen bir imaj ve örgütsel iklim olarak ifade edilmektedir (Tiryaki, 2005).

Her işletmeye has belirgin nitelikleri ve olaylara yaklaşım tarzı bulunmakla birlikte bu olgular örgüt kültürü oluşturmada önemli bir etkidir. İşletme çalışan ve paydaları ile bütünleştiği ölçüde amaçlarını benimsetebilir ve çalışanlarını örgütsel anlamda uyumlu hale getirebilir. İşletme çalışanlarını örgütsel olarak uyumlu hale getirdiği ölçüde çalışanlarını kaybetme riskini minimuma indiremeyecektir. Örgüt kültürü ile örgüt içi fiziksel ve sosyal ortam uygun olduğu ölçüde, örgütün ortak amaçları belirlenip herkes güdülenmiş ve örgütsel bağlılık hissine ulaşılmış olacaktır (Demir ve Öztürk, 2011).

2.3.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın, pozitif ya da negatif yönde örgüte etkileyen kimi sonuçları olduğu bilinmektedir. Örgütün hedeflerinin ulaşılabilir olması, işgörenler için örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasına yol açarken; bu hedeflerin işgörenler tarafından ulaşılabilir görülmemesi örgütsel bağlılığın düşük düzeyde olmasına ve örgütün hızla dağılması sonucunu ortaya çıkarır. Örgütsel bağlılık azaldıkça işgörenlerin işe geç kalma gibi davranışları, performans düşüklüğü bir miktar arttığı görülmektedir; işten ayrılma eylemi daha fazla miktarda artmaktadır. Örgütsel bağlılık daha çok kişisel davranışlarla ilgili olduğu görülmektedir. İşgörenin iş

doyumunu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu gibi davranışları örgütsel bağlılık ile pozitif doğrultuda ilişkili iken; iş değiştirme ve devamsızlık negatif doğrultuda ilişkili olduğu davranışların başında gelmektedir (Balay, 2014).

Randall (1987), örgütsel bağlılık düzeylerinin işgörene ve örgüte yönelik farklı etkilerini araştıran çalışmalar yürütmüştür. Bu boyutta örgütsel bağlılığın sonuçları; yüksek, ılımlı ve düşük örgütsel bağlılık olarak incelenmektedir. Örgütsel bağlılığın düzeylerine göre olumlu ve olumsuz sonuçlarının olduğunu belirtmiştir.

2.3.5.1. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olması durumunda, işgörenlerin örgütün değer ve amaçlarına kuvvetli bağlanması söz konusudur. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılıkta işgörenlerin örgütten beklentileri oldukça önemlidir ve işgörenler örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için ellerinden geleni yapmak azmindedirler. İşgörenler bunu örgütte kalmak için hissettikleri güçlü istekten kaynaklanmaktadır (Balay, 2014). Yüksek düzeyde örgüte bağlılık; yüksek motivasyon ve tatmin, yüksek iş performansına, kılavuzluk eder. Yapılan iş, işgörenler için ne kadar uzun ve zorlayıcı olsa da bu seviyedeki işgörenler daha düşük stres yaşamaktadırlar (Fornes ve Rocco, 2004).

2.3.5.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde işgören, örgütle yüksek düzeyde bağ kuramadığı için tam anlamıyla bir bağlılıktan bahsedilemez (Balay, 2014). İlimli düzeyde bağlılık, işgörenin örgüte tam anlamıyla bağlı olduğu anlamına gelmemektedir. Bireyler bu seviyede, örgüt tarafından özümlemeden uzak durmaktalar ve bir “birey” olarak kimlikleri için uğraş verebilmektedir (Katz ve Kahn, 1966: 119). Kısaca, ilimli bağlılık durumunda sonsuz bir sadakatten bahsedilemez ve her zaman işgören açısından olumlu sonuçlanmayabilir. Örgüt yöneticilerine gerekli önemi vermeyen işgörenler, yüksek kademelere ulaştıklarında başarıyı elde etmede güçlük yaşayabilirler (Balay, 2014)

2.3.5.3. Düşük Örgütsel Bağlılık

Örgüte karşı güçlü duygu ve davranışlara sahip olmayan işgörenler düşük bağlılık düzeyine sahiptir. (Balay, 2014). Randal (1987), düşük düzeyde örgütsel bağlılığa

sahip işgörenleri “duygusuz işgörenler” olarak isimlendirmiştir. Bu bağlılık düzeyinde işgörenler, kendini örgüte bağlayan değişkenlerden uzak durmaktadır. İşgören kurumuna karşı düşük düzeyde bağlılığa sahip olduğundan daha cazip bir teklif geldiğinde kurumundan ayrılıp cazip olan teklifi tercih edecektir (Balay, 2000). Düşük örgütsel bağlılık türünün işgörenler arasında egemen olduğu örgütlerde, dolaylı olarak yönetimin meşruluğunun sorgulanması sebebiyle örgüt otoritesinin zarar görmesi gibi sonuçlar da görülebilir (Bayram, 2005).

Bu olumsuz sonuçların yanında, düşük düzeyde örgütsel bağlılık bazen işgörenin gelişmeye açık olması ve yaratıcı olması açısından olumlu sonuçları da ortaya koyabilmektedir. Düşük düzeyde bağlılığa sahip işgörenlerin özellikleri aşağıdaki gibi özetlenebilir (Balay, 2014):

- Örgütten ayrılmaya meyillidirler,
- İşe devamsızlığa eğilimlidirler,
- Daha cazip şartlarda başka bir iş teklifi aldıklarında örgütten ayrılmayı düşünürler,
- Sürekli işe geç kalma davranışı ortaya koyarlar,
- Örgütten ayrılma düşüncesi söz konusudur,
- Düşük düzeyde performans sergilerler.

2.4. İlgili Araştırmalar

Araştırmada okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ve örgütsel bağlılığı içeren çalışmalar öncelikle şeffaflık ile ilgili olanlar daha sonra örgütsel bağlılıkla ilgili olanlar araştırma tarihlerine göre incelenmiş ve aşağıda yer almaktadır.

2.4.1. Şeffaflık ile İlgili Araştırmalar

Alanyazında şeffaflık ile ilgili araştırmalar incelendiğinde farklı alanlarda çeşitli değişkenlerin irdelendiği çalışmalara rastlanmıştır. Bu araştırmalardan bir kısmına aşağıda yer verilmiştir.

2.4.1.1. Şeffaflık ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Selimoğlu (2010), “Kamu Yönetiminde Yönetişimin Bir Unsuru Olarak Şeffaflık ve Bilgi Edinme Hakkı: Karaman Milli Eğitim Müdürlüğünde Bir Uygulama” adlı araştırmasında yönetişimin temelini meydana getiren ve demokratik hayatın en belirgin unsurlarından birisi olan yönetimde şeffaflık kavramı ve bilgi edinme hakkının ele alınarak bu kavramlar dahilinde yönetimin, kamuoyu tarafından denetlenebilir yapıda olmasının önemiyetinin ve bu konu ile alakalı yasal çerçevenin ortaya konmasını amaçlamıştır. Araştırma neticesinde Karaman Milli Eğitim Müdürlüğünde çalışan memurların katıldığı anket çalışmasının sonucunda, memurların yönetimde şeffaflık ve bilgi edinme hakkı kanunu ile alakalı tutumları pozitif yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Argon, Uylas ve Yerlikaya (2014), “Türk Milli Eğitim Sisteminde Hesap Verebilirlik Uygulamaları ve Örgütsel Sinizme Yönelik İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşleri” adlı araştırmasında Türk Milli Eğitim sisteminde hesap verebilir olmaya ilişkin görüşleri “kararsızım”; örgütsel sinizm ile alakalı öğretmen algıları ise “katılmıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde ise Türk Milli Eğitim sisteminin örgütsel sinizm düzeyi ve hesap verebilirlik uygulamalarına ilişkin algıları dahilinde negatif doğrultuda düşük bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karaevli ve Levent (2014), “Okul yönetimde şeffaflığın farklı kariyer evrelerinde bulunan öğretmenler üzerindeki etkisinin incelenmesi” adlı araştırmasında, Devlet okullarında çalışan değişik branşlardaki kadrolu öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada okul yönetiminin şeffaflık politikasının değişik mesleki gelişim basamaklarındaki öğretmenler üzerindeki tesirini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmada şeffaflık, güven sağlayıcı unsurlar bakımından şeffaflık, iletişimi etkileyen etmenler bakımından şeffaflık, profesyonel gelişim fırsatları açısından şeffaflık olacak şekilde üç ana tema halinde incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre okul yönetimde şeffaflık politikasının; öğretmenlerin mesleki gelişimlerini gerçekleştirdiği gibi önderlik etkinliklerinin de etkin işleyişinin sağlanması güven ortamının sağlanması ve etkili iletişim açısından pozitif sonuçları olduğu tespit edilmiştir.

Ercan (2016), “Şirketlerin Şeffaflık ve Hesap Verebilirliğinin Vekâlet Kuramı Bağlamında İncelenmesi: Oyak Örnek Olayı” adlı araştırmasında şirketlerin şeffaflık ve hesap verebilirlik mekanizmalarını vekâlet kuramı bağlamında incelemiştir.

Çalışmada nicel ve nitel araştırma yöntemlerini birlikte kullanmıştır. Bu amaçla, OYAK üyesi 260 katılımcıdan bu çalışma için geliştirilen anket aracılığıyla toplanan veriler kullanılarak yapılan istatistiksel analizlerle üyelerin; vekâlet yapısı, hizmet kalitesi, şeffaflık ve hesap verebilirlik mekanizmaları konusundaki algıları ölçülmüştür. Nitel araştırma kısmında OYAK yönetim kademelerinde bulunan 14 yönetici ile mülakat yapılmış, 3 farklı yönetim faaliyeti ise gözlemlenmiş ve kurum faaliyetlerine yönelik literatür taraması yapılmıştır. Araştırma neticesinde elde edilen verilere göre OYAK üyelerinin Kurum hizmetlerinden memnun olduğu, mevcut vekâlet yapısının, şeffaflık ve hesap verebilirlik mekanizmalarının etkin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gezici (2017), “Kent Yönetiminde Şeffaflık” adlı araştırmasında bilgi toplumu oluşturma usullerinin açığa çıkmasını amaçlamıştır. Araştırmada kendi bulunduğumuz çevrenin şartları iyi olması sayesinde önümüzü aydınlığa kavuşturabileceğimiz, etrafımızdaki insanlara ve canlılara sonsuz fayda sağlamayacak yöntemleri birlikte bulabileceğimiz vurgulanmıştır. Süreklilik arz eden ve hiç tükenmeyen bir yapıya sahip olan bilgi toplumunun, gelişimci ve yenilikçi hareketler ile temellerinin atıldığı belirtilmiştir. Yerel yönetimlerde kamusal anlayışa uygun şeffaflık kavramı üzerinde durulmakla birlikte aynı zamanda katılımcı demokrasinin varlığı da vurgulanmaktadır. Katılımcı demokrasinin etkin olarak gerçekleştirilebilmesi için etkili bir iletişim ile şeffaflığın birlikte uygulanması, aynı zamanda tam iştirak şartıyla karşılaşılmaktadır.

Arslan (2018), “Enflasyon Hedeflemesi ve Şeffaflık: Türkiye Örneği” adlı araştırmasında, literatürde önemli bir yeri olan Geraats ve Eijffinger’ın şeffaflık endeksi kullanarak Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası’nın şeffaflık seviyesi hesaplanmış ve değişik zamanlardaki tüketici fiyat endeksi bekleyişleri üzerinde nasıl bir tesire sahip olduğu araştırılmıştır. Araştırma sonucunda şeffaflığın kısa dönemdeki etkisi uzun dönemdekine göre daha az olduğu sonucuna ulaşılmış ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası’nın şeffaflığı tüketici fiyat endeksi beklentisi üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Yoldaş (2019), “Halkla İlişkilerde Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik: Uygulamalı Bir Çalışma” adlı araştırmasında şeffaflık ve hesap verebilirlik kavramları birlikte ele alınarak halkla ilişkiler ile ilişkisi incelenmiştir, “Brand Finance”ın 2017 yılında açıkladığı Türkiye’nin en değerli ilk 100 markasının kurumsal faaliyet raporlarında

belirtilen şirketlerin şeffaflık ve hesap verilebilirlik ilkeleri doğrultusunda incelenerek değerlendirilmiş ve raporlarda yer alan kurumların çoğunun, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda hareket ettikleri görülse de bu ilkeleri göz ardı eden küçük bir kısım olduğu sonucuna varılmıştır.

Ayral (2020), “Okul Müdürlerinin Yönetim Felsefeleri ile Okulların Şeffaflık Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında, Uşak şehri merkezinde ilkokullar, ortaokullar ve liselerde vazife yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin okul şeffaflığı ile yönetim felsefeleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi hedeflemiştir. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin Douglas McGregor’un geliştirdiği yönetim felsefelerinden Y kuramına daha yakın oldukları saptanmıştır. Öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin sahip oldukları yönetim felsefesinde öğretmenlerin daha evvelden eğitim yönetimi konusunda hizmet içi eğitim alma durumu, yaşı, cinsiyeti, meslekteki hizmet yılı ve çalıştıkları okul türüne göre anlamlı farklılık bulunamamış, yönetim felsefesinden Y kuramında ise öğretmenlerin mezun oldukları fakülteye göre anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin şeffaf oldukları sonucuna ulaşılmış ve en yüksek şeffaflığın “uygulamada şeffaflık” alt boyutunda olduğu saptanmıştır. Okul yöneticilerinin şeffaflık düzeyi ile Öğretmenlerin hizmet yılı, geçmişte eğitim yönetimi konusunda eğitim alma durumu, cinsiyeti, yaş ve çalıştıkları kurum türüne göre anlamlı farklılık bulunamamış, okul şeffaflığı ve alt boyutlarında mezun olunan fakülteye göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır. X kuramının okul şeffaflığında anlamlı bir yordayıcı olmadığı; Y kuramının okul şeffaflığı üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin Douglas McGregor’un Y kuramına ilişkin uzanımları benimsediklerinde ve bu yöndeki davranışları arttığında okul şeffaflık düzeylerinin de artabileceği sonucuna varılmıştır.

Ekin (2020), “The Relationship Between Organizational Transparency ve Employee Engagement” adlı araştırmasında örgütsel şeffaflığın işgören tutkunluğuna katkısını incelemeyi amaçlamıştır. Bu çalışmada bağımlı değişken olan işgören tutkunluğu kavramı ile bağımsız değişken olan örgütsel şeffaflık kavramı arasında açıklayıcılık olduğu öngörülmüştür. Araştırmanın örneklem grubu eğitim, ilaç, yenilenebilir enerji ve otomotiv sektöründe çalışan 197 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada örgütsel şeffaflık kavramının işgörenin tutkunluğunun alt kavramlarından olan çalışmaya ve örgüte tutkunluk üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Güner (2020), “Sivil Toplum Kuruluşlarında Finansal Şeffaflık: Türkiye ve ABD Uygulamalarının Karşılaştırmalı Analizi” adlı araştırmasında sivil toplum kuruluşlarında hesap verebilirliğin gerekliliğini kuramsal açıdan ortaya koyarak hesap verebilirlik kapsamında Türkiye ve Amerika Birleşik Devletleri uygulamalarını karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Bu kapsamda iki ülkenin mevzuatı karşılaştırılmış, özellikle Amerika Birleşik Devletleri’ndeki Form 990 uygulamasının Türkiye’deki beyannamelerden farkı araştırılmıştır. Amerika Birleşik Devletleri’ndeki hesap verebilirlik uygulamalarının Türkiye’deki uygulamalara kıyasla daha kapsamlı finansal bilgiler sunduğu ve bu bilgilerin ile daha şeffaf paylaşıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gökçe (2020), “Okullarda Şeffaflık ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında, öğretmenlerin okul şeffaflık algı düzeylerinin yüksek seviyede olduğu, örgütsel sinizm algı düzeylerinin ise düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Okul Şeffaflık Ölçeği algılarında sadece mesleki kıdem değişkeninde değerlendirme şeffaflığı alt boyutu puanlarında farklılıklar tespit edilmiştir. Yapılan çoklu karşılaştırma analizleri sonucunda 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemdeki öğretmenlerin daha az kıdeme sahip öğretmenlere göre okul şeffaflık algılarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Okul Şeffaflık Ölçeği ile Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkinin analizleri sonuçlarına göre; öğretmenlere yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği puanları ile Okul Şeffaflık Ölçeği alt boyutlarından uygulamada şeffaflık alt boyutu verileri, değerlendirme şeffaflığı alt boyutu verileri ve bilgi şeffaflığı alt boyutu verileri arasında istatistiksel olarak negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Okul şeffaflık düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyi azalmaktadır sonucuna ulaşılmıştır.

Kartöz (2020), “Şeffaflık ve Hesap Verilebilirlik Açısından Kişisel Verilerin Korunması ve Yapay Zeka” adlı araştırmasında yapay zeka sistemlerinin türlerine ve kullanım alanlarına, genel veri koruma düzenlemesi kapsamında profillemeye ve otomatik karar alma mekanizmalarına ait düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca, kara kutu ve opaklık sorunlarının, algoritmik önyargının ve algoritmik ayrımcılığın şeffaflık ve hesap verilebilirlik ile ilişkisi araştırılmıştır. Son olarak ise veri koruma etki değerlendirmeleri, tasarımdan itibaren kişisel verilerin korunması kavramı, veri koruma görevlisi ve algoritmik denetim mekanizmaları ele alınmıştır. Bu araştırmada

şeffaflık ve hesap verilebilirliğin önündeki zorluklar olarak kara kutu ve opaklık olarak gösterilmiştir.

Taşdemir (2019), “Okuldaki Saydamlık Düzeyinin Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi” adlı araştırmasında nitel araştırma yöntemlerinden olan fenomenolojik araştırma desenini kullanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2017-2018 eğitim öğretim yılında Karaman ilinde çalışmakta olan 23 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmacı tarafından geliştirilmiş, dört temel ve on beş alt sorudan oluşan görüşme formu kullanılarak elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler okul harcamalarının paylaşılma, yönetime katılma süreçleri, yönetimle ilişkiler ve okul verilerine erişebilme olarak dört boyutta gruplandırılmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin yönetimle ilişkiler ve diğer boyutlarda okul yönetiminin şeffaf olduğu görüşünde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

2.4.1.2. Şeffaflık ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Men ve Hung-Baesecke (2014), “Çin’de Çalışanların Katılımını Sağlama” adlı araştırmasında örgütsel şeffaflık kültürünün örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği ve şeffaf örgütsel iletişimin önemli bir olumlu katkısının olduğu tespit etmiştir. Örgütlerde dürüst, saygılı, kibar, onurlu ve şeffaf bir örgütsel iletişimin örgütte takdir edileceği ve katılımı sağlayacağı belirtilmiştir.

Aman, Beekes ve Brown (2021), “Japonya’da Kurumsal Yönetim ve Şeffaflık” adlı araştırmalarında daha iyi yönetilen şirketlerin daha şeffaf olduklarını belirtmişler ve şirketlerin hisse senedi getirilerine ilişkin verileri kullanarak, daha iyi yönetilen Japon şirketlerinin daha sık ve daha zamanlı açıklamalar yaparak şeffaflık ilkesini uygun yönetim anlayışı sergilediklerini tespit etmişlerdir. Haber değeri olan bilgilerin daha sık ve zamanında paylaşılması şirketlere olan yatırımcı güvenini artıracakları belirlenmiştir.

Benito, Guillamón ve Ríos (2021), “Yerel Yönetimlerde Şeffaflık ve Verimli Yönetim” adlı araştırmalarında kaynaklarını verimli kullanan belediyelerin daha şeffaf olup olmadığını incelemeyi amaçlamışlardır. İspanyol belediyeleri ile yaptıkları araştırmada borç miktarı fazla olan belediyelerin daha az şeffaf oldukları, kadın belediye başkanına sahip ve hükümet ile aynı partiye mensup belediye

başkanlarının bulunduğu belediyelerin daha şeffaf oldukları, ayrıca daha az seçmene sahip olan belediyelerin de daha şeffaf oldukları sonuçlarına ulaşmışlardır.

2.4.2. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar

Alanyazında örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalar incelendiğinde farklı alanlarda çeşitli değişkenlerin irdelendiği çalışmalara rastlanmıştır. Bu araştırmaların bir kısmına aşağıda yer verilmiştir.

2.4.2.1. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Balcı (2019), “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Algılarına Göre Yöneticilerin Liderlik Stili ile Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmasında okul yöneticilerinin liderlik stillerinin uyum alt boyutunda örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunu ise sürdürümcü liderlik stili negatif yönde etkilediği, serbest bırakıcı liderlik stili ise örgütsel bağlılığı özdeşme alt boyutunda negatif, uyum alt boyutunda pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bayraktar (2019), “Öğretmenlerin Özerklik Algıları ile Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılığının orta düzeyde olduğu, örgütsel bağlılığın alt boyutlarında ise ortalamanın en yüksek içselleştirme alt boyutunda olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durumu değişkenleri ile örgütsel bağlılık seviyelerinin anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilememiştir. Öğretmenlerin özerkliğinin arttığında örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından içselleştirme arttıkça öğretmen özerkliği, mesleki gelişim ve öğretim sürecinin arttığı, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından uyum arttıkça öğretim programı, mesleki iletişim, öğretim süreci, mesleki gelişim ve öğretmen özerkliğinin azalmakta olduğu belirtilmiştir.

Canbaz (2019), “Ortaöğretim Kurumu Yöneticilerinin Farklılıkları Yönetebilme Becerileri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları arasındaki İlişki” adlı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri orta, okul yöneticilerinin farklılıkları yönetebilme becerilerine ilişkin görüşlerinin puan ortalaması ise yüksek düzeyde; örgütsel bağlılığın normatif bağlılık alt boyutunda orta, devam bağlılığı alt boyutunda düşük düzeyde olduğunu saptanmıştır. Örgütsel bağlılığın tüm alt

boyutları ile okul yöneticilerinin farklılıkları yönetebilme becerilerine ilişkin görüşleri medeni durum, okul türü ve cinsiyet faktörlerine bağlı olarak anlamlı farklılıklar oluşturmadığı, mesleki kıdem ve yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar oluşturduğu saptanmıştır. Okul yöneticilerinin farklılıkları yönetebilme becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çalık (2019), “Eğitim Örgütlerinde Mesleki Bağlılık, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmasında öğretmenlerin duygusal ve mesleki bağlılık, duygusal ve genel tükenmişlik düzeylerinin orta seviyede, baş etme ve kişisel bazlı başarı düşüncelerinin ortanın üzerinde ve devam bağlılığı ve duyarsızlaşma algılarının ise ortanın altında olduğunu bildirmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerinin ölçek alt boyutlarında yaş, medeni durum, eğitim ve okuldaki hizmet yılı faktörlerinde anlamlı bir değişiklik olduğu görülürken, yaş, medeni durum, eğitim ve okuldaki hizmet yılı değişkenlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit etmiştir.

Dur (2019), “Sınıf Öğretmenlerinde İş-Yaşam Dengesinin, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu ile İlişkisi” adlı araştırmasında öğretmenlerin çalıştıkları okullara karşı örgütsel bağlılığın devam bağlılığı alt boyutunda düşük, duygusal bağlılık alt boyutunda ise yüksek olduğunu tespit etmiştir. Araştırmada erkek öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinin ve iş yaşam uyumlarının kadın öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, iş doyum ve iş yaşam dengesi arasında ilişkiler tespit edilmiş, öğretmenlerin iş yaşam uyumunun dışsal ve içsel doyumdan etkilendiği belirlenmiştir.

Ersöz (2019), “Araştırma Görevlilerinin Sosyal Kaytarma Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmasında ilişkisel tarama modelinden yararlanılarak sosyal kaytarma düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiş, Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının kaytarma davranış düzeyleri arasındaki ilişkisi incelendiğinde araştırma görevlilerinin sosyal kaytarma davranış düzeyleri ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Demografik değişkenler açısından ise anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

İlhan (2019), “Okul Müdürlerinin Toksik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısının toksik liderlik davranışlarından olumsuz etkilendiğini tespit etmiştir. Kadın öğretmenlerin erkeklere göre okul müdürlerinin daha toksik liderlik özelliklerine sahip olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Yöneticilerin ruh halleri, bencil olmaları ve değer bilmezlikleri öğretmenlerin normatif bağlılığını azalttığı saptanmıştır. Yöneticilerin değer bilmezliğinin ise öğretmenlerin duygusal bağlılığını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

İlter (2019), “Resmi Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında rehber öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ile örgütsel bağlılıklarının ilişkisi orta düzeyde, pozitif doğrultuda anlamlı olduğu saptanmıştır.

Karagül Kandemir (2019), “İlkokul ve Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İkiyüzlülük Algıları ile Örgütsel Bağlılık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının orta düzeyde, örgütsel ikiyüzlülük algılarının ise düşük düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel ikiyüzlülük algıları arasında orta düzeyde negatif doğrultuda bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca örgütsel ikiyüzlülüğün örgütsel bağlılığın yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kazan (2019), “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mobbing Algıları ve Örgütsel Bağlılıkla Arasındaki İlişki (Niğde İli Örneği)” adlı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile mobbing algıları arasında ve yaş değişkeni ile duygusal bağlılık alt boyutu arasında pozitif doğrultuda anlamlı düşük düzeyde bir ilişki tespit etmiştir. Ayrıca öğretmenlerin mobbing algıları ile görev yapılan okul türü değişkeni arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Kelek (2019), “Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarından Polislik Mesleğine Geçen Bireylerle Polis Meslek Yüksekokulu Mezunu Bireylerin Çalışma Yaşam Kalitesi Mesleki Tutum Ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi” adlı araştırmasında polislerin mesleğe yönelik tutumlarının, polis meslek yüksekokulundan mezun olan ve Spor Bilimleri Fakültesinden/BESYO’dan mezun olan polislerin duygusal bağlılıkları ile mesleki tutumları ve çalışma yaşam kalitesi arasında neden sonuç ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Polis meslek

yüksekokulu ve Spor Bilimleri Fakültesi/BESYO mezun polislerin mesleki tutumları ile duygusal bağlılık alt boyutu arasında pozitif doğrultuda bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mert (2019), “İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi” adlı araştırmasında elde edilen sonuçlara göre en düşük puan ortalaması devlet okullarında görev yapan ücretli öğretmenlerde ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerde olduğunu belirlemiştir. Araştırmada en yüksek puan ortalaması ise özel okullarda çalışan matematik öğretmenlerinde olduğu belirlenmiştir.

Sancak (2019), “Öğretmenlerin Okullardaki Mekân Düzenlemelerine İlişkin Memnuniyetleri ile Mutluluk ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile mekân düzenleme memnuniyetleri orta, mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu tespit etmiştir. Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve mekân düzenleme memnuniyetlerinin daha düşük olduğu ve evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre mutluluk düzeyleri daha düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile mekân düzenlemelerine yönelik memnuniyet düzeyleri arasında orta seviyede pozitif doğrultuda bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Uzunpınar (2019), “İlkokul Yöneticileri ve Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmasını İstanbul ili Esenler ve Bayrampaşa ilçesindeki 300 sınıf öğretmeni ve 150 okul yöneticisinin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin ve ilkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algısı ile mesleki motivasyonları arasında pozitif doğrultuda orta seviyede anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ünsal (2019), “Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Eskişehir İli Örneği” adlı araştırmasında katılımcıların örgütsel bağlılık algısının örgütsel sessizlik algısından alt seviyede olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sessizlik algısı ile devam bağlılığı alt boyutu arasında negatif doğrultuda bir ilişki varken normatif bağlılık alt boyutu ile örgütsel sessizlik arasında pozitif doğrultuda bir ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılığın, devam bağlılığı alt boyutu ile öğretmen sessizliği arasında negatif

doğrultuda bir ilişki olduğu belirtilirken normatif bağlılık alt boyutu ile öğretmen sessizliği arasında pozitif doğrultuda bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Normatif bağlılık ile ortam sessizliği arasında orta düzeyin altında pozitif doğrultuda anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yoldaş (2019), “Ortaokul Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin incelenmesi” adlı araştırmasında 372 öğretmenin katılımıyla Maslach Tükenmişlik ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin normatif bağlılığı duygusal bağlılığa göre daha düşük çıktığı belirlenmiş, kadınların normatif bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğu, öğretmenlerin genel tükenmişlik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında negatif doğrultuda düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan faktörlerin aynı zamanda örgütsel bağlılığı da etkilediği belirtilmiştir.

Acar (2020), “Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında sınıf öğretmenlerinin orta düzeyde örgütsel bağlılık ve düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve alt boyutlarında cinsiyet, yaş, hizmet yılı, sınıf mevcudu ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı fark görülmemiştir. Sınıf öğretmenlerinin bağlılık ve alt boyutlarında ise hizmet yılı ve cinsiyete göre farklılıklar saptanmış ve Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile tükenmişlikleri arasında negatif doğrultuda orta seviye bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akgül (2020), “Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yalnızlık Düzeyleri ile İlişkisi” adlı araştırmasında Algısal mobbing ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutunda anlamlı ve negatif yönlü, sosyal arkadaşlık boyutu ile ise anlamlı negatif doğrultuda bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aksakal (2020), “İlköğretim Okullarında Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Maneviyatın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü” adlı araştırmasında Rize ilinde devlet okullarında çalışan 417 öğretmenle ilişkisel tarama modeli kullanmış ve araştırmanın sonucunda örgütsel sinizm ile yaş, okul kademesi, meslekteki hizmet yılı değişkenleri arasında anlamlı farklar bulmuştur. 21-30 yaş arasındaki öğretmenlerin ve ortaokulda çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin daha yüksek olduğu

belirlenmiştir. Araştırma bulgularında ulaşılan bir başka netice ise ilkokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğudur. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisinin orta düzeyde ve negatif doğrultuda; örgütsel bağlılık ile örgütsel maneviyat arasındaki ilişkinin ise orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Kaplan (2020), “Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Kayseri İli Örneği)” adlı araştırmasında ilişkisel tarama yöntemi kullanarak Kayseri ilinde 767 öğretmen ile “Örgütsel Bağlılık Ölçesi” ve “Beş Faktör Kişilik Envanteri Kısa Formu” kullanılarak verilerini toplamıştır. Öğretmenler örgütsel bağlılık alt boyutlarında en az devam bağlılığı en fazla ise duygusal bağlılık özelliğini sergilediği tespit edilirken beş faktör kişiliğinin alt boyutlarından ez az nevrozizm/tutarsızlık en fazla da dışa dönüklük ve gelişime açıklık özelliğini sergiledikleri tespit edilmiştir. Öğretmenlerin dışa dönüklük, gelişime açıklık ve uyumluluk kişilik özellikleri arttıkça, örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı saptanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin gelişime açıklık, uyumluluk, dışa dönüklük ve öz-disiplin özelliklerinin geliştirilmesi hakkında önerilerde bulunulmuştur.

Sevinçtekin (2020), “Bir Yükseköğretim Kurumunda Algılanan Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama yöntemini kullanarak Milli Savunma Üniversitesi Deniz Astsubay Meslek Yüksek Okulu’nda çalışmakta olan 369 akademisyene ulaşmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile otokratik liderlik arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki, etkileşimci liderlikle düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki, demokratik liderlikle ise anlamlı bir ilişki bulunamamış, örgütsel bağlılığı en fazla etkileyen liderlik stilinin otokratik liderlik stili olduğu belirtilmiştir.

Yavuz (2020), “Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Hizmetkâr Liderlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında Kırşehir ilinde devlet anaokulları, liseler ve ilkokullarda çalışan yöneticilerin hizmetkar liderlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla 315 okul yöneticisi ile betimsel-ilişkisel tarama yöntemiyle verilerini toplamıştır. Araştırma sonucunda tespit edilen bulgulara göre okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının, uyum düzeyinde düşük, özdeşme ve içselleştirme boyutlarında ise orta düzeyde olduğu

saptanmıştır. Örgütsel bağlılık düzeylerinin bekar olanlarda, hizmet yılı yüksek olanlarda ve meslek alanındaki yöneticilerin lehine anlamlı şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Okul yöneticilerin hizmetkâr liderlik düzeylerinin alana, hizmet yılına, cinsiyete, yaşa ve medeni duruma göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılık evlilerin, kadınların, hizmet yılı fazla olanın, ileri yaşta olanın ve meslek alanındaki yöneticilerin lehine olduğu belirlenmiştir. Araştırmada hizmetkar liderliğin özgecil davranışlar, adalet, dürüstlük ve empati boyutu ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında negatif doğrultuda orta seviyede anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

2.4.2.2. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Eleswed ve Mohammed (2013), “Cinsiyet, Yaş, Kıdem, Eğitim Düzeyi ve Pozisyonun İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi” adlı araştırmasında yaş, kıdem, cinsiyet, öğrenim durumu, gibi değişkenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, kadın işgörenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin erkek işgörelere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaş değişkenine göre en yüksek bağlılık 60 yaş ve üzeri grupta olduğu tespit edilmiştir. Mesleki kıdem değişkeninde ise 16-20 yıl arası tecrübeye sahip olanlarda en yüksek bağlılık ortalaması, 20 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olanlarda ise en düşük bağlılık ortalaması tespit edilmiştir. Öğrenim durumu değişkenine göre en yüksek bağlılık ortalamasının lise mezunlarında, en düşük bağlılık ortalamasının ise doktora mezunlarında olduğu tespit edilmiştir.

Omidifar (2013), “Öğretmenlerin bağlılık seviyelerinin müdürlerin iş tatminleri ve liderlik biçimleri ile ilişkisi” adlı araştırmasında okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve mesleki doyumları ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ahluwalia ve Preet (2017), “Örgütsel bağlılığın güdülenme üzerine etkisi” adlı araştırmasında örgütsel bağlılığın işgörenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları alt boyutları üzerinde etkisini incelemiş, araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın motivasyon değişkeni üzerinde anlamlı ilişki olduğu sonucunu tespit etmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmada izlenilen model, araştırmanın evreni, örneklem ve verilerin toplanma araçları, verilerin nasıl analiz edildiğini içeren bilgiler yer almaktadır.

3.1.Araştırma Modeli

Bu araştırmada okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modeli bir durum ya da olayı anlatmanın ötesinde bir sonuca ulaşmak için iki değişken arasındaki ilişkiyi ve bağlantıları inceleyen bir yöntemdir. İlişkisel araştırmalar, bir konu üzerindeki becerileri, tutumları, görüş ve ilgileri ortaya çıkarmayı hedefleyen bir araştırma modelidir. İlişkisel tarama modeli kullanılarak birden çok değişkenin arasındaki ilişkinin varlığı, yönü ve miktarı belirlenebilmektedir. (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013).

3.2.Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılının birinci döneminde İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde görev yapmakta olan resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde (ilkokul 2328 sınıf öğretmeni, ortaokul 1845 branş öğretmeni ve lise 1387 branş öğretmeni) toplam 5659 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenin bütününe ulaşamayacağından örneklem alma yöntemi kullanılmıştır. 2020-2021 birinci yarıyılında İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde resmi ilkokul, ortaokul ile liselerden seçkisiz örneklem metotlarından basit tesadüfi örneklem yöntemiyle araştırmanın örneklemini belirlenmiştir. Her örnekleme birbirinden bağımsız seçilme şansı verilerek seçilenin örnekleme alındığı yöntem basit seçkisiz örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk, 2018). Örneklem belirlenirken %5 hata payı ile %95 güven aralığı kriter olarak alınmıştır. Bu kritere göre 486 örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. Araştırmanın örneklemini, Bahçelievler ilçesinde 26 ilkokuldan 237 sınıf öğretmeni, 44 ortaokuldan 249 branş öğretmeni ve 25 liseden 201 branş öğretmeninden oluşan

toplam 687 öğretmendir. Örnekleme bulunan öğretmenlere ait demografik bilgiler Tablo 3.2.1’de gösterilmiştir.

Tablo 3.2.1: Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

Cinsiyet	f	%	Branş	f	%
Kadın	325	47,3	Sınıf Öğretmeni	217	31,6
Erkek	362	52,7	Branş Öğretmeni	470	68,4
Mesleki Kıdem	f	%	Müdürler Çalışma Yılı	f	%
1-5 Yıl	103	15,0	1-2 yıl	409	59,5
6-10 Yıl	204	29,7	3-4 yıl	168	24,5
11-15 Yıl	157	22,9	5 yıl ve üstü	110	16,0
16 Yıl ve Üstü	223	32,5			
Okul Türü	f	%			
İlkokul	237	34,5			
Ortaokul	249	36,2			
Lise	201	29,3			
TOPLAM	687	100	TOPLAM	687	100

Tablo 3.2.1’de öğretmenlere ait demografik veriler yer almaktadır. Araştırmada öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde katılımcıların %47,3’ü “kadın” ve %52,7’si “erkek” öğretmendir. Tablo incelendiğinde öğretmenlerin %31,6’sı “sınıf” ve %68,4’ü “branş” öğretmendir. Öğretmenlerin %34,5’i “ilkokul”, %36,2’si “ortaokul” ve %29,3’ü “lise” okul türünde görev yapmaktadır. Aynı müdür ile çalışma yılı değişkenine göre en fazla yığılma %59,5 ile “1-2 yıl” seçeneğinde olurken bu değişkene göre en az yığılma %16,0 ile “5 yıl üstü yıl” seçeneğinde olmuştur. Öğretmenlerde mesleki kıdem değişkenine ilişkin yığılma %32,5 ile “16 yıl ve üstü” kıdeminde olmuştur. Bu seçeneği %29,7 ile “6-10 yıl” kıdem seçeneği izlemiştir. Öğretmenlerin %79,2’si “lisans” ve %20,8’i ise “lisansüstü” mezunudur.

3.3.Verilerin Toplanması

Araştırma veriler 2020-2021 eğitim-öğretim yılı birinci yarıyılı Bozbayındır (2016) tarafından geliştirilen “Okul Şeffaflık Ölçeği” ve Dağlı, Elçiçek ve Han (2012) tarafından geliştirilen “Örgütsel bağlılık Ölçeği” ile elde edilmiştir. Ölçeklerin belirlenmesi aşamasında önce alanyazın taraması yapılarak araştırma konusu ile ilgili ölçekler incelenmiştir. Ölçekler içerisinde en sık kullanılan ölçekler seçilerek araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmada kullanılacak ölçekler tespit edildikten sonra ölçeklerin kullanımı için ölçekleri geliştiren kişilerden izin alınmıştır (Ek1 – Ölçme araçları izin yazıları). Ölçekler 2020-2021 eğitim-öğretim yılı birinci yarıyılında İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde resmi

ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere 2020-2021 eğitim-öğretim yılı birinci döneminde Covid-19 süreci nedeniyle öğretmenlere ulaşmanın zorluğu nedeniyle ölçeklerin bir online olarak bir kısmı ise yüz yüze uygulanmıştır. 2020-2021 eğitim-öğretim yılı birinci yarıyılında İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışmakta olan toplam 687 öğretmen ölçekleri kâğıt ve elektronik ortamda doldurmuşlardır. Elektronik ve yazılı ortamda 687 öğretmenden dönen ölçekler kontrol edilmiş herhangi bir eksiklik olmadığı saptanmış analiz işlemlerine tabi tutulmuştur. Toplanan ölçeklerden 687 ölçek üzerinde istatistiksel analizler yapılmıştır. Bu araştırmada ulaşılan toplam 687 öğretmen ile evrenin %12,14'üne ulaşılmıştır.

3.4. Veri Toplama Aracı

3.4.1. Okul Şeffaflık Ölçeği

“Okul Şeffaflık Ölçeği” Bozbayındır (2016) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Uygulamada Şeffaflık, Değerlendirmede Şeffaflık ve Bilgi Şeffaflığı olmak üzere 3 boyutta toplam 26 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Uygulamada Şeffaflık boyutu 17 madde (1-17. maddeler), Değerlendirmede Şeffaflık boyutu 4 madde (18-21. maddeler) ve Bilgi Şeffaflığı boyutu 5 maddeden (22-26. maddeler) oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipi değerlendirme temeli ele alınarak oluşturulmuş olup, “1” Kesinlikle katılmıyorum, “2” Katılmıyorum, “3” Kararsızım, “4” Katılıyorum, “5” Kesinlikle katılıyorum olarak kullanılacak biçimde hazırlanmıştır.

Okul şeffaflık ölçeğinin uygulanması neticesinde ölçeğin eğitim kurumlarının şeffaflık düzeylerini belirlemek için uygun, geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma neticesinde okul şeffaflık ölçeğinin yeterli düzeyde yapı geçerliliğine sahip olduğu belirlenmiştir (Bozbayındır, 2016).

Bu araştırmada da Okul Şeffaflık ölçeğinin toplamda Cronbach Alpha katsayısı .97 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğinin alt boyutlarında ise Uygulamada Şeffaflık boyutu için .98, Değerlendirmede Şeffaflık boyutu için .97 ve Bilgi Şeffaflığı boyutu için .95 olduğu belirlenmiştir. Elde edilen veriler araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Alpar, 2014).

3.4.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

“Örgütsel Bağlılık Ölçeği” Dağlı, Elçiçek ve Han (2012) tarafından geliştirilmiş bir ölçektir. Ölçek 18 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Duygusal Bağlılık

boyutu 6 madde (1-6. maddeler), Devam Bağlılığı boyutu 6 madde (7-12. maddeler) ve Normatif Bağlılık boyutu da 6 maddeden (13-18. maddeler) oluşmaktadır.

“Örgütsel Bağlılık Ölçeği” nin oluşturulma aşamasında Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçeye çevirisi yapılarak uyarlanmıştır. Alanyazında çok sık karşılaşılan bir ölçek olmasına karşın ölçeğin geçerlik ve güvenirlikle ilgili herhangi bir uyarlaması bulunmamaktadır. Wasti (2000) tarafından ölçeğin uyarlaması yapılmış olmakla birlikte mevcut formlar ile Wasti’nin yaptığı uyarlamalar arasında çelişkiler olması nedeniyle Wasti’nin yapmış olduğu uyarlamayı geliştirme yönünde yeni çalışmaları mevcuttur (Wasti, 2017). Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri incelendiğinde Millî Eğitim Bakanlığı’nda aktif görevde bulunan öğretmenlerin “Örgütsel Bağlılık” algılarının belirlenmesine yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2012)

Bu araştırmada da Örgütsel bağlılık ölçeğinin toplamda Cronbach Alpha katsayısı .88 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğinin alt boyutlarında ise Duygusal Bağlılık boyutu için .86, Devam Bağlılığı boyutu için .89 ve Normatif Bağlılık boyutu için .85’ olduğu belirlenmiştir ve araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Alpar, 2014).

3.5.Verilerin Analizi

Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada istatistiksel analizinde kullanılacak istatistiksel yöntemleri belirlemek için ölçeklerin ve ölçeklerin alt boyutlarının normallik dağılımları incelenmiş ve ölçeklere ait basıklık, çarpıklık ve güvenirlik katsayıları tablo 3.5.1’de verilmiştir.

Tablo 3.5.1 incelendiğinde Okul Şeffaflık Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile alt boyutlarına ilişkin basıklık, çarpıklık ve güvenirlik katsayıları yer almaktadır. Okul Şeffaflık Ölçeği ve alt boyutlarına ait çarpıklık katsayıları 1,434 ile ,062 arasında ve basıklık katsayıları -1,349 ile -,883 arasında değişmektedir. Örgütsel bağlılık Ölçeği ve alt boyutlarının çarpıklık katsayıları -,446 ile -,090 arasında ve basıklık katsayıları -.380 ile -,028 arasında değişmektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının $\pm 1,5$ değerleri arasında seyretmesi ölçeklerin ve alt boyutların normal dağılımdan çok büyük derecede sapmadığını göstermektedir.

Tablo 3.5.1: Basıklık (Skewness) ve Çarpıklık (Kurtosis) Analizi

	N	Skewness (Basıklık)	Kurtosis (Çarpıklık)	Cronbach Alpha
Uygulamada Şeffaflık	687	-1,339	1,434	,98
Değerlendirmede Şeffaflık	687	-,883	,062	,97
Bilgi Şeffaflılığı	687	-1,349	1,288	,95
Okulda Şeffaflık Ölçeği (Tüm Ölçek)	687	-1,214	1,320	,97
Duygusal Bağlılık	687	-,267	-,446	,86
Devam Bağlılığı	687	-,278	-,168	,88
Normatif Bağlılık	687	-,028	-,400	,83
Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Tüm Ölçek)	687	-,380	-,090	,87

Kolmogorov-Smirnov katsayısının anlamlı düzeyde çıkmasına karşın verilerin normal dağılımının kabul edilebilmesi için ölçeklerin alt boyutlarının basıklık (Skewness) ve çarpıklık (Kurtosis) değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında bulunması yeterlidir (George ve Mallery, 2010). Bu sonuçlara doğrultusunda elde edilen verilerin analizinde normal dağılım varsayımına dayanan istatistiksel metotlar kullanılmıştır. Araştırmada;

- Demografik bilgilerde yüzde ve frekans;
- Birinci alt problem için aritmetik ortalama ve standart sapma;
- İkinci ve üçüncü alt problemde öğretmenlerin algılarının değişimini belirlemek için cinsiyet değişkenine göre t-testi analizi; mesleki kıdem, okul türü ve aynı müdürle çalışma yılı değişkenin göre Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve anlamlı bulunan sonuçlarda post-hoc testlerinden Scheffe testi;
- Dördüncü alt problemde Okul Şeffaflık ve Örgütsel Bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analiz tekniği ve okul şeffaflığının örgütsel bağlılığı yordayıp yordamadığını belirlemek için regresyon analizi tekniği kullanılmıştır.

Araştırmadaki alt problemlerin analizine dair elde edilen veriler yorumlanırken; Okul Şeffaflık ve Örgütsel Bağlılık ölçeklerinde, “1,00-1,80 Hiç”, “1,81-2,61 Düşük”, “2,62-3,42 Orta”, “3,43-4,23 Yüksek” ve “4,24-5,00 Çok Yüksek” değerleri kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki ve ilişkinin düzeyine dair bulgular bulunmaktadır.

Araştırmada okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin veriler alt problemlere göre ayrılarak başlıklar şeklinde sunulmuştur.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin şeffaflık algıları

Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin öğretmenlerin algıları Tablo 4.1.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1.1: Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Okul Türü		Uygulamada Şeffaflık	Değerlendirmede Şeffaflık	Bilgi Şeffaflığı	Okul Şeffaflık Ölçeği
İlkokul	N	237	237	237	237
	$\bar{X}$	3,90	3,67	3,96	3,84
	ss	,944	1,055	,948	,936
Ortaokul	N	249	249	249	249
	$\bar{X}$	3,85	3,68	3,87	3,80
	ss	,981	1,142	,932	,965
Lise	N	201	201	201	201
	$\bar{X}$	3,94	3,78	3,98	3,90
	ss	,935	1,148	,967	,966
Toplam	N	687	687	687	687
	$\bar{X}$	3,90	3,71	3,93	3,84
	ss	,954	1,114	,947	,955

Tablo 4.1.1’de Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ve alt boyutlara ilişkin öğretmen algılarının standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri yer almaktadır. Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Uygulamalarında ölçeğin tüm boyutuna ilişkin öğretmen algıları ($\bar{x}=3,84$ ss=,955) “Yüksek” düzeydedir. Okul Yöneticilerinin

Şeffaflık Uygulamalarına ilişkin ölçeğinin alt boyutlarından “Uygulamada şeffaflık” ($\bar{x}=3,90$; $ss=,954$), “Değerlendirmede şeffaflık” ($\bar{x}=3,71$; $ss= 1,114$) ve “Bilgi şeffaflığı” ($\bar{x}=3,93$; $ss= ,947$) boyutlarında da öğretmen algıları “Yüksek” düzeydedir.

Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Uygulamalarına ilişkin ölçeğin tüm boyutunda öğretmen algılarında okul türlerine göre en yüksek algı lise öğretmenlerinde ($\bar{x}=3,94$; $ss= ,935$), en düşük algı ortaokul öğretmenlerinde ($\bar{x}=3,85$; $ss= ,981$) olmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları Tablo 4.1.2’de verilmiştir.

Tablo 4.1.2: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Okul Türü		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Ölçeği
İlkokul	N	237	237	237	237
	$\bar{x}$	3,63	3,30	3,04	3,33
	ss	,838	,835	,766	,662
Ortaokul	N	249	249	249	249
	$\bar{x}$	3,63	3,26	3,03	3,31
	ss	,902	,860	,883	,721
Lise	N	201	201	201	201
	$\bar{x}$	3,72	3,42	3,23	3,46
	ss	,903	,912	,879	,727
Toplam	N	687	687	687	687
	$\bar{x}$	3,66	3,32	3,10	3,36
	ss	,880	,868	,847	,705

Tablo 4.1.2’de Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin ($\bar{x}=3,36$ $ss=,705$) “Orta” düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ölçeğinin alt boyutlarından “Devam bağlılığı” ($\bar{x}=3,32$; $ss= ,868$) ve “Normatif bağlılık” ($\bar{x}=3,10$; $ss= ,847$) boyutlarında da algıları “Orta” düzeydedir. Öğretmenlerin “Duygusal bağlılık” ($\bar{x}=3,66$; $ss=,880$) boyutunda ise algıları “Yüksek” düzeydedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin öğretmen algılarında okul türlerine göre en yüksek algı lise öğretmenlerinde ($\bar{x}=3,46$; $ss= ,727$) ve yine en düşük algı ortaokul öğretmenlerinde ($\bar{x}=3,31$; $ss= ,721$) olmuştur.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin öğretmen algılarının farklı değişkenlere göre incelenmesi

Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin öğretmen algılarının farklı değişkenlere (Okul türü, Aynı müdür ile çalışma yılı, Mesleki kıdem ve Cinsiyet) göre anlamlı düzeyde farklılık bulunup bulunmadığına dair bulgular aşağıda başlıklar şeklinde sunulmuştur.

Cinsiyet

Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin öğretmenlerin algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma olup olmadığına ilişkin veriler Tablo 4.2.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.2.1: Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Uygulamada Şeffaflık	Kadın	325	3,86	,868	685	-,838	,403
	Erkek	362	3,92	1,026			
Değerlendirmede Şeffaflık	Kadın	325	3,70	1,048	685	-,159	,874
	Erkek	362	3,71	1,171			
Bilgi Şeffaflığı	Kadın	325	3,93	,855	685	,020	,984
	Erkek	362	3,93	1,024			
Okul Şeffaflık Ölçeği	Kadın	325	3,83	,868	685	-,334	,738
	Erkek	362	3,86	1,027			

*p<0.05

Tablo 4.2.1’de Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin ölçeğin tüm boyutlarında öğretmen algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir (t=-,334; p>,05). Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin ölçeğin alt boyutlarından; Uygulamada şeffaflık (t=-,838; p>,05), Değerlendirmede şeffaflık (t=-,159; p>,05) ve Bilgi şeffaflığı (t=,020; p>,05) boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında da cinsiyete göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Mesleki Kıdem

Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin öğretmenlerin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılaşma olup olmadığına dair bulgular Tablo 4.2.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2.2: Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Fark
Uygulamada Şeffaflık	1 1-5 yıl	103	3,97	,887	3	,252	,860	
	2 6-10 yıl	204	3,87	,962				
	3 11-15 yıl	157	3,90	,934				
	4 16 ve üstü yıl	223	3,88	,994				
	Toplam	687	3,90	,954				
Değerlendirmede Şeffaflık	1 1-5 yıl	103	3,87	1,026	3	,971	,406	
	2 6-10 yıl	204	3,70	1,122				
	3 11-15 yıl	157	3,68	1,093				
	4 16 ve üstü yıl	223	3,65	1,159				
	Toplam	687	3,71	1,114				
Bilgi Şeffaflığı	1 1-5 yıl	103	3,99	,896	3	,150	,930	
	2 6-10 yıl	204	3,94	,909				
	3 11-15 yıl	157	3,92	,924				
	4 16 ve üstü yıl	223	3,91	1,023				
	Toplam	687	3,93	,947				
Okul Şeffaflık Ölçeği	1 1-5 yıl	103	3,94	,881	3	,440	,724	
	2 6-10 yıl	204	3,83	,935				
	3 11-15 yıl	157	3,83	,934				
	4 16 ve üstü yıl	223	3,82	1,020				
	Toplam	687	3,84	,955				

Tablo 4.2.2’de Okul yöneticilerinin okul şeffaflık ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma bulunmadığı tespit edilmiştir ($F_{(3-683)}=,440$; $p>,05$). Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin ölçeğin alt boyutlarından; Uygulamada şeffaflık ($F_{(3-683)}=,252$; $p>,05$), Değerlendirmede şeffaflık ($F_{(3-683)}=,971$; $p>,05$) ve Bilgi şeffaflığı ($F_{(3-683)}=,150$; $p>,05$) boyutlarına dair öğretmen algılarında ise mesleki kıdem değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Okul Türü

Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin öğretmenlerin algılarının okul türü değişkenine göre anlamlı düzeyde fark bulunup bulunmadığına ilişkin bulgular Tablo 4.2.3’de verilmiştir.

Tablo 4.2.3: Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Fark
Uygulamada Şeffaflık	1 İlkokul	237	3,91	,943	2 684	,597	,551	
	2 Ortaokul	249	3,85	,981				
	3 Lise	201	3,94	,935				
	Toplam	687	3,90	,954				
Değerlendirmede Şeffaflık	1 İlkokul	237	3,67	1,055	2 684	,660	,517	
	2 Ortaokul	249	3,68	1,142				
	3 Lise	201	3,78	1,148				
	Toplam	687	3,71	1,114				
Bilgi Şeffaflığı	1 İlkokul	237	3,96	,947	2 684	,886	,413	
	2 Ortaokul	249	3,87	,932				
	3 Lise	201	3,98	,967				
	Toplam	687	3,93	,947				
Okul Şeffaflık Ölçeği	1 İlkokul	237	3,84	,935	2 684	,635	,530	
	2 Ortaokul	249	3,80	,965				
	3 Lise	201	3,90	,967				
	Toplam	687	3,84	,955				

Tablo 4.2.3’de Okul yöneticilerinin okul şeffaflık ölçeğinin tüm boyutları ile öğretmen algılarında okul türü değişkenine ilişkin bir farklılaşma bulunmadığı tespit edilmiştir ($F_{(2-684)}=,635$; $p>,05$). Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin ölçeğin alt boyutlarından; Uygulamada şeffaflık ($F_{(2-684)}=,597$; $p>,05$), Değerlendirmede şeffaflık ($F_{(2-684)}=,660$; $p>,05$) ve Bilgi şeffaflığı ($F_{(2-684)}=,886$; $p>,05$) boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında da okul türü değişkenine göre bir farklılaşma bulunmadığı tespit edilmiştir.

Aynı Müdürle Çalışma Yılı

Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin öğretmen algılarının aynı müdürle çalışma yılı değişkenine göre anlamlı düzeyde fark olup olmadığına ilişkin bulgular Tablo 4.2.4’te sunulmuştur.

Tablo 4.2.4: Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Algılarının Aynı Müdürle Çalışma Yılı Değişkenine İlişkin Anova Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Fark
Uygulamada Şeffaflık	1 1-2 yıl	409	3,93	,890	2	,761	,468	
	2 3-4 yıl	168	3,82	1,010				
	3 5 ve üst yıl	110	3,89	1,091				
	Toplam	687	3,90	,954				
Değerlendirmede Şeffaflık	1 1-2 yıl	409	3,73	1,039	2	,182	,834	
	2 3-4 yıl	168	3,68	1,167				
	3 5 ve üst yıl	110	3,66	1,294				
	Toplam	687	3,71	1,114				
Bilgi Şeffaflığı	1 1-2 yıl	409	3,97	,901	2	,858	,424	
	2 3-4 yıl	168	3,91	,936				
	3 5 ve üst yıl	110	3,84	1,120				
	Toplam	687	3,93	,947				
Okul Şeffaflık Ölçeği	1 1-2 yıl	409	3,87	,892	2	,470	,625	
	2 3-4 yıl	168	3,80	,979				
	3 5 ve üst yıl	110	3,80	1,134				
	Toplam	687	3,84	,955				

Tablo 4.2.4’da Okul yöneticilerinin okul şeffaflık ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında aynı müdürle çalışma yılı değişkenine ilişkin bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir ($F_{(2-684)}=,470$; $p>,05$). Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin ölçeğin alt boyutlarından; Uygulamada şeffaflık ($F_{(2-684)}=,761$; $p>,05$), Değerlendirmede şeffaflık ($F_{(2-684)}=,182$; $p>,05$) ve Bilgi şeffaflığı ($F_{(2-684)}=,858$; $p>,05$) boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında da aynı müdürle çalışma yılı göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının farklı değişkenlere göre incelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının farklı değişkenlere (Mesleki kıdem, Cinsiyet, Aynı okul müdürü ile çalışma süresi ve Okul türü) göre anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığına ilişkin bulgular aşağıda başlıklar şeklinde sunulmuştur.

Cinsiyet

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 4.3.1’de verilmiştir.

Tablo 4.3.1: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	325	3,52	,899	685	-3,841	,000
	Erkek	362	3,78	,846			
Devam Bağlılığı	Kadın	325	3,21	,828	685	-3,273	,001
	Erkek	362	3,43	,892			
Normatif Bağlılık	Kadın	325	2,98	,841	685	-3,550	,000
	Erkek	362	3,20	,839			
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Kadın	325	3,24	,713	685	-4,385	,000
	Erkek	362	3,47	,680			

*p<0.05

Tablo 4.3.1’de öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin ölçeğin tüm boyutlarında öğretmen algılarının cinsiyet değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir (t=-4,385; p<,05). Örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında ortalamalar incelendiğinde, erkek öğretmenlerin puanları ($\bar{X}$ =3;47 ss=,680) kadın öğretmenlerin ortalama puanlarından ($\bar{X}$ =3,24; ss=,713) daha yüksektir. Bu bulgu kısaca erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu şeklinde ifade edilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin ölçeğin alt boyutlarından; Duygusal bağlılık (t=-3,841; p<,05), Devam bağlılığı (t=-3,273; p<,05) ve Normatif bağlılık (t=-3,550; p<,05) boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında da cinsiyete göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında da ortalamalar incelendiğinde, erkek öğretmenlerin puanları kadın öğretmenlerin ortalama puanlarından daha yüksektir. Bu bulgu kısaca erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları olan Duygusal bağlılık, Devam bağlılığı ve Normatif bağlılık algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu şeklinde ifade edilebilir.

Mesleki Kıdem

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılaşma olup olmadığına ilişkin bulgular Tablo 4.3.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.3.2: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	1 1-5 yıl	103	3,73	,852	3	1,304	,272	
	2 6-10 yıl	204	3,73	,871				
	3 11-15 yıl	157	3,58	,894				
	4 16 ve üstü yıl	223	3,62	,891				
	Toplam	687	3,66	,880	683			
Devam Bağlılığı	1 1-5 yıl	103	3,22	,873	3	,739	,529	
	2 6-10 yıl	204	3,31	,810				
	3 11-15 yıl	157	3,34	,896				
	4 16 ve üstü yıl	223	3,37	,899				
	Toplam	687	3,32	,868	683			
Normatif Bağlılık	1 1-5 yıl	103	3,13	,775	3	,194	,901	
	2 6-10 yıl	204	3,12	,811				
	3 11-15 yıl	157	3,09	,845				
	4 16 ve üstü yıl	223	3,07	,914				
	Toplam	687	3,10	,847	683			
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	1 1-5 yıl	103	3,36	,665	3	,167	,918	
	2 6-10 yıl	204	3,39	,699				
	3 11-15 yıl	157	3,34	,728				
	4 16 ve üstü yıl	223	3,35	,715				
	Toplam	687	3,36	,705	683			

Tablo 4.3.2’de öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ölçeğinin tüm alt boyutlarına ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir ($F_{(3-683)}=,167$; $p>,05$). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin ölçeğin alt boyutlarından; Duygusal bağlılık ($F_{(3-683)}=1,304$; $p<,05$), Devam bağlılığı ($F_{(3-683)}=,739$; $p<,05$) ve Normatif bağlılık ($F_{(3-683)}=,194$; $p<,05$) boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında da mesleki kıdem göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

Okul Türü

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının okul türü değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 4.3.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3.3’de öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin algılarında okul türü değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(2-684)}=2,967$; $p<,05$). Bu farklılaşmanın kaynağı bulmak için yapılan tukey testi sonucunda farkın kaynağı; “Lise” okul türünde görev yapan öğretmenlerin, örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları ($\bar{x}=3,46$), “İlkokul” ($\bar{x}=3,33$) ve “Ortaokul” ($\bar{x}=3,31$) okul türünde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarından daha yüksektir.

Tablo 4.3.3: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	1 İlkokul	237	3,63	,838	2 684	,748	,473	
	2 Ortaokul	249	3,63	,902				
	3 Lise	201	3,72	,903				
	Toplam	687	3,66	,880				
Devam Bağlılığı	1 İlkokul	237	3,30	,835	2 684	2,021	,133	
	2 Ortaokul	249	3,26	,860				
	3 Lise	201	3,42	,912				
	Toplam	687	3,32	,868				
Normatif Bağlılık	1 İlkokul	237	3,04	,766	2 684	3,873	,021	1<3
	2 Ortaokul	249	3,04	,883				2<3
	3 Lise	201	3,24	,879				
	Toplam	687	3,10	,847				
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	1 İlkokul	237	3,33	,662	2 684	2,967	,040	1<3
	2 Ortaokul	249	3,31	,720				2<3
	3 Lise	201	3,46	,727				
	Toplam	687	3,36	,705				

Tablo 4.3.3’da öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ölçeğinin normatif bağlılık boyutuna dair algılarında da okul türü değişkenine ilişkin bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir ($F_{(2-684)}=3,873$; $p<,05$). Bu farklılaşmanın kaynağına ulaşmak için yapılan tukey testi sonucunda farkın kaynağı yine; “Lise” okul türünde görev yapan öğretmenlerin, normatif bağlılıklarına ilişkin algıları ($\bar{x}=3,24$), “İlkokul” ($\bar{x}=3,04$) ve “Ortaokul” ($\bar{x}=3,04$) okul türünde görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılıklarına ilişkin algılarından daha yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin ölçeğin alt boyutlarından; duygusal bağlılık ($F_{(2-684)}=,748$; $p>,05$) ve devam bağlılığı ($F_{(2-684)}=,739$; $p>,05$) boyutlarına ilişkin algılarında ise okul türü değişkenine dair bir farklılaşmaya ulaşılmadığı tespit edilmiştir.

Aynı Müdürle Çalışma Yılı

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının aynı müdürle çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılaşma olup olmadığına ilişkin bulgular Tablo 4.3.4’de verilmiştir.

Tablo 4.3.4’de öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin algılarında aynı müdürle çalışma yılı değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(2-684)}=4,097$; $p<,05$). Bu farklılaşmanın kaynağı bulmak için yapılan tukey testi sonucunda farkın kaynağı; Aynı müdürle “5 ve üstü yıl” çalışan

öğretmenlerin, örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları ($\bar{x}=3,53$), “1-2 yıl” ($\bar{x}=3,34$) ve “3-4 yıl” ($\bar{x}=3,31$) aynı müdürle çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarından daha yüksektir.

Tablo 4.3.4’de öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ölçeğinin devam bağlılığı boyutuna ilişkin algılarında da aynı müdürle çalışma yılı değişkeninin bir farklılaşmaya neden olduğu görülmektedir ($F_{(2-684)}=4,444$; $p<,05$). Bu farklılaşmanın kaynağı tespit etmek amacıyla yapılan tukey testi sonucunda farkın kaynağı; aynı müdürle “5 ve üstü yıl” çalışan öğretmenlerin, devam bağlılığına ilişkin algıları ($\bar{x}=3,32$), “1-2 yıl” ($\bar{x}=3,05$) ve “3-4 yıl” ($\bar{x}=3,06$) aynı müdürle çalışan öğretmenlerin devam bağlılığına ilişkin algılarından daha yüksektir.

Tablo 4.3.4: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Aynı Müdürle Çalışma Yılı Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	1 1-2 yıl	409	3,66	,850	2 684	,062	,940	
	2 3-4 yıl	168	3,64	,956				
	3 5 ve üst yıl	110	3,68	,877				
	Toplam	687	3,66	,880				
Devam Bağlılığı	1 1-2 yıl	409	3,29	,810	2 684	7,358	,001	3>1 3>2
	2 3-4 yıl	168	3,21	,917				
	3 5 ve üst yıl	110	3,60	,949				
	Toplam	687	3,32	,868				
Normatif Bağlılık	1 1-2 yıl	409	3,05	,823	2 684	4,444	,012	3>1 3>2
	2 3-4 yıl	168	3,06	,856				
	3 5 ve üst yıl	110	3,32	,891				
	Toplam	687	3,10	,847				
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	1 1-2 yıl	409	3,34	,680	2 684	4,097	,017	3>1 3>2
	2 3-4 yıl	168	3,30	,757				
	3 5 ve üst yıl	110	3,53	,692				
	Toplam	687	3,36	,705				

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ölçeğinin normatif bağlılık boyutuna ilişkin algılarında da aynı müdürle çalışma yılı değişkeninin bir farklılaşma meydana getirdiği görülmektedir ($F_{(2-684)}=4,444$; $p<,05$). Bu farklılaşmanın kaynağını tespit etmek için yapılan tukey testi sonucunda farkın kaynağı; aynı müdürle “5 ve üstü yıl” çalışan öğretmenlerin, normatif bağlılıklarına ilişkin algıları ($\bar{x}=3,32$), “1-2 yıl”

($\bar{x}=3,05$) ve “3-4 yıl” ($\bar{x}=3,06$) aynı müdürle çalışan öğretmenlerin normatif bağlılıklarına ilişkin algılarından daha yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin ölçeğin alt boyutlarından; duygusal bağlılık ($F_{(2-684)}=,062$; $p>,05$) boyutuna ilişkin algılarında ise aynı müdürle çalışma yılı değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında ilişki

Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında ilişki Tablo 4.4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.4.1: Okul yöneticilerinin Şeffaflık Uygulamaları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi)

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Uygulamada Şeffaflık	1							
2. Değerle ndirmede Şeffaflık	,865**	1						
3. Bilgi Şeffaflığı	,890**	,810**	1					
4. Okul Şeffaflık Ölçeği	,964**	,945**	,942**	1				
5. Duygusal Bağlılık	,486**	,421**	,439**	,471**	1			
6. Devam Bağlılığı	,452**	,388**	,430**	,444**	,404**	1		
7. Normat if Bağlılık	,453**	,420**	,399**	,446**	,490**	,596**	1	
8. Örgütsel Bağlılık	,569**	,503**	,519**	,557**	,779**	,817**	,849**	1
$n = 687$, Sig. (2-tailed): ,000								
** $p < .01$								

Tablo 4.4.1’da Okul şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişkinin varlığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizine dair sonuçlar yer almaktadır. Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları (tüm boyutlarda) ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında ($r=0,557$; $p<0.01$) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları algılarına ilişkin ölçeğin alt boyutları ile de arasında da bir ilişki vardır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları algılarına ilişkin ölçeğin alt boyutlarından “Uygulamada şeffaflık” ($r= 0,569$; $p<0.01$), “Değerlendirmede şeffaflık” ($r= 0,503$; $p<0.01$) ve “Bilgi şeffaflığı” ($r= 0,519$; $p<0.01$) boyutlarıyla da aralarında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır.

Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları algıları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ölçeğin alt boyutları ile de arasında da bir ilişki vardır. Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları algıları ile Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ölçeğin alt boyutlarından “Duygusal bağlılık” ($r= 0,471$; $p<0.01$), “Devam bağlılığı” ($r= 0,444$; $p<0.01$) ve “Normatif bağlılık” ($r= 0,446$; $p<0.01$) boyutları ile de pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki yordayıcı etkisi

Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını anlamlı düzeyde yordamasına dair gerçekleştirilen regresyon analizine dair bulgular Tablo 4.5.1’de verilmiştir.

Tablo 4.5.1: Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Uygulamalarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarını Yordamasına Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	p
Okul Şeffaflık	Örgütsel Bağlılık	1,779 ,411	,093 ,023	,557	19,170 17,550	,000 ,000	.557	.310	307,995	.000

Tablo 4.5.1’de Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını anlamlı düzeyde yordamasına dair gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları bulunmaktadır. Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=.557$; $p<.01$). Tablo incelendiğinde Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını anlamlı düzeyde yordamaktadır. ($\beta=.557$; $r^2=.310$; $F_{(1,685)}= 307,995$; $p<.001$). Yani Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında toplam

varyansın %31'ni yordamaktadır. Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada ulaşılan sonuçlar, bu sonuçlara ilişkin tartışma ve öneriler yer almaktadır.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Araştırmada sonuçları ve bu sonuçlara dair tartışmalar alt problemlere göre başlıklar altında verilmiştir.

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırma sonucuna göre, okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin öğretmen algıları “Yüksek” düzeydedir. Okul şeffaflığına ait alt boyutlar incelendiğinde uygulamada şeffaflık ve bilgi şeffaflığı alt boyutlarına yönelik öğretmen algıları, değerlendirmede şeffaflık alt boyutuna göre daha yüksek düzeydedir.

Öğretmenlerin okul şeffaflığına yönelik algıları yüksek düzeydedir. Bu sonuç, okullarda demokratik ilkelere azami miktarda özen gösterildiği, paydaşlara karşı saygı ve sevgi çerçevesinde hareket edildiği, öğrencilerin akademik gelişim süreçleri hakkında bilgilendirilmesi, öğrenci odaklı başarı imkanlarının oluşturulması, duyarlı bir yönetim ve eğitim politikasının izlenmesidir (Kalman ve Gedikoğlu, 2014).

Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak (2017), Gökçe (2020), Ayral (2020) yapmış oldukları araştırmalarında da okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin öğretmen algılarının “yüksek” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmışlardır. Bu sonuçlar araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Ayral (2020) yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin yöneticilerinin şeffaflık düzeyinin yüksek “katılıyorum” olduğu, okul şeffaflığına ait alt boyutlarda ise en yüksek ortalamanın uygulamada şeffaflık alt boyutunda, en düşük ortalamanın ise bilgi şeffaflığı alt boyutunda olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gökçe (2020) yaptığı araştırmaya göre ise tüm alt boyutlarda ortalamalarda aynı sıralama elde edilmiştir.

Fakat her üç araştırmada da tüm alt boyutlarda okul şeffaflık algısının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çetin ve Demirbilek (2018) okul yöneticilerinin paydaşlarına ve amirlerine karşı şeffaf ve hesap verilebilir oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bozbayındır ve Kalman (2012) akademisyenlerin hesap verilebilir olma ile alakalı ders işleme metodu, şikayetleri inceleme gibi hususlarda şeffaflıklarına dair olumlu sonuçlar elde ederken, öğrencileri karar süreci esnasında sürece müdahil etmediklerini, ölçme değerlendirme hususunda şeffaflık ilkesini benimsemediklerini belirlemişlerdir. Himmetoğlu Ayduğ ve Bayrak (2017) yöneticilerin şeffaflıklarına dair yaptıkları araştırmalarında okul yöneticilerinin şeffaflık ilkesini benimsedikleri bulgusuna ulaşmıştır.

Daha yaşanabilir ve akademik anlamda kaliteli eğitim verilen okullarda okul yöneticilerinin her zaman karar sürecine öğretmenleri de dahil etmesi, öğretmenler ve okul yöneticilerinin karşı karşıya kaldıkları yönetsel ilişkilerde kuracakları anlaşılır ve şeffaf iletişimle mümkün olacaktır. Şeffaflık uygulamasının genel anlamda okullar adına olumlu neticeler sağladığı, okul yöneticilerinin tüm paydaşlarına karşı şeffaf olmasının örgütsel ve toplumsal olarak faydalı olabileceği düşünülmektedir (Açıkalın ve Turan, 2015).

Öğretmenlerin sahip oldukları ve toplumun yüklediği görev ve sorumluluklar kaçınılmaz olarak okulun işleyiş süreci hakkında soru sormaya, idrak etmeye ve karar sürecine katılmayı istemeye yönlendirmektedir. Kanun ve yönetmelikler gereği öğretmenlerin üstlendikleri sorumluluklar yeri geldiğinde onları okul teftişi esnasında ilgili komisyonlara ifade vermeye sevk etmektedir. Bu tür sorumlulukların farkında olan öğretmen karar sürecine dahil olarak fikirlerini ifade etmesi gerektiği düşünülebilir (Karaevli ve Levent, 2014).

Yöneticilerin paydaşlarına karşı tek yönlü bir iletişim kurmaktan ziyade açık bir iletişim kurarak işlemler hakkında paydaşları bilgilendirmesi gerekmekte olup bunun sağlanabilmesi için örgüt mensuplarınca şeffaflık uygulamasının özümsemişi önemlidir. Herhangi bir işin başarılı olarak gerçekleşip gerçekleşmediğine, azınlıkta bulunanların da çoğunluktakilerin haklarına sahip olduklarına, adaletsizliğin şeffaflık sayesinde giderilebileceği ve eşit şartlarda eğitim hakkının olması gerekliliktir (Kantos ve Balcı, 2011).

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere tüm alt boyutlarda “Orta” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütler, belirledikleri amaçlarına ulaşabildikleri sürece varlıklarını devam ettirebilirler. Bunu gerçekleştirebilmek için etkili ve yeterli düzeyde amaçlarını gerçekleştirmeleri gerekir. Çalışanlar örgütün sahip olduğu değerler ile kişisel değerleri arasında denge kurmak durumundadır. Bu süreç dahilinde yaşanabilecek kararsızlıklar çalışan açısından performans kaybına neden olduğu gibi kurum açısından da verimsizliğe yol açabilmektedir. İşgören orta düzey örgütsel bağlılıkta denge kurma aşamasını kararlı bir şekilde sürdürdüğü sürece bu durum örgütte kalma süresini artıracaktır Çavundurluoğlu, (2016).

Danış (2009), Hulpia, Devos ve Van Keer (2011), Uslu ve Beycioğlu (2013), Gök (2014), Gül (2014), Kalay (2015), Gençdal (2018), Ersöz (2019), Çalık (2019), Kandemir (2019), Aksakal (2019), Uzunpınar (2019), Canbaz (2019), Acar (2019), Sancak (2019), Bayraktar (2019), İlter (2019) yapmış oldukları araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının “orta” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları bu sonuçlar ile paralellik göstermektedir.

Ünsal (2019), Sevinçtekin (2020), Kaplan (2020) yaptıkları çalışmalarda örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin algı düzeyini “yüksek” düzeyde olduğuna Yavuz (2020) ise yaptığı araştırmada duygusal bağlılık alt boyutunda öğretmen algılarının “düşük” düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Normatif bağlılık alt boyutunda ise araştırmadan farklı olarak Sevinçtekin (2020), Kaplan (2020), öğretmen algılarının “yüksek” düzeyde olduğu sonucuna ulaşırken, Ersöz (2019), Ünsal (2019), Yavuz (2020) “düşük” düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte devam bağlılığı alt boyutunda Gören (2012), Yavuz (2020) öğretmenlerin algı düzeyinin “düşük” olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel bağlılık, sadakat ve örgütten ayrılmama ilkesinden hareketle çalışanın sahip olduğu görev ve sorumluluklarını mensubu olduğu örgütle bağdaştırması ve örgütüne karşı beslediği duygusal sorumluluğu iken; örgütten ayrılmama eğilimi örgütüne karşı sahip olduğu duygusal yakınlık ile örgütle bağ kurma niyeti olarak tanımlanabilir (Gençdal, 2018).

Örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında orta düzeyde bağlılığa sahip olan öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda çok istekli olmadan zorunluluk sebebiyle çalışmaya devam ettikleri, kurumun hedeflenen değer, amaç ve ilkelerine, vizyonlarının gelişimini sağlamak için daha fazla emek sarf etmediklerinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda yine de olumlu açıdan değerlendirilmelidir. Çünkü Allen ve Meyer (1990) duygusal bağlılığa sahip işgörenlerin örgütte gönüllü olarak kalmak istediklerini ifade etmiştir. Devam bağlılığına sahip işgören maddi zorunluluklar sebebiyle örgütte kalmayı tercih ederken, normatif bağlılığa sahip işgören ise örgütsel devamlılığın sorumluluk algısı ile ilişkisinden dolayı örgütte kalmayı devam ettirmektedir. Allen ve Meyer (1990) göre kişisel özellikleri, yaşam şekilleri normatif bağlılıklarını etkilemekle birlikte, bu durum öğretmenlerin çıkar ilişkisi olmadan yaptıkları işin ahlaki açıdan doğru olduğuna inanarak faaliyet göstermelerinin bir sonucudur.

Örgütsel hedefleri, politika ve faaliyetleri tam anlamıyla örgütsel aidiyet hissetmeseler de örgütü benimseyen çalışanlar orta düzey örgütsel bağlılığa sahip olup genel anlamda örgütsel beklentileri ve talepleri karşılama eğilimi gösterirler. Ancak örgütsel talepler ile kişisel değerler arasında seçim yapması gerektiğinde kişisel değerler ön plana çıkarak örgütsel sorunlara kaynak oluştururlar (Öztürk, 2018).

Orta düzeyde bağlılık, çalışan performansının seviyesinden ziyade örgütsel aidiyetin tam kurulamadığı bağlılıktır (Özdemir, 2017). Tamamen çalışanların beslediği örgütsel sadakat ile ilgilidir. Bu kişiler örgüt içindeki değişim ve yeniliklere karşı durarak varlığını sürdürse de bu çalışanlar örgüt içinde yükseldikçe başarısızlık yaşayacağı işlerle uğraşmak zorunda kalırlar. Bu durum orta düzeyde bağlılığın uzun vadede sebep olacağı olumsuz bir durumdur (Şan, 2017).

Öğretmenlerin yaşadıkları kültürel çevre, okul iklimi, kişisel özellikleri örgütsel bağlılıklarında etkili olmaktadır. Öğretmenlerin il içi veya il dışı yer değiştirme imkanlarının olması, sorun yaşadıkları kurumlardan kolayca farklı kurumlara geçebilecek olmaları ve kurum yöneticilerinin dört veya sekiz yılda bir değişiyor olması ve işleri gereği okulda geçirdikleri sürenin diğer mesleklerle göre daha az olması örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olmasında etkili olabilir.

Birey içinde bulunduğu örgütün hedeflediği amaç politika ve faaliyetleri benimsemesine rağmen çoğu zaman örgütsel beklenti ve talepleri karşılama hususunda olumlu tutum ve davranışlar sergilese de kişisel çıkarları ile örgütsel beklentiler çeliştiğinde farklı problemlere neden olur. Bireyin örgütte kalma hususunu bir vazife olarak kabul etmesi örgüte bağlılık göstermesinde etkili olmaktadır. Minnettarlık duygusu ya da örgütün bireye olan ihtiyacı göz önüne alınarak örgütte kalmasının doğru olduğu yönündeki yargılar bireyin örgüte bağlılık göstermesinde etkilidir.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmada okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin öğretmen algılarının okul türü, aynı müdür ile çalışma yılı, mesleki kıdem, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ayral (2020), Demir (2020) ve Gökçe (2020) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin okul şeffaflık algılarının mesleki kıdem ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşma bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlar araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Başaran (2018) yaptığı çalışmada görev süresi 3 yıl ve daha az olan öğretmenlerin 3 yıl ve daha fazla olanlara göre şeffaflık algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ayral (2020) ve Demir (2020) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin okul şeffaflık algılarının okul türü değişkenine göre anlamlı farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlar araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Boz (2016)'nın öğretmenler arası ilişkilerde dürüstlük ve şeffaflık algılarının okul türü değişkeni açısından ele alındığı çalışmasında ilkokul öğretmenleri ve ortaokul öğretmenleri arasındaki karşılaştırmada ilkokul öğretmenleri lehine bir sonuca ulaşılmıştır. Aynı çalışma kapsamında okul müdürü ile çalışılan süre değişkeni açısından bakıldığında 1 yıldan daha az süre aynı müdür ile çalışanların şeffaflık ve dürüstlük algılarına ait aritmetik ortalamaların yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu bulgular araştırma bulguları ile tezatlık oluşturmaktadır.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet, mesleki kıdem, değişkenine göre anlamlı farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Balay (2000), Cengiz (2000), Çakır (2007), Şan (2007), Topaloğlu (2010), İmamoğlu (2011), Eğriboyun (2013), Uslu ve Beycioğlu (2013), Çevik (2014), Ertürk (2014), Gül (2014), Kalay (2015), Danış (2009), Ertürk (2014), Çalık (2019), Mert (2019), Selbi (2019), Çillik (2019), Koçak (2019), Canbaz (2019), İlhan (2019), Bayraktar (2019), Özsüer (2019), Akgül (2020), Aksakal (2020), Kılıç (2020), Yavuz (2020) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlar araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Gürkan (2006), Çavunduroğlu (2016), Gençdal (2018), Acar (2019), Cansu (2019), Durusu (2019), Karagül Kandemir (2019), Kavrayıcı (2019), Koçak (2019), Yoldaş (2019), Kaplan (2020) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılaşma olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Tan (2017), Oktar (2019), Özdemir (2019), Uzunpınar (2019), Sancak (2019), Sevinçtekin (2020) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılaşma olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yapılan araştırmalarda kadınlar ve erkeklerin örgütsel bağlılık dereceleri hususunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Kadınların erkeklere göre daha az örgütsel bağlılık gösterdiğini öne sürenlere göre neden olarak; kadınların ailesel rollere ve değerlere daha fazla önem vererek örgütsel değerleri ikinci plana itmeleri ve bu durumun işgücüne katılım sağlanmasına engel teşkil ettiğidir. Kadınların örgütsel bağlılık derecesinin erkeklere göre fazla olduğunu savunanlara göre öne sürülen nedenler; kadınların gösterdiği istikrar, örgütsel aidiyet göstermeleri ve örgütü terk etmek istememeleri ve karşılaştıkları engellerden yola çıkarak motive olarak hırslandıkları doğrultusundadır (Tiryaki, 2005:128). Erkeklerin mesuliyeti altındaki evi geçindirme, ataerkil aile yapısının sonucu olarak evin lideri rolüne sahip olma gibi toplumsal rollerin etkililiği nedeniyle mesleklerine ve mensubu oldukları örgüte karşı yüksek seviyede normatif ve devam bağlılığı hissetmelerine yol açmaktadır (Meyer ve Allen, 1991)

Erdoğan (2006), Özcan (2008), Eğriboyun (2013), Uslu ve Beycioğlu (2013), Çevik (2014), Kalay (2015), Gençdal (2018), Çillik (2019), Koçak (2019), Oktar

(2019), Çalık (2019), Ünsal (2019), Karagül ve Kandemir (2019), Demir Balcı (2019), Canbaz (2019), Uludağ Kodal (2019), Sancak (2019), Yavuzkılıç (2020) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem değişkenine ilişkin anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Budak (2009), Danış (2009), Kılınç (2010), Gören (2012), Ertürk (2014), Gül (2014), Çavunduroğlu (2016), Tan (2017), Acar (2019), Canbaz (2019), Cansu (2019), Dur (2019), Durusu (2019), İlhan (2019), Özdemir (2019), Özsüer (2019), Mert (2019), Aksakal (2020), Kaplan (2020) ve Yavuz (2020), yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem değişkenine göre mesleki kıdem süresi daha fazla olanlar lehine anlamlı farklılaşma olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Temur (2012) ve Yoldaş (2019) ise mesleki kıdem süresi daha az olanlar lehine anlamlı farklılaşma olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Mowday, Steers ve Porter (1979), örgüt çalışanlarının mesleki kıdemine bağlı olarak kazandıklarının artması sebebiyle örgütsel bağlılık edindiklerini ileri sürmektedir. Dış çevrede yaşanan belirsizlikler, kıdem tazminatı v.b. gibi kazanımlar, yapılan yatırımların fazlalığı, bireysel açıdan örgütle çalışanların örgüte karşı çıkar ilişkisi kurmasına sebep olabilir. Bireylerin çalışma süresinin uzun olması yatırımların da o düzeyde fazla olmasını sağlamaktadır.

Mesleki tecrübe arttıkça örgütsel aidiyet ve bağlılığın artması öğretmenler açısından meslek hayatında tecrübe kazandıkça çalıştıkları kurum amaçları doğrultusunda kendilerini adayarak, ait olma benimseme hissini çoğalmasından kaynaklanabilir. Mesleki tecrübe edindikçe öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin artması ve bu durumun onlarda oluşturduğu his sayesinde okullarına verdikleri emek ve çabaları kaybetmemek uğruna örgütsel bağlılık hissini oluşmasına kaynak olabilir. Neticeye bakılacak olursa örgüt çalışanı mesleki kıdem ve tecrübe edindikçe, terfi ve ilerleme ihtimali ve kariyer elde etme fırsatlarının hizmet süresi arttıkça çoğalması örgüte karşı yüksek seviyede örgütsel bağlılık oluşmasına neden olmaktadır. Mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin kurumlarında çalıştıkları süre ile kurumlarına yaptıkları yatırımların doğrusal olarak ilişkili olduğu saptanmıştır. Örgütten ayrılmanın kendisi için zor olacağını düşünen öğretmenlerin kurumlarına karşı daha yüksek seviyede örgütsel bağlılık oluşturmalarına neden olmuştur (Balay, 2000, s.163)

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının okul türü, aynı müdür ile çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda liselerde görev yapan öğretmenlerin, normatif bağlılıklarına ilişkin algılarının ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılıklarına ilişkin algılarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal ve devam bağlılığı alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Lise öğretmenleri öğrencilerinin akademik başarılarını girdikleri sınavlar ve üniversiteye yerleşme oranları ile görebilmektedir. Öğrencilerinin başarısını okulun başarısı olarak değerlendirdikleri için okulda kalmaya devam etmeleri ve okulun amaçlarını gerçekleştirmek için bağlılıklarını sürdürmeyi tercih ederler. İlkokul ve Ortaokul öğretmenleri ise çalıştıkları okulda beklentilerinin karşılanmaması, okul idaresi ile yönetsel anlamda karşı karşıya kaldığı problemler, veliler ile iletişim sıkıntıları ve buna bağlı olarak meydana gelen çatışmalar olumsuz durumlara yok açacağı için görev yapılan okula karşı normatif bir bağlılık geliştirilememesine sebep olmaktadır.

Kılınç (2010) ve İlhan (2019) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının tüm alt boyutlarda okul türü değişkenine göre lise okul türünde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı farklılaşma olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlar araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Çavunduroğlu (2016) ve Yavuz (2020) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının okul türü değişkenine göre ortaokul okul türünde görev yapan öğretmenler lehine, Şan (2007), Cansu (2019), Özsüer (2019), Aksakal (2020) ve Kaplan (2020) ise, ilkokul okul türünde çalışan öğretmenler lehine anlamlı farklılaşma olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Duygusal bağlılığı etkileyen etkenlerin çalışanların psikolojik vaziyetleriyle, yapılacak işin özellikleriyle ve meslek hayatıyla alakalı olduğu görülmektedir. Arkadaş bağlılığı bulunan, zor olsa dahi işini heyecanla yapan, örgütsel açıdan eşit davranılan, kararlara iştirak eden, performansı hakkında bilgi sahibi olan, örgüte sunduğu düşünceleri saygı gören, talepleri ve amaçları açıkça ifade edilen ya da örgütsel bağlılığı yüksek olanlar örgütlerine duygusal açıdan bağlı olanlardır. Bu tür

Çalışanlar kendilerini kurumları ile bağdaştırmakta ve gerektiğinde fedakâr davranmaktan kaçınmamaktadır (Allen ve Meyer, 1990; 17).

Araştırma sonucunda aynı m¼d¼rle “5 ve üst¼ yıl” çalışan öğretmenlerin, devam bağlılığına ilişkin algıları “1-2 yıl” ve “3-4 yıl” aynı m¼d¼rle çalışan öğretmenlerin devam bağlılığına ilişkin algılarından daha y¼ksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı m¼d¼r ile çalışma s¼resi arttıkça öğretmenlerin devam bağlılığına ilişkin algıları da artmaktadır.

Okul m¼d¼r¼n¼n oluşturacağı olumlu bir okul iklimi öğretmenler üzerinde değerli oldukları hissini artırarak rg¼tsel bağlılıklarını olumlu etkilemektedir. Özellikle karar verme s¼recinde okul m¼d¼r¼n¼n öğretmenleri karar s¼recine m¼dahil etmesi öğretmenler üzerinde görev yaptıkları kuruma ve kurum m¼d¼r¼ne karşı olumlu yaklaşım sergilemelerine yol açacaktır. Okul m¼d¼r¼ ile çalışma s¼resi içerisinde kurulacak olumlu iletişim, streten ve gerginlikten uzak bir çalışma ortamının sağlanması rg¼tsel bağlılığı arttıracakėı d¼ř¼n¼lmektedir. Okul m¼d¼r¼n¼n kısa s¼rede değişmesi okul k¼lt¼r¼n¼n oluşması ve gelişmesini olumsuz etkilemekte dolayısıyla kurumsal aidiyeti zayıflatmaktadır.

Temur (2012), avundurluoğlu (2016) Demir Balcı (2019), Dur (2019), Selbi (2019), Yozgat (2019), Aksakal (2020) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin rg¼tsel bağlılık algılarının aynı m¼d¼r ile çalışma yılı değişkenine göre çalışma s¼resi daha y¼ksek olanlar lehine anlamlı farklılaşma olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Bu sonuçlar araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Uslu ve Beycioğlu (2013) şenay (2017), Koçak (2019), Oktar (2019), Uludağ Kadal (2019) ve nsal (2019) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin rg¼tsel bağlılık algılarının aynı m¼d¼r ile çalışma yılı değişkenine göre farklılaşma olmadėı sonucuna ulaşmışlardır.

5.1.4 Drd¼nc¼ Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmada okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları (t¼m boyutlarda) ile öğretmenlerin rg¼tsel bağlılıkları arasında pozitif yönde orta d¼zeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin rg¼tsel bağlılıkları ile okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları algılarına ilişkin alt boyutlarda ilişki d¼zeyi en y¼ksek uygulamada şeffaflık alt

boyutunda, en düşük değerlendirmede Şeffaflık alt boyutunda olduğu, okul yöneticilerinin Şeffaflık uygulamaları algıları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları alt boyutlarında ise ilişki düzeyi en yüksek duygusal bağlılık alt boyutunda, en düşük ise devam bağlılığı alt boyutunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel kültür, örgüt üyelerinin elde ettiği kimlik sayesinde örgütsel bağlılık kazanmasına katkı sağlayan ve örgüt mensupları tarafından paylaşılan içsel faktörleri belirtmektedir. Cohen, (1992). Öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin değerlendirmede Şeffaflık algılarının örgütsel bağlılıkla ilişkisinin daha yüksek olması, okul müdürlerinin eğitim öğretim süreciyle ve verilen ödülleriyle ilgili olarak paydaşlarına karşı Şeffaf bir Şekilde paylaşımda bulunması, okulun işleyişıyle ilgili oluşturacağı olumlu bir okul kültürü ile okulunun vizyonunu belirlemesi ve bunu öğretmenlerine kabul ettirmesi, yapılan işlemlerin değerlendirilmesi aşamasında okul müdürünü paydaşları nezdinde Şeffaf kılmaktadır.

Meyer ve Allen (1991) yaptıkları araştırmada normatif bağlılığı etkileyen değişkenler arasında ailesel kültür ortamı, örgütsel devamlılığın sağlanması doğru ve ahlaki etkileri, sosyalleşmenin sağlanması; devam bağlılığını etkileyen değişkenler için bireylerin örgütsel devamlılığı sürdüğü müddetçe örgütsel açıdan emek sarf etmesi, örgütsel devamlılığın maliyeti göz önüne alınarak hareket edilmesi olarak belirtmiştir.

Gül (2008)'e göre hesap verilebilirlik fazla ele alındığında kamu yöneticilerinin risk ve inisiyatif almadığını, bu durumun kamu kurumlarını tembelleştiirdiğini belirtmektedir. Tüm bu unsurlar ele alındığında, kamu yöneticileri almış oldukları kararlar ve gerçekleştirdikleri tüm faaliyetlerde açıklık ilkesini benimsemelidir ve karar sürecinde, kararların sonuçlarını gözleyebilmek için gerekli verileri tertipli, açık, tutarlı ve güvenilir olarak iletmek sorumluluğuna sahip olmalıdırlar. Sunulan veriler Şeffaf ve kolay ulaşılabilir olmalıdır (Koçak, Yüksel, 2010). Okul müdürleri sağlıklı örgüt kültürünü oluşturmak ve devamlılığını sağlamak istiyorsa hesap verebilir ve Şeffaf bir yönetim politikasını benimsemesi bunu yaparken de bilgiyi açık, güvenilir ve zamanında paydaşlara vermesi gerekir.

Çalışanlar, örgüt içinde kendilerini başkaları ile karşılaştırır. Kuralların eşit olarak uygulanmasını, eşit işe eşit ücret verilmesini, eş düzey izin haklarına sahip

olunmasını, sosyal olanaklardan diğerleri ile eşit olarak faydalanmasını bekler. Adalet algısında çıkış noktası çıktılar ve bu çıktıların kıyaslanması olmayıp kuralların uygulanma şekli ve bireyler arasında kurulan iletişim unsuru da adalet algısının odağında bulunmaktadır (Barling, Michelle, 1993). Bu nedenle okullarda öğretmenlere okul müdürleri tarafından verilen ödüller, adil bir şekilde niçin verildiği açıklanarak verilmeli ve değerlendirmeler gerekçeleri açıklanarak yapılmalıdır.

5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmada okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Okul müdürünün açık bir iletişim sürecini tercih etmesi, öğretmenlerin fikir ve önerilerini açıklamaya olanak tanınması, alınan kararların uygulanmasında adil davranması, tüm çalışanlar ile ilişkilerinin açık ve net olması, çalışanlar ile kararların ortaklaşa alınması, kaynak dağılımının şeffaf bir şekilde yapılması, öğretmenlerin taleplerini rahat bir şekilde ifade edebiliyor olmaları, ödülleri şeffaf ve adil bir şekilde dağıtması, okuldaki uygulamalar hakkında öğretmenleri zamanında bilgilendirmesi ve okulun gelir, giderleri hakkında öğretmenler ve velilerin bilgi sahibi olması, iç ve dış paydaşlarla ilgili olarak karşılaşılan bürokratik engellerin öğretmenlerle beraber ortak çözüme kavuşturulması, öğretmenlerin okul müdürlerinin şeffaflıklarına ilişkin algılarını olumlu etkileyecektir. Bütün bunların gerçekleşiyor olması kurum kültürünü olumlu etkileyecek ve öğretmenlere kendilerini değerli hissettirerek örgütsel bağlılıklarını güçlendirecektir.

Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında toplam varyansın %31'ni yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Okul müdürlerinin öğretmenleri teşvik edici kararlar alması, sağlıklı bir iletişim ortamı kurarak öğretmenleri karar alma sürecine dahil etmesi, okul müdürünün devamlılık göstermesi, öğretmenlerin yönetime karşı güven duymasına, öğretmenler arasında birlik oluşturarak kurumsal aidiyet hissetmelerine neden olur (Gedikoğlu, 2012). Okul müdürlerinin bu yönde davranışlarda bulunması şeffaflığı arttıracak gibi bununla doğru orantılı olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılığını da güçlendirecektir.

İç ve dış iletişime verdikleri önemle ön plana çıkan güvenilir örgütlerde açık olmayan iletişim kanalları ön plana çıkmaya başladığında belirsizlik ve güvensizlik esasına dayanan ilişkilere rastlanabilmektedir (Demirel, 2008). Örgütsel ortam belirsizlik içerisinde sürdürülmekte ise bu durum dedikoduya zemin hazırlamakta, çalışanların iş hayatları ile ilgili başarısızlık yaşayabileceklerini hatta işlerini kaybetme düşüncesine yenilebileceklerine neden olmaktadır (Deniz, 2005). Belirsizliğin seviyesi ne kadar yüksek ise verimlilikte zıt orantılı olarak o kadar düşmektedir. Çalışanların motivasyonu kurulacak içten ilişkiler yoluyla, örgütsel yapının geleceğe dair politikalarına açıkça belirtmek, ürünleri doğru ve etkili bir şekilde tanıtmak, çalışanların elde ettikleri başarıların ödüllendirilmesi gerekmektedir. Tercih edilen iletişim yolunun açıklık şeffaflık ve netlik ilkelerine dayanması gereklidir (Gümüş ve Sezgin, 2012).

5.2. Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre, uygulama sürecine ve araştırmacılara yönelik öneriler aşağıda sunulmuştur.

Uygulama Sürecine Yönelik Öneriler

1. Okul yöneticileri şeffaflık uygulamalarına bağlı olarak örgütsel bağlılığın artırılabilmesi için açık, net bir iletişim ve yönetim anlayışı geliştirmelidir.
2. Okul yöneticileri ödül verdiği öğretmenlerin çalışmalarının herkes tarafından bilinir olmasına dikkat etmeli ve niçin ödül verdiğinin gerekçelerini açıkça paylaşmalıdır.
3. Örgütsel kararlar ve değişikliklerle alakalı olarak iç ve dış paydaşlar ile açık ve net bir iletişim kurulması, yapılacak toplantılar kanalıyla geri bildirimler verilmesi, paydaşların karar sürecine dahil edilmesi ile örgütsel bağlılığın desteklenmesi gerçekleştirilmelidir.
4. Örgüt içi belirsizlikleri, aşırı sorgulama davranışlarını ve olumsuz söylentileri azaltmak amacıyla yöneticiler paydaşlarla düzenli bilgi akışını sağlamalı; oluşturacakları kurum içi katılımcı bir örgüt kültürü ile iç ve dış paydaşların tamamının bağlılıklarını artırmalıdır.
5. Okul yöneticileri öğretmenleri eşit şekilde dinleyerek, isteklerini, şikayet ve düşüncelerini rahatça iletebilecekleri ortamlar sağlayarak önemsendikleri hissettirilmeli ve bu yolla örgütsel bağlılıklarını artırmalıdır.

6. Öğretmenlerin okulla ilgili alınacak kararlara katılmaları sağlanarak yönetim sürecine dair sorumluluklar paylaşılabilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. İlkokul, Ortaokul ve Lise öğretmenleri ile gerçekleştirilen araştırma, Özel Eğitim Okulları, Bilim Sanat Merkezleri (BİLSEM), Rehberlik Araştırma Merkezleri (RAM), Bilim ve İş Uygulama Okullarını da kapsayacak şekilde gerçekleştirilebilir.
2. Araştırma İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde yapılmış olup başka ilçelerde de yapılabilir. Bu yolla şeffaflık uygulamaları ve örgütsel bağlılık ilişkisinin İstanbul il genelinde farklılık gösterip göstermediğine dair daha geniş bir sonuca ulaşılabilir.
3. Millî Eğitim Bakanlığına bağlı taşra ve merkez teşkilatında görev yapmakta olan üst düzey yöneticilerin şeffaflık uygulamalarının ve emri altındaki çalışan personelin bağlılığına etkisi incelenebilir.
4. Sadece nicel verilere bağlı kalınmadan nitel verilerle veya her ikisi de kullanılarak daha kapsamlı verilere ulaşılabilir.
5. Benzer araştırma özel eğitim kurumlarında uygulanabilir, ayrıca devlet okulları ile özel okullardan elde edilen veriler karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Acar, A., Sevinç, İ. (2005). 1980 Sonrası Türk Kamu Yönetiminin Merkez Örgütünde Yapılan Reform Çalışmaları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (13): 19-37.
- Acar, S. (2019). *Duygusal emek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Açıkalın, A., Turan, S. (2015). *Okullarda Etkili İletişim*. Ankara: Pegem Akademi.
- Açıkalın, C. (2011). İçsel ve Dışsal Doyumun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Eskişehir Üretim Sektörü Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31): 237-254.
- Ahluwalia, A. K., Preet, K. (2017). The Influence Of Organizational Commitment On Work Motivation: A Comparative Study Of State And Private University Teachers. *IUP Journal Of Organizational Behavior*, 16(2).
- Akgül, R. (2020). *Öğretmenlerin algısal mobbing düzeylerinin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık düzeyleri ile ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Aksakal, H. İ. (2020). *İlköğretim okullarında örgütsel sinisizm ve örgütsel meneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Albu, O. B., Flyverbom, M. (2019). Organizational Transparency: Conceptualizations, Conditions, And Consequences. *Business & Society*, 58(2): 268-297.
- Alpar, R. (2014)). *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik- Güvenirlik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alparslan, M. (2002). *Şeffaflığın Önemi Üzerine Bir Değerlendirme*. İstanbul: Türkiye Bankalar Birliği Yay. Bankacılık ve Araştırma Grubu
- Altınay, A. T. (2016). Entegre Raporlama ve Sürdürülebilirlik Muhasebesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25): 47-64.
- Aman, H., Beekes, W., Brown, P. (2021). Corporate Governance and Transparency in Japan. *The International Journal of Accounting*, 023,2150003.
- Angle, H. L., Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 1(14).

- Argon, T., Uylas, S. D., Yerlikaya, S. (2015). Perceptions of Teachers Related Accountability Practices in Turkish National Education Sistem and Organizational Cynicism. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2).
- Arslan, Ö. (2018). *Enflasyon hedeflemesi ve şeffaflık Türkiye örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Avcı, A. (2017). Örgütsel Bağlılık: Kavramsal Çerçevesi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *Electronic Turkish Studies*, 12(6).
- Ayral, T. (2020). *Okul müdürlerinin yönetim felsefeleri ile okulların şeffaflık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Backer, H. S. (1960). Notes on Concept of Commitment. *The American Journal Of Sociology*, 66(1): 32-40.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı Ankara ili örneği* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2014). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Kitabevi.
- Balcı, T. D. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre yöneticilerin liderlik stili ile okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balkin, J. M. (1999). How Mass Media Simulate Political Transparency. *Journal For Cultural Research*, 3(4): 393-413
- Barling, J. Michelle, P. (1993). Interactional, Formal, And Distributive Justice in the Workplace: An Exploratory Study. *The Journal of Psychoiogy*, 127(6): 649-656.
- Başaran, İ. E. (2000). *Yönetim*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bayraktar, E. (2019). *Öğretmenlerin özerklik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59): 125-139.
- Beck, K., Wilson, C. (2000). Development of Affective Organizational Commitment: A Cross-Sequential Examination of Change With Tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1): 114-136.
- Blau, G. J., Kimberly, B. B. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover And Absenteeism. *Academy Of Management Review*, (12)3: 287-300.
- Boz. A. (2016)). *Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile okulların akademik iyimserlik ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki*

- ilişki*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Bozbayındır, F. (2016). Developing Of a School Transparency Scale: A Study on Validity and Reliability. *International Online Journal of Educational Sciences*, 8(4), 46-58.
- Boztepe, H. (2013). Halkla İlişkiler Perspektifinden Güven Kavramı: Katılımcılık, Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik İlkelerinin Kamu Kurumlarına Yönelik Güvenin Oluşmasındaki Rolü. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (45): 53-74.
- Brewster, C., Railsback, J. (2003). *Building Trusting Relationships For School Improvement: Implications For Principals And Teachers*. Glasgow: By Request Series.
- Bryk, A.S., Schneider, B. (1996). *Social Trust: A Moral Resource For School Improvement*. Final Deliverable To OERI.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization Of Managers In Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 533-546.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları Kocaeli ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. Ve Köklü, N. (2011). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Canbaz, F. (2019). *Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgüte bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki Bolu-merkez ortaöğretim örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Canöz, K. (2008). Kamuda Halkla İlişkilerin Yeni Yüzü: Bilgi Edinme Yasası. *Selçuk İletişim*, 5(3): 141-152.
- Cansu, R. (2019). *Yenilikçi yönetim özellikleri gösteren okul yöneticilerinin öğretmenlerin motivasyon ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkilerinin incelenmesi* (Doktora Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Carr, N. (2006). From Transparency To Trust. *American School Board Journal*, 193(9): 68-69.
- Celep, C. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanma*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Cengiz, A. A. (2000). Enformasyon Çağında Örgüt Bağlılığını Geliştirmenin Yollarına Genel Bir Bakış. *Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16: (1-2).
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve eskişehir'de sağlık personeli üzerine bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Cohen, A. (1996). On The Discriminant Validity Of The Meyer and Allen Measure of Organizational Commitment: How Does It Fit With The Work Commitment Construct. *Educational and Psychological Measurement*, (56)3: 494-503.
- Cohen, A. A. (1992). Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, (13): 539-558.
- Colbert, A. E., Kwon, I. W. G. (2000). Factors Related to the Organizational Commitment of College and University Auditors. *Journal of Managerial Issues*, 484-501.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi) Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Çalık, C. (2019). *Eğitim örgütlerinde mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çavundurluoğlu, E. (2016). *İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, M., Demirbilek, M. (2018) Okul Müdürlerinin Eşitlik ve Hesapverebilirlik Görüşlerinin İncelenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 1(2): 107-134.
- Çevik, M. N. (2014). *Eğitim kurumlarına sınavla atanan yöneticiler ile sınavsız atanan yöneticilerin örgütsel bağlılığı* (Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Çillik, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68): 1788 – 1800.
- Danış, A. (2009). *Anadolu teknik ve Anadolu meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri İzmit örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Day, C., Elliot, B., Kington, A. (2005). Reform, Standards and Teacher Identity: Challenges of Sustaining Commitment. *Teaching and Teacher Education*, 21(5): 563-577.
- Demir, H. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel adalet ve otantik liderlik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi) Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Demirbaş, M., Uyar, S. (2006). *Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Denetim Komitesi*. Akara: Güncel Yayıncılık.

- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2): 179-194.
- Demirkan, A. (2016). Bağımsız Denetim Kuruluşlarında Şeffaflık Raporları. *Muhasebe ve Denetim Dünyası*, 1(46): 43-54.
- Demirkaya, H., Kandemir, A. Ş. (2014). Örgütsel Adaletin Boyutları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2): 263-279.
- Demirtaş, H., Güneş, H. (2002). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Deniz, M. (2005). *İşletme Yönetiminde Motivasyon. Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Dinç, E., Abdioğlu, H. (2009). İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişki: İMKB-100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12): 21.
- Distaso, M. W., Bortree, D. S. (2012). Multi-Method Analysis of Transparency in Social Media Practices: Survey, Interviews and Content Analysis. *Public Relations Review*, 38(3): 511-514.
- Dur, Ş. (2019). *Sınıf öğretmenlerinde iş yaşam dengesinin, örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Durusu, H., Cemaloğlu, N. (2019). Öğretmenlerin Yıldırma Yaşama, İşyeri Arkadaşlık Algısı ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1): 20-38.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Eken, M. (1995). Bilgi Edinme Hakkı. *İnsan Hakları Yıllığı*. (17): 18-63.
- Ekin, G. T. (2019). *The relationship between organizational transparency and employee engagement* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eleswed, M., Mohammed, F. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain. *Int J Bus Humanit Technol*, 3(5): 44-53.
- Ercan, Ü. (2016). *Şirketlerin şeffaflık ve hesap verilebilirliğinin vekalet kuramı bağlamında incelenmesi: Oyak örnek olayı* (Doktora Tezi). Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, H. (2006). *Resmi-Özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki İstanbul örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Eren, Z. (2019). *Okul Örgütü ve Yönetimi. U. Akın İçinde, Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ergun, T. (1975). Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı. *Todaie AİD*, 8(4): 97-106.
- Ersöz, Z. (2019). *Araştırma görevlilerinin sosyal kaytarma düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Ertürk, S. (2013). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Edge Akademi.
- Eryılmaz, B., Biricikoğlu, H. (2011). Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7): 19-45.
- Etzioni, A. (1961). A Comparative Analysis of Complex Organizations. *Glencoe, Ill.*: Free Press.
- Evren, Z. (2017). *Örgütsel bağlılık ve mağazacılık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma* (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Fornes, S. L., Rocco, T. S. (2004). Commitment Elements Reframed (Antecedents and Consequences) For Organizational Effectiveness. *Online Submission*. 19(3): 391-398.
- Gambetta D. (1988). *Trust: Making And Breaking Cooperative Relationships*, New York: Basil Blackwell.
- Gençdal, G. (2018). *İlkokullarda görevli öğretmenlerin okul binalarının fiziksel koşulları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki Diyarbakır ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- George, D., Mallery, M. (2010). *SPSS For Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson Ltd.
- Gezici, Z. (2017). *Kent yönetiminde şeffaflık* (Doktora Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gold, A., Evans, J. (2005). *Reflecting on School Management*. USA: Falmer Press.
- Gök, G. A. (2014). Bir Bağlılık Pratiği Olarak Örgütsel Sessizlik. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1): 104-124.
- Gökçe, V. (2020). *Okullarda şeffaflık ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Göker, S. D., Gündüz, Y. (2017). Eğitim Denetimi Sürecinde Hesap Verebilirlik ve Şeffaflık Uygulamaları. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(1): 83-93.
- Gören, T. (2012). *İlköğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Graham, A. (2001). The Assessment: Economics of the Internet, *Oxford Review of Economic Policy*, 17(2): 145-158.

- Grimmelikhuijsen, S., De Vries, F., Zijlstra, W. (2018). Breaking Bad News Without Breaking Trust: The Effects of a Press Release And Newspaper Coverage on Perceived Trustworthiness. *Journal of Behavioral Public Administration*, 1(1): 1-10.
- Gül, A. G. H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1): 37-56.
- Gül, C. A. (2014). *İlkokul yöneticilerinin örgütsel etik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığıyla ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri, Kahramanmaraş.
- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1): 73-83.
- Gül, H., Oktay, E., Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış*, 15(11): 1-11.
- Gül, K. (2008). Kamu Yönetiminde ve Güvenlik Hizmetlerinde Hesap Verebilirlik. *Polis Bilimleri Dergisi*, 10(4): 71-94.
- Gümüş, S., Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*. İstanbul: Hiperlink.
- Gündoğan, E. (2004). Yönetim Reformlarının Gerekliliği Bağlamında İyi Yönetişim ve Türkiye'de Uygulanabilirliği. *Sivil Toplum Dergisi*, 2(6): 6-7.
- Güner, M. (2020). Sivil Toplum Kuruluşlarında Finansal Şeffaflık: Türkiye ve ABD Uygulamalarının Karşılaştırmalı Analizi. *Alanya Akademik Bakış*, 4(1): 39-51.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürkan, Ç. G. (2006). *Örgütsel bağlılık: örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve trakya üniversitesinde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Gürül, B. (2013). Takım çalışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik uygulamalı bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hall, D. T., Schneider, B., Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 176-190.
- Hallak, J. & Poisson, M. (2006). Governance in Education: Transparency and Accountability. *International Institute For Educational Planning*, 7-9
- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D., Bayrak, C. (2017). Eğitim Örgütlerinde Hesap Verebilirliğe İlişkin Okul Yöneticilerinin Görüşleri. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 8(1): 39-68.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory And Philosophical Ethics. *The Academy of Management Review*, 20(2): 379-403.

- Hulpia, H., Devos, G., Van Keer, H. (2011). The Relation Between School Leadership From a Distributed Perspective and Teachers Organizational Commitment Examining The Source of the Leadership Function. *Educational Administration Quarterly*, 47(5): 728-771.
- İlhan, H. (2019). *Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel bağlılık: hizmet sektöründe bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İlter, P. (2019). *Resmi eğitim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ankara.
- İnce, M., Gül H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Johnson, D. (2014). Using Technology For Transparency. *Educational Leadership*, 72(1): 80-81.
- Kalay, M. (2015). *İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Kalkan, A., Alparslan, A. M. (2009). Şeffaflık, İletişim ve Hesap Verebilirliğin Yerel Yönetim Başarılarına Etkileri. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 1(1): 25-40.
- Kalman, M., Gedikoğlu, T. (2014). Okul Yöneticilerinin Hesap Verebilirliği ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29-2): 115-128.
- Kalmış, H. (2006). Kamuda Tahakkuk Esaslı Muhasebe Sistemi ve Türkiye’de Kamu Muhasebe Sisteminde Nakit Esasından Tahakkuk Esasına Dönüş Çalışmaları. *Kamu Maliyesine Yeni Bakış*, 233-247.
- Kantos, Z. E., Balcı, A. (2011). İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Kamu ve Özel İlköğretim Okulları İçin Bir Hesap Verebilirlik Modeli. *Journal of Educational Sciences and Practices*, 10(20).
- Kaplan, V. (2020). Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(2): 376-496.
- Karaevli, Ö., Levent, F. (2014). Okul Yönetiminde Şeffaflığın Farklı Kariyer Evrelerinde Bulunan Öğretmenler Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40(40): 89-108.
- Karagül Kandemir, İ. (2019). *İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük algıları ile örgütsel bağlılık davranışları arasındaki*

- ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Kartöz, M.O. (2020). Şeffaflık ve hesap verilebilirlik açısından kişisel verilerin koruması ve yapay zekâ (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Katz, D., Kahn, R. (1996) *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley.
- Kavrayıcı, C. (2019). *Öğretmenlerin mesleki kimlik algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kazan, M. (2019). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki- Niğde ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kean, R.C., Mitchell, N.D., Wilson, D. E. (2008). Toward Intentionality and Transparency: Analysis and Reflection on the Process Of General Education Reform. *Peer Review*, 10(4): 4-8.
- Kelek, S. (2019) *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarından polislik mesleğine geçen bireylerin polis meslek yüksekokulu mezunu bireylerin çalışma yaşam kalitesi mesleki tutum ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kılıç, M. (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini, İş Bağlılığı İlişkisi. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2): 115-136.
- King, A.S. (1996). Empowering The Work Place: A Commitment Cohesion Exercise. *Career Development International*, 1(7): 5-11.
- Klein, J. (2012). The Open-Door Policy: Transparency Minimizes Conflicts Between School Principals and Staff. *International Journal of Educational Management*, 26(6): 550-564.
- Koçak, H. (2019). Örgütsel Güven ve Psikolojik Sözleşme İhlâl Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Aracılık Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(2): 126-143.
- Koçak, S. Y., Yüksel, G. (2010). Türk Kamu Yönetiminde Etik ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2): 73-96.
- Kutukız, D., Öncü, A. (2009). Bağımsız Denetimin Anonim Ortaklıklarda Kurumsal Yönetimin Gelişmesine Etkisi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (41): 131-139.
- Kuzey, P. (1999). Şeffaflık ve İyi Yönetişim. *Cultural Values*, 3(4): 446.
- Küçük, M. (2012). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: banka çalışanları üzerindeki etkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1): 14-37.
- Levent, C. E. (2015). Küresel Finans Krizi Sonrasında Sermaye Piyasalarında Şeffaflığın Arttırılması: Türkiye Örneği. *International Conference on Eurasian Economies*.
- Lewicki, R. J., Bunker, B. B. (1996). Developing And Maintaining Trust in Work Relationships. *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, 114- 139.
- Marsh, R. M., Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, (22): 57-75.
- Maxwell, G., Steele, G. (2003). Organizational Commitment: A Study of Managers in Hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(7): 362-369.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3): 709-734.
- Mehri, C., Giampetro Meyer, A., Runnels, M. B. (2004). One Nation Indivisible: the Use of Diversity Report Cards to Promote Transparency, Accountability, and Workplace Fairness. *Fordham Journal of Financial and Corporate Law*, 9(2): 395-448.
- Memduhoğlu, H. B., Zengin, M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1): 211-217.
- Memişoğlu, D., Durgun, A. (2011). 2008 Ekonomik Krizi ve Türkiye’de Sağlık Sektörü Üzerine Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (13): 81-100.
- Men, L. R., Hung-Baesecke, C. J. F. (2015). Engaging Employees in China. *Corporate Communications: An International Journal*, 23(4): 614-628.
- Mert, E. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Gellatly, I. R. (1990). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation Of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6): 710.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993). Commitment To Organizations and Occupations: Extension And Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538.
- Meyer, J. P., Natalie A. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Meyer, J. S. (1990). Affective, Continuance, And Normative Commitment to the Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1): 2-17.

- Meyer, S. E., Allen, P. S., Beckstead, J. (1997). Seed Germination Regulation in *Bromus Tectorum* (Poaceae) and Its Ecological Significance. *Oikos*, 475-485.
- Michener, G., Bersch, K. (2013). Identifying Transparency. Information Polity. *the International Journal Of Government and Democracy in the Information*, 18(3): 233-242.
- Morrall, J., (2001). Regulatory Impact Analysis: Efficiency, Accountability, and Transparency. *Speech Delivered in Singapore. U.S. Office of Management And Budget*, Washington, DC.
- Morris, T., Lydka, H., O'Creevy, M. F. (1993). Can Commitment Be Managed? A Longitudinal Analysis of Employee Commitment and Human Resource Policies. *Human Resource Management Journal*, 3(3): 21-42.
- Mortaş, M., Şamil, S. (2020). Şeffaflığı Arttırmaya Yönelik Mekanizmalar ve Finansal Başarının Şeffaflık Üzerindeki Etkisi: BIST XKURY’de Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1): 341-359.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2): 224-247.
- Möllering, G., Bachmann, R., Lee, S. H. (2004). Introduction: Understanding Organizational Trust–Foundations, Constellations, and Issues of Operationalisation. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6): 556-570.
- Oktar, Ç. (2019). *Öğretim liderliği, örgütsel destek, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerine bir modelleme çalışması* (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Okur Özdemir, A. (2017). *Okul iklimine ilişkin öğretmen ve müdür davranışları ile örgütsel bağlılık ilişkisinde işkolikliğın aracılık etkisi* (Yüksek Lisans Tezi) Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Omidifar, R. (2013). Leadership Style, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study on High School Principals in Tehran, Iran. *American Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(4): 263-267.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özbay, D. (2019). Türkiye’de Finansal Olmayan Raporlama ve Gelişim Trendi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(2): 445-462.
- Özbek, M. F. (2006). *Çalışma ilişkilerinde güven: yönetim politikaları, güven ve bağlılık ilişkisi konusunda bir Türkiye ve Kırgızistan uygulaması* (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana ilinde bir inceleme* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özgan, H., Bozbayındır, F., Kalman, M. (2012). Öğretim Elemanlarının Hesap Verebilirliklerine İlişkin Üniversite Öğrencilerinin Görüşleri. *Electronic Journal Of Education Sciences*, 1(2).

- Özsüer, V. (2019). *Okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale.
- Özşahin Koç, F., Özkan, A. (2016). Şeffaflık İlkesinin Gereği Olarak Gönüllü Risk Açıklama: İngiltere Örneği. *World of Accounting Science*, 18.
- Öztürk, M. (2018). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkisi: konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Öztürk, U. C., Demir, C. (2011). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1): 17-41.
- Pamukçu, F. (2011). Finansal Raporlama ile Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflıkta Kurumsal Yönetimin Önemi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (50): 133-148.
- Piotrowski, S. J. (2007). Citizen Attitudes Toward Transparency in Local Government. *the American Review of Public Administration*, 37(3): 306-323.
- Randall, Donna M. (1987). Commitment and the Organization: the Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12(3): 460-471.
- Rios, A. M., Guillamon, M. D., Garcia, A. J., Benito, B. (2021). Existe Sesgo Político En El Reparto Municipal de Los Fondos Regionales. *El Ejemplo de la Región de Murcia. Investigaciones Regionales*, (49): 89-112.
- Salancik, G.R. (1977). Commitment and the Control of Organization Behavior and Belief. *New Directions In Organization Behavior*, 1-54
- Sancak, T. (2019). *Öğretmenlerin okullardaki mekân düzenlemelerine ilişkin memnuniyetleri ile mutluluk ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sato, E., & Rabinowitz, S. N. (2010). Evaluation and Accountability. *International Encyclopedia of Education*, 600-606.
- Scandura, T. A., Lankau, M. J. (1997). Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior the International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(4): 377-391.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N. (1994). *Managing Organization Behavior*. New York: John Willey & Sons.
- Schnackenberg, A. K., Tomlinson, E. C. (2016). Organizational Transparency: A New Perspective on Managing Trust in Organization-Stakeholder Relationships. *Journal of Management*, 42(7): 1784-1810.
- Selbi, A. (2019). *Okul müdürlerinin kullandıkları liderlik stilleri ve örgütsel adalet davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel yabancılaşmalarını yordama derecesi* (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Sevinç, İ., Şahin, A. (2012). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Maliye Dergisi*, (162): 266-281.
- Sevinçtekin, H. (2020). Bir yükseköğretim kurumunda algılanan liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156): 142-159.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 143-150.
- So, V. (2006). Improving Transparency and Accountability Management of Educational Resources: The Hong Kong Experience. in J. Hallak M. Poisson (Eds.). *Governance in Education: Transparency and Accountability*, 142-152.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Şan, B. Ç. (2017). *Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Şenay, T. (2017). *Okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilerinde algıladıkları öğretimsel liderlik davranışı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Şengül, R., Yazkan, E. (2007). *Yönetişim Modeli Olarak Kalkınma Ajansları*”, *Küresel Esintiler ve Yerel Etkiler Sarmalında Türk Kamu Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tan, S. (2017). *Öğretmen algılarına göre örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Taşdemir, E. (2019). *Okuldaki saydamlık düzeyinin öğretmenler tarafından değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi)., Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Temur, Ö. F. (2012). *Öğretmen algılarına göre yöneticilerin karar verme stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi: Rize ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Tepe, A. (2004). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tesev, (2008) *İyi Yönetişim El Kitabı*. İstanbul: Tesev Yayınları.
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Top, M. (2012). Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2): 258.

- Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, W. K. (1998). Trust in Schools: A Conceptual and Empirical Analysis. *Journal of Educational Administration*, 36(4): 334-352.
- Tuncay, A. H. (2009). İçsel pazarlamanın örgütsel bağlılığa etkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Uğraşoğlu, İ. K., Çağanağa, Ç. K. (2017). Öğretmenlerin Örgüte Bağlılık Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *International Journal of New Trends in Arts, Sports and Science Education*, 6(4): 2146-9466.
- Uludağ Kodal, D. (2019). *Okul öncesi eğitim kurumu yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Uslu, B., Beycioğlu, K. (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Müdürlerin Paylaşılan Liderlik Rollerini Arasındaki İlişki. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education*, 32(2): 323-345.
- Uyargil, C. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Uzunpınar, H. (2019). *İlkokul yöneticileri ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve mesleki motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ülker, G. (2008). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Yönetici ve Örgüte Duyulan Güven Üzerindeki Etkisi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (1): 188-208.
- Ünsal, D. (2019). *Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: eskişehir ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Varona, F. (1996). Relationship Between Communication Satisfaction and Organizational Commitment In Three Guatemalan Organizations. *Journal Of Business Communication*, 33(2): 111-140.
- Wasti, S. A. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bakış. *İstanbul, Türk Psikologları Derneği Yayınları*, 201-224.
- Wasti, S. A. (2003) Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi. *Erciyes Üniversitesi, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., Stevens, J. (2006). The Role Of Identity and Work–Family Support in Work–Family Enrichment and its Work-Related Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3): 445-461.

- Wiener, Y., Gechman, A. S. (1977). Commitment: A Behavioral Approach to Job Involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 10(1): 47-52.
- Yalçın, A., İplik, N. F. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 395-412.
- Yavuz, H. (2020). *Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve hizmetkâr liderlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Yavuzkılıç, S. (2020). *Bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Yılmaz, Z. (2018). Denetim Kalitesi ve Şeffaflık. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(4): 3059-3087.
- Yoldaş, S. (2019). *Halkla ilişkilerde şeffaflık ve hesap verebilirlik uygulamalı bir çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

EKLER

Ek-1 Ölçme Araçlarının İzin Yazıları

OKUL ŞEFFALIK ÖLÇEĞİ

Flag for follow up.

Translate message to: English | Never translate from: Turkish

FB

FATİH BOZBAYINDIR
Fri 12/27/2019 12:54 PM
Emre Büyük ✕

 OKUL ŞEFFAFLIK ÖLÇEĞİ.docx
47 KB

Merhaba hocam;

Okul şeffaflık ölçeğinin Türkçe formu ektedir. Çalışmalarınızda kaynak (atıf yapma) göstererek kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar

--

Dr. Öğr. Üyesi Fatih BOZBAYINDIR
Gaziantep Üniversitesi
Nizip Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü

Is this translation helpful? **Yes** **No**

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Hakkında (Düzeltilme)

Translate message to: English | Never translate from: Turkish

AD

👍 ↩️ ⏪ ⏩

Sevgili Emre BÜYÜK,
Tarafımızdan Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeğini çalışmalarınızda kullanmanızda bir sakınca yoktur. İyi çalışmalar diliyorum. Sevgilerimle...
Doç. Dr. Abidin DAĞLI

Ek-2 Araştırma İzin Yazısı

	T.C. İSTANBUL VALİLİĞİ İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Sayı : 59090411-44-E.10269919	06.08.2020
Konu : Anket Araştırma İzni	
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ'NE (Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)	
İlgi : a) 30.07.2020 tarihli ve 1853 sayılı yazınız.	
b) Valilik Makamının 05.08.2020 tarihli ve 59090411-20-E.10217245 sayılı oluru.	
Üniversiteniz Yüksek Lisans Öğrencisi Emre BÜYÜK'ün "Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Politikalarının Örgütsel Sağlamlığa Etkisi" konulu tez araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür. Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.	
Levent ÖZİL İl Millî Eğitim Müdürü a. Müdür Yardımcısı	
Ek: 1- Valilik Onayı 2- Ölçekler	
	İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü - Strateji Geliştirme Şb.Md. birdirek Mh.Imran Öktem Cd.No:1 Sultanahmet-Fatih/İstanbul Elektronik Ağ: istanbul.meb.gov.tr İstisna: ist.sgb34@gmail.com Bilgi için: Aykut ÇELİK Tel: 0 (212) 384 36 32 Faks: 0 () _ _ _ _ Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 4b8c-89dc-3f84-80b2-8599 kodu ile teyit edilebilir.

Ek-3 Okul Şeffaflık Ölçeği

Madde no		Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum.
1	Uygulamada Şeffaflık	Okulumuzda kararların uygulamasında çalışanların katılımına önem verilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2		Okulumuzda, çalışanların fikir ve önerilerini açıklamaya olanak tanıyan açık bir iletişim vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3		Okulumuzdaki uygulamalar alınan kararlar doğrultusunda yapılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4		Okulumuzda kararların uygulanmasında adil davranılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5		Okulumuzda alınan kararların çalışanları nasıl etkileyeceği dikkate alınır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6		Okulumuzda tüm çalışanların ilişkileri açık ve nettir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7		Okulumuzda değerlendirmeler, çalışanları bilgilendirmeye yönelik bir anlayışla yapılmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8		Okulumuz, uygulamaların neden yapıldığının paylaşıldığı bir kültüre sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9		Okulumuzda yasa ve yönetmelikler adil bir şekilde uygulanır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10		Okulumuzda çalışanların sorumlulukları net ve açıktır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11		Okulumuzdaki görevlendirmelerin gerekçeleri açıklanır.					
12		Okulumuzda kararlar çalışanların katılımı ile alınır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13		Okulumuzda kaynak dağılımı şeffaf bir şekilde yapılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14		Okulumuzda çalışanların değerlendirilmesi adil bir şekilde yapılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15		Okulumuzda yapılan faaliyetlerin sonuçları açıklanır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16		Okulumuzda çalışanlar taleplerini rahat bir şekilde açıklayabilirler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17		Okulumuzda ders programları tüm çalışanların katılımı ile yapılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Değerlendirme şeffaflığı	Okulumuzda çalışanlara niçin ödül verildiği açıktır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19		Okulumuzda ödül alan kişinin çalışmaları çalışanlar tarafından bilinir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20		Okulumuzda ödüller adil bir şekilde verilmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21		Okulumuzda sicil notları gerekçeleri açıklanarak verilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Bilgi şeffaflığı	Çalışanlar okuldaki ilke ve kurallar hakkında bilgi sahibidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23		Okulla ilgili alınan kararlar çalışanlara duyurulur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24		Okuldaki uygulamalar hakkında çalışanlar bilgilendirilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25		Çalışanlar, okulla ilgili gelir ve giderler hakkında bilgi sahibidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26		Veliler, okulla ilgili gelir ve giderler hakkında bilgi sahibidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek-4 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

	Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katlıyorum (4)	Tamamen Katlıyorum (5)
1	Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2	Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3	Okulum karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum.</u>					
4	Bu okula karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum.</u>					
5	Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi <u>görmüyorum.</u>					
6	Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7	Şu anda bu okulda çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.					
8	Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9	Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10	Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11	Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12	Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13	Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk <u>hissetmiyorum.</u>					
14	Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15	Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16	Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17	Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.					
18	Bu okula çok şey borçluyum.					

Ek-5 Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 13/07/2020-E.1644



Sayı : 20292139-050.01.04
Konu : Etik Kurul Kararları

Sayın Emre BÜYÜK
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

Kurulumuz 25.06.2020 tarihinde toplanarak, "Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Politikalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi" başlıklı araştırmanızda kullanmak üzere kurula sunmuş olduğunuz Etik Kurul Başvuru Formunuzu onaylayarak imza altına almıştır. Araştırmanızın Etik Kurul Onay Formu ekte yer almaktadır. Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Nasuh USLU
Kurul Başkanı

Ek: 17-Emre BÜYÜK (2 sayfa)

13/07/2020 Yeminli Katip

: Zeyneb Funda TEZ

Mevcut Elektronik İmzalar

Evrak Doğrulama İçin : <https://ebys.izu.edu.tr/en/Vision/Dogrula/1/MCYB0>
NASUH USLU (Etik Kurulu Başkanlığı - Kurul Başkanı) 13/07/2020 16:15

Adres :Halkalı Caddesi No: 281 Küçükçekmece/İstanbul
Telefon No : 444 97 98 Faks No: +90 (212) 693 82 29
E-Posta : bilgi@izu.edu.tr İnternet Adresi: www.izu.edu.tr
Kep : izu@hs01.kep.tr

Ayrıntılı Bilgi : Zeyneb Funda TEZ
Unvan : Yeminli Katip
Tel : 2126929606



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

25.06.2020 tarihli ve 2020/06 sayılı Etik Kurulu kararı ekidir.

 İstanbul Zaim Üniversitesi	İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ ETİK KURULU															
ARAŞTIRMA ETİK KURUL ONAY FORMU																
Tarih:	25.06.2020															
Sayı:	2020/06															
Ekler:	Ek 1: Başvuru Dilekçesi Ek 2: Etik Davranış Beyan Formu Ek 3: Etik Kurul Başvuru Formu Ek 4: Anketler (3 Sayfa) Ek 5: Ayrıntılandırılmış Onam Formu															
Yer:	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rektörlüğü															
İlgi:	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 18.06.2020 tarihli ve 2554 sayılı yazısı															
Katılımcılar:	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">1. Prof. Dr. Nasuh USLU</td> <td style="width: 50%;">Kurul Başkanı/ Rektör Yardımcısı</td> </tr> <tr> <td>2. Prof. Dr. Ali GÜNEŞ</td> <td>Kurul Başkan V./ Müdür V.</td> </tr> <tr> <td>3. Prof. Dr. Mustafa ATEŞ</td> <td>Üye/Dekan V.</td> </tr> <tr> <td>4. Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ</td> <td>Üye/Dekan V.</td> </tr> <tr> <td>5. Prof. Dr. Kadir CANATAN</td> <td>Üye/Öğretim Üyesi</td> </tr> <tr> <td>6. Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU</td> <td>Üye/Öğretim Üyesi</td> </tr> <tr> <td>7. Bilal ŞAMAT</td> <td>Üye/Raportör</td> </tr> </table>		1. Prof. Dr. Nasuh USLU	Kurul Başkanı/ Rektör Yardımcısı	2. Prof. Dr. Ali GÜNEŞ	Kurul Başkan V./ Müdür V.	3. Prof. Dr. Mustafa ATEŞ	Üye/Dekan V.	4. Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ	Üye/Dekan V.	5. Prof. Dr. Kadir CANATAN	Üye/Öğretim Üyesi	6. Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU	Üye/Öğretim Üyesi	7. Bilal ŞAMAT	Üye/Raportör
1. Prof. Dr. Nasuh USLU	Kurul Başkanı/ Rektör Yardımcısı															
2. Prof. Dr. Ali GÜNEŞ	Kurul Başkan V./ Müdür V.															
3. Prof. Dr. Mustafa ATEŞ	Üye/Dekan V.															
4. Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ	Üye/Dekan V.															
5. Prof. Dr. Kadir CANATAN	Üye/Öğretim Üyesi															
6. Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU	Üye/Öğretim Üyesi															
7. Bilal ŞAMAT	Üye/Raportör															
Planlanan araştırma önerisi özeti aşağıdaki gibidir.																
Araştırmanın Niteliği:	Yüksek Lisans Tezi															
Araştırmanın Başlığı:	Okul Yöneticilerinin Şeffaflık Politikalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi															
Araştırmacılar ve adres bilgisi:	ü i n 2 620 67 21															
Araştırmanın Süresi (ay):	12 Ay															
Araştırmanın Amacı:	Okul yöneticilerinin şeffaflığının örgütsel bağlılık üzerine olan etkisini ve aralarındaki ilişkiyi incelemektir.															
Araştırma Etiği:	Araştırmaya kurum izni alındıktan sonra başlanılacaktır. Araştırma Millî Eğitim Bakanlığının 2020/02 Sayılı Araştırma Uygulama İzinleri hakkında yayınladığı Genelge'ye uygun olarak yapılacak olup; araştırmada kişisel veri toplanacağından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacak, gerekli her türlü yükümlülük özenle yerine getirilecektir. Çalışmanın bilimsel bir araştırma için veri toplamayı amaçladığı, çalışma sonuçlarının sadece bilimsel amaçlarla kullanılacağı, çalışmanın sonuçlarının katılımcıların aleyhine olacak şekilde kullanılmayacağı, çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayandığı, cevapların tamamen gizli tutulacağı, çalışmaya katılanların kimliklerini açık edici davranışlardan kaçınılacağı ve çalışmaya katılanların katılım sırasında herhangi bir nedenle rahatsızlık hissetmeleri durumunda istedikleri zaman katılımlarını sona erdirebilecekleri bilgileri uygulanacak anketlerin başında yer almaktadır.															

25.06.2020 tarihli ve 2020/06 sayılı Etik Kurulu kararı ekidir.

Araştırmada Kullanılacak Ölçme Araçları (adları) ve Kaynakları:	1-“Okul Şeffaflık Ölçeği” Fatih BOZBAYINDIR(2016) tarafından geliştirilmiş, 26 maddeden oluşan bir ölçektir. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” Abidin DAĞLI, Zakir ELÇİÇEK ve Bünyamin HAN (2018) tarafından geliştirilmiş, 18 maddeden oluşan bir ölçektir. 2-Bozbayındır, F. (2016). Developing of a School Transparency Scale: A Study on Validity and Reliability. International Online Journal of Educational Sciences. 8(4), 46-58.DOI: http://dx.doi.org/10.15345/ijoes.2016.04.005 3-HAN, B , DAĞLI, A , ELÇİÇEK, Z . (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi , 17 (68) , 1788-1800 . DOI: 10.17755/esosder.445932
Araştırmaya Katılacak Örneklem Sayısı, Örneklem Nereden ve Nasıl Seçileceği:	Bu araştırma kapsamında ulaşılmaması beklenen örneklem sayısı 600 kişi olup örneklem İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden alınacak izin gereği Bahçelievler ilçesinde resmi ve özel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerden rastgele seçilecektir.
Uygulamanın veya Ölçeklerin Doldurma Süresi	10-15 dk
KARAR	ARAŞTIRMA İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİNİN ETİK DURUŞUNA AYKIRI DEĞİLDİR.

(İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu’nun kararı tavsiye niteliğinde olup, üniversitemizle ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacını taşımaktadır.)

Tarih: 25/06/2020

Sayı: 2020/06

İlgi: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 18.06.2020 tarihli ve 2554 sayılı yazısı

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu tarafından hazırlanmıştır.

e-imzalıdır
Başkan
Prof. Dr. Nasuh USLU

e-imzalıdır
Üye
Prof. Dr. Ali GÜNEŞ

e-imzalıdır
Üye
Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ

e-imzalıdır
Üye
Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU

e-imzalıdır
Üye
Prof. Dr. Mustafa ATEŞ

e-imzalıdır
Üye
Prof. Dr. Kadir CANATAN

e-imzalıdır
Üye
Av. Bilal ŞAMAT

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyadı : Emre BÜYÜK

ÖĞRENİM DURUMU :2013- Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi / Okul
Öncesi Öğretmenliği (Lisans)

MESLEKİ DENEYİM :

Üniversiteden Haziran 2013 yılında mezun olduktan sonra Eylül 2013 yılında Şanlıurfa Eyyübiye ilçesine Okul Öncesi Öğretmeni olarak atandım. 2013 – 2016 yılları arasında Eyyübiye Hırbetsode İlkokulu’nda sonra Haliliye Kurtuluş İlkokulu’nda ve 2017-2018 yılları arasında İstanbul Bahçelievler Siyavuşpaşa Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi’nde görev yaptım. Ağustos 2018 yılında yönetici atamaları ile İstanbul Bahçelievler Şehit Erhan Bulut Ortaokulu’na Müdür Yardımcısı olarak atandım. 2018 – 2019 yılları arasında İstanbul – Bahçelievler Şehit Erhan Bulut Ortaokulunda, 2019 -2020 yıllarında ise Bahçelievler Toki Halit Öge İlkokulu’nda Müdür Yardımcısı olarak görev yaptım. Eylül 2020 yılında il dışı yer değiştirme atamaları ile Bursa Yenişehir Çelebi İlkokulu’na Okul Öncesi Öğretmeni olarak atandım. Evliyim bir kız çocuğum, var.

KATILDIĞI HİZMET İÇİ EĞİTİM VE DİĞER SEMİNERLER

İl Milli Eğitim Müdürlüğü, “Uyum Eğitim Semineri”, 2013

İl Milli Eğitim Müdürlüğü, “Adaylık Eğitimi 1. Grup Temel Eğitim Kursu”, 2014.

İl Milli Eğitim Müdürlüğü, “Adaylık Hazırlayıcı Eğitim Kursu”, 2014.

İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, “Bilimsel Araştırma Yöntem ve Teknikleri Kursu”,
2015

İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, “Çalışanların Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Kursu”,
2017

İl Milli Eğitim Müdürlüğü, “Doküman Yönetim Sistemi Kullanıcı Eğitim Semineri”, 2017

İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, “Kapsayıcı Eğitim Yöneticilerin Eğitimi Kursu”, 2018

İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, “KBS Taşınır Kayıt Yönetim Sistemi Kursu”, 2019

İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, “Eğitimde Drama Teknikleri Kursu”, 2019

İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, “Zekâ Oyunları Uygulamaları Eğitimi Kursu”, 2019

Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü, “Dijital Girişimciliğin Temelleri Kursu”, 2020

İl Milli Eğitim Müdürlüğü, “STEM+ART Eğitimi”, 2021

İl Milli Eğitim Müdürlüğü, “Google Uygulamaları Eğitimi”, 2021

Beykent Üniversitesi, “Beşiktaş Çevrim İçi PDR Günleri”, 2021

Altınbaş Üniversitesi, “Öğrenci Mentorluğu”, 2021